



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

**POUVOIR JUDICIAIRE**

Juridiction des prud'hommes  
Cause n° C/5711/2004 - 1

\* COUR D'APPEL \*

(CAPH/186/2005)

E \_\_\_\_\_ SA  
**Dom. élu** : Me A \_\_\_\_\_  
Rue Sénebier 20  
Case postale 166  
1211 GENEVE 12

Madame T \_\_\_\_\_  
**Dom. élu** : Me Cambyse YOUNOSSIAN  
Boulevard Helvétique 30  
1207 GENEVE

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 15 septembre 2005

Mme Marguerite JACOT-DES-COMBES, présidente

Mme Johanna HARRY et M. Pierre REICHENBACH, juges employeurs

MM. Chadli MASTOURA et Michel OZAINNE, juges salariés

Mme Iana MOGOUTINE CASTIGLIONI, greffière d'audience

**EN FAIT**

Par acte du 26 mai 2005, E\_\_\_\_\_ SA appelle d'un jugement rendu le 25 avril 2005 et communiqué par plis du lendemain, aux termes duquel le Tribunal des Prud'hommes, groupe 1, la condamne à payer à T\_\_\_\_\_ les montants suivants :

- fr. 3'823.20 plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> novembre 2003 à titre de solde de salaire pour octobre 2003
- fr.15'926.- brut plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2004, à titre de salaire pour les mois de novembre et décembre 2003, ainsi qu'à titre de treizième salaire au prorata
- fr. 3'278.15 brut plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2004, à titre d'indemnité-vacances
- fr. 701.10 net plus intérêts à 5% l'an dès le 17 mars 2003, à titre de remboursement de frais
- fr. 3'000.- net avec intérêts à 5% l'an dès le 17 mars 2004, à titre d'indemnité pour tort moral

et la déboute de ses conclusions reconventionnelles, tendant à la condamnation de T\_\_\_\_\_ à lui verser fr. 628.30 avec intérêts à 5% l'an dès le 31 janvier 2004, à titre de salaire versé en trop.

L'appelante conteste le jugement seulement en ce qui concerne les indemnités pour vacances non prises (fr. 3'278.15 brut) et pour tort moral (fr. 3'000.- net) et conclut, le jugement étant mis à néant sur ces points, au rejet des prétentions de T\_\_\_\_\_, avec suite de dépens. Elle ne conteste en revanche pas les autres montants au paiement desquels elle a été condamnée, et ne reprend pas, devant la Cour, ses conclusions reconventionnelles.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déféré, avec suite de frais pour l'appelante.

Les éléments suivants résultent du dossier :

- A. E\_\_\_\_\_ SA, société anonyme avec siège à X\_\_\_\_\_, a notamment pour but la création, la production, la fabrication et la commercialisation de produits d'horlogerie et de bijouterie. A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ en sont les administrateurs, le premier nommé avec signature individuelle et les seconds nommés avec signature collective à deux.

Elle est membre de l'Union des fabricants d'horlogerie de Genève Vaud et Valais (UFGVV), association signataire de la Convention collective de travail des industries horlogère et microtechnique suisses.

E \_\_\_\_\_ SA exploite dans le canton une usine d'horlogerie, dont la direction opérationnelle était assurée, à l'époque des faits, par B \_\_\_\_\_ et C \_\_\_\_\_, qui prenaient ensemble les décisions. La direction administrative et financière de l'usine était quant à elle confiée à D \_\_\_\_\_, porteur de procuration avec signature collective à deux, lequel était directement subordonné à B \_\_\_\_\_ et C \_\_\_\_\_.

- B. T \_\_\_\_\_ a été engagée par E \_\_\_\_\_ SA le 1<sup>er</sup> août 1999 en qualité de secrétaire et aide-comptable à temps partiel.

Par avenant du 6 mai 2003, il a été prévu que, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2002, T \_\_\_\_\_ exercerait la fonction d'assistante de direction directement rattachée à Monsieur C \_\_\_\_\_ à temps complet.

Le dernier salaire de T \_\_\_\_\_ se montait à fr. 7'130.- versé douze fois l'an, ainsi qu'un treizième salaire de fr. 7'000.-.

- C. Dès mars ou avril 2003, des dissensions importantes ont opposé C \_\_\_\_\_ et B \_\_\_\_\_, en particulier au sujet de la conduite des affaires de la société. En mai ou juin 2003, C \_\_\_\_\_ a ainsi déménagé son bureau des locaux de l'appelante à X \_\_\_\_\_ à la rue W \_\_\_\_\_ à Genève, tout en continuant à exercer ses fonctions au sein de la société.

Le 3 décembre 2003, E \_\_\_\_\_ SA a mis fin au contrat de travail la liant à E \_\_\_\_\_ avec effet immédiat.

Par la suite, C \_\_\_\_\_ et B \_\_\_\_\_ ont toutefois trouvé un accord global dans le cadre de leurs différends, et C \_\_\_\_\_ est toujours, à l'heure actuelle, administrateur de E \_\_\_\_\_ SA.

- D. Dans ce contexte, T \_\_\_\_\_ soutient avoir fait l'objet d'un harcèlement psychologique. Plus particulièrement, elle allègue dans la présente procédure que les derniers mois de son activité ont été un « véritable calvaire », qu'elle a fait l'objet, de la part de B \_\_\_\_\_ et de D \_\_\_\_\_, de reproches systématiques et totalement infondés et que sa santé psychique en a été fortement ébranlée (demande p. 9). Entendue par les premiers juges, elle a précisé qu'elle avait été empêchée de prendre la parole et de s'exprimer, qu'elle avait été isolée, qu'il y avait eu des gestes déplacés, que différentes tâches inhérentes à sa fonction avaient été supprimées, enfin qu'elle avait fait l'objet de pressions. Devant la Cour d'appel, elle a indiqué que la situation s'était dégradée dès le début du conflit entre B \_\_\_\_\_ et C \_\_\_\_\_ et qu'elle était allée en s'aggravant jusqu'aux vacances horlogères, qui commençaient le 10 juillet. Lesdites vacances avaient été « moins stressantes » et, à la reprise, soit début août, elle avait espéré que la situation s'améliorerait, ce qui n'avait toutefois pas été le cas.

Sur le sujet, des déclarations contrastées ont été recueillies :

Trois anciens employés de l'appelante (dont l'une a indiqué être en litige avec celle-ci) ont affirmé que l'ambiance de travail étant tendue en raison du conflit opposant B \_\_\_\_\_ et C \_\_\_\_\_, le personnel s'étant divisé en deux clans. Dès avril 2003, T \_\_\_\_\_ était isolée et tenue à l'écart de l'information. B \_\_\_\_\_ avait eu des propos « très durs », « peu élogieux » à l'égard de T \_\_\_\_\_. A une reprise, en août, il était entré dans son bureau et lui avait arraché des documents qu'elle tenait en main, l'a sommée de s'asseoir, de ne plus bouger et de ne plus rien faire sans son ordre (tém. F \_\_\_\_\_, G \_\_\_\_\_, H \_\_\_\_\_). Ces trois témoins ont en outre affirmé qu'il leur avait été interdit d'aller voir T \_\_\_\_\_ et de travailler avec elle.

C \_\_\_\_\_ a pour sa part affirmé que T \_\_\_\_\_ avait subi « d'énormes pressions ».

Pour d'autres employées qui travaillent encore pour l'appelante, en revanche, la collaboration avec T \_\_\_\_\_ s'est poursuivie de manière normale jusqu'à son départ et elle n'ont pas entendu B \_\_\_\_\_ proférer de critiques à son endroit (tém. I \_\_\_\_\_, J \_\_\_\_\_). Plus spécifiquement, le témoin I \_\_\_\_\_ a exposé que T \_\_\_\_\_ ouvrait le courrier de l'entreprise avec une autre employée (K \_\_\_\_\_), jusqu'au départ de cette dernière. Par la suite et dès le printemps 2003, le courrier était conjointement ouvert par T \_\_\_\_\_ et le témoin.

Enfin, il est établi que T \_\_\_\_\_ a normalement assisté aux réunions qui ont été tenues en vue de préparer le salon WPHH, qui s'est tenu en avril 2003. En juin 2003, elle a en outre assisté à une séance de travail à laquelle participait le fournisseur L \_\_\_\_\_ (tém. L \_\_\_\_\_). L'existence d'autres réunions dont elle aurait été exclue n'est pas avérée.

En juin 2003, B \_\_\_\_\_ a adressé plusieurs notes internes à T \_\_\_\_\_ (pces 31/33 int.), en relation avec le licenciement de K \_\_\_\_\_. B \_\_\_\_\_ se plaignait que certains documents ne lui avaient pas été transmis pour approbation ; T \_\_\_\_\_ apposait des mentions manuscrites sur lesdits notes internes, dont il résulte qu'elle conteste les griefs formulés, que la note « n'est pas approuvée » et que « réponse suivra ». En définitive, T \_\_\_\_\_ informe par courrier à C \_\_\_\_\_ de ce qui précède, ajoutant qu'elle trouve ce traitement offensant (pce 34 int.). Il n'est enfin pas établi que, comme elle l'affirme, T \_\_\_\_\_ aurait été accusée d'avoir volé des documents.

En juin 2003, T \_\_\_\_\_ a entrepris un traitement médical, pour cause de stress et de dépression, consécutif à un conflit sur le lieu du travail. Son médecin-traitant a déclaré avoir établi ce diagnostic sur la base des plaintes de sa patiente, étant précisé que les symptômes présentés étaient compatibles avec ses dires (tém. M \_\_\_\_\_).

F. Le lundi 18 août 2003, T \_\_\_\_\_ a averti son employeur qu'elle était malade

et qu'elle ne se présenterait pas à son poste de travail.

Le lendemain, alors qu'elle se trouvait dans les locaux de E\_\_\_\_\_ SA, D\_\_\_\_\_, directeur administratif et financier, et N\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines, lui ont notifié son licenciement pour le 31 octobre 2003, décision qui a été confirmée par courrier du même jour, T\_\_\_\_\_ étant libérée de son obligation de travailler. Le même jour, le personnel de la société a été informé qu'elle ne faisait plus partie de la maison, son poste ayant été supprimé à la suite du départ de C\_\_\_\_\_. Le congé a été confirmé par courrier du 19 août 2003.

Ce même 19 août 2003, T\_\_\_\_\_ a consulté son médecin, qui lui a remis un certificat d'arrêt de travail à 100% pour une durée approximative de 15 jours, avec effet rétroactif au 15 août 2003. Par la suite, un second certificat médical a été établi le 28 août 2003, attestant d'une incapacité de travail pour une durée indéterminée.

T\_\_\_\_\_ a contesté la validité du congé notifié le 19 août 2003, considérant avoir alors été dans une période de protection, en raison de sa maladie. Par la suite, soit le 22 octobre 2003, E\_\_\_\_\_ SA lui a notifié, en tant que de besoin, un second congé pour le 31 décembre 2003.

A ce stade de la procédure, il n'est plus contesté qu'en définitive, les rapports entre les parties ont effectivement pris fin au 31 décembre 2003.

- G. Le 30 septembre 2003, T\_\_\_\_\_ a informé l'appelante qu'ayant recouvré une capacité de travail à 50% partielle dès le 29 septembre 2003, elle s'était rendue au bureau de C\_\_\_\_\_, à la rue W\_\_\_\_\_, pour y reprendre ses fonctions d'assistante personnelle de ce dernier. En annexe à ce courrier, elle a produit un troisième certificat médical, indiquant que sa capacité de travail serait complète dès le 20 octobre 2003.

Par pli recommandé du 7 octobre 2003, E\_\_\_\_\_ SA a confirmé à T\_\_\_\_\_ qu'elle était dispensée de travailler jusqu'à l'échéance du délai de congé. T\_\_\_\_\_ déclare avoir alors cessé toute activité auprès de C\_\_\_\_\_, dès le 14 octobre 2003.

- H. Il n'est pas contesté que T\_\_\_\_\_ disposait encore de 10 jours de vacances non prises au 19 août 2003.

En septembre 2003, alors qu'elle était en incapacité de travail complète, elle a accompagné C\_\_\_\_\_ au Luxembourg, pour une journée, alors que celui-ci s'y rendait pour voyage d'affaires. Selon son dire, C\_\_\_\_\_ lui avait proposé ce déplacement pour qu'elle puisse se changer les idées et se détendre.

- I. Après avoir reçu le courrier du 22 octobre 2003, confirmant son licenciement pour

le 31 décembre 2003, T\_\_\_\_\_ affirme, sans être contredite, avoir fait quelques recherches d'emploi et suivi des cours de formation. Selon son dire, C\_\_\_\_\_ lui a, à fin novembre 2003, proposé de travailler dès le 1<sup>er</sup> janvier 2004 pour sa société O\_\_\_\_\_, engagement qui lui a été confirmé par courrier du 5 décembre 2003.

J. Par demande déposée au greffe de la juridiction des prud'hommes le 17 mars 2004, T\_\_\_\_\_ a introduit la présente demande en paiement, réclamant à l'appelante fr. 53'181.80, soit :

- fr. 3'823.20 brut plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> novembre 2003 à titre de solde de salaire pour le mois d'octobre 2003 ;
- fr. 14'260.- brut plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2004 à titre de salaire du mois de novembre et décembre 2003 ;
- fr. 1'166.65 brut plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2004 à titre de treizième salaire au prorata ;
- fr. 3'230.85 brut plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2004 à titre d'indemnités pour les vacances non prises en nature ;
- fr. 701.10 net à titre de remboursement de frais ;
- fr. 30'000.- à titre d'indemnité pour tort moral.

T\_\_\_\_\_ a également conclu à la délivrance d'un certificat de travail conforme à l'article 330a CO, conclusion à laquelle elle a toutefois renoncé par la suite.

A l'appui de ses conclusions, elle a en substance invoqué la nullité du congé notifié le 19 août 2003, le fait qu'au moment du licenciement, il lui restait 10 jours de vacances à prendre et la violation de l'art. 328 al. 1 CO par son employeur, en raison du harcèlement qu'elle dit avoir subi.

E\_\_\_\_\_ SA s'est opposée à la demande. S'agissant des points encore litigieux devant la Cour, elle a fait valoir que le délai de congé (deux mois et une semaine) était suffisant pour permettre à l'intimée de prendre son solde de vacances, dans la mesure où elle avait d'ores et déjà trouvé du travail pour le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Par ailleurs, elle a contesté tout acte de harcèlement. Reconventionnellement, elle a réclamé fr. 682.30 plus intérêts à 5% l'an dès le 31 janvier 2004 à titre de salaire versé en trop.

K. Le jugement entrepris retient en substance que les rapports de travail ont pris fin au 31 décembre 2003, T\_\_\_\_\_ ayant toutefois cessé de travailler dès le 14 octobre 2003. Elle n'avait bénéficié que de deux mois pour retrouver un emploi et il ne pouvait être exigé d'elle qu'elle prenne son solde de vacances (10 jours) pendant ce court laps de temps. Plusieurs témoins avaient confirmé le harcèlement dont T\_\_\_\_\_ avait fait l'objet : elle avait été isolée et avait subi des agressions verbales. Cette atteinte illicite à sa personnalité justifiait l'octroi d'une indemnité pour tort moral de 3'000.- fr.

Les arguments des parties en appel seront repris ci-après dans la mesure utile.

### **EN DROIT**

1. L'appel a été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrite par la loi. Il est dès lors recevable.

Son objet est limité aux questions de l'indemnité-vacances et de l'indemnité pour violation de l'art. 328 CC, ce qui dispense la Cour de revoir les autres questions.

La cognition de la Cour est complète.

2. Les premiers juges ont condamné l'appelante à verser à l'intimée fr. 3'230.85 avec intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2004 à titre d'indemnité vacances pour 10 jours de vacances non pris en nature.

L'appelante soutient que le voyage de l'appelante au Luxembourg doit être pris en compte – ce qui réduit son solde de vacances à 9 jours – et que l'appelante, dispensée de travailler et déjà au bénéfice d'un contrat de travail pour la période ultérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2004, pouvait prendre son solde de vacances avant l'expiration des rapports de travail.

- 2.1 Le principe de l'obligation d'octroyer des vacances en nature trouve également application de manière impérative pendant le délai de congé (ATF 106 II 152 ss). Il n'est cependant pas absolu. En effet, une fois le contrat dénoncé, le travailleur doit chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour ce faire (art. 329 al. 3 CO). Cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances soient prises pendant le délai de congé ou s'il devait les payer en espèces à la fin des rapports de travail (JAR 1994 p. 167/168 et réf. citées ; Aubert, *in* Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 3 *ad* art. 329c CO, p. 1739).

Lorsque le délai de congé est inférieur à deux ou trois mois, l'impossibilité pour le travailleur de bénéficier de ses vacances est présumée (ATF 128 III 271 = JdT 2003 I, p. 606 ; ATF 117 II 270).

Dans tous les cas, l'employeur ne peut contraindre le salarié à reporter ses vacances après l'échéance du contrat (art. 329d al. 2 CO ; ATF 106 II 154 = JdT 1980 I, p. 603).

- 2.2. En l'espèce, un premier congé a été notifié à l'intimée le 19 août 2003, et un second le 22 octobre pour le 31 décembre 2003, l'employée étant, dans les deux cas, dispensée de travailler.

Jusqu'au 29 septembre 2003, l'intimée a été en incapacité de travail complète. Selon les renseignements fournis par son médecin-traitant, elle souffrait d'angoisse et de stress, et présentait une tension plus élevée qu'à l'ordinaire ; un traitement médicamenteux a été initié en juin 2003 et été intensifié à fin août 2003, après l'annonce initiale de son licenciement ; la nature des troubles ne l'empêchaient pas de sortir, et il était même indiqué qu'elle sorte et « voie du monde à l'extérieur ». Dès le 29 septembre 2003 et jusqu'au 20 octobre 2003, l'intimée avait une capacité de travail de 50% ; elle a repris son activité, jusqu'au 14 octobre 2003 et n'a plus travaillé par la suite. Il doit être admis, au vu de ses dires non formellement contestés, qu'elle a ensuite fait des recherches d'emploi et suivi des cours de formation. Enfin, il résulte des pièces produites que son engagement chez O \_\_\_\_\_ lui a été confirmé par courrier du 5 décembre 2003 seulement.

Par ailleurs, son solde de vacances représente bien 10 jours, comme admis par l'appelante en première instance. Il ne saurait en effet être tenu compte de l'excursion d'un jour effectuée en septembre au Luxembourg, cette excursion ne pouvant être considérée comme vacances au vu de l'affection dont souffrait l'intimée à cette période.

Compte tenu du nombre de jours de vacances restant à prendre, de la durée du délai de congé inférieure à trois mois, du congé notifié en octobre 2003, de la formation complémentaire entreprise et du moment tardif auquel l'intimée a été assurée d'un nouvel emploi, la Cour considère, à l'instar du Tribunal, qu'il ne pouvait être exigé d'elle qu'elle prenne son solde de vacances avant l'expiration des rapports de travail.

Le calcul de l'indemnité-vacances n'est pour le surplus pas contesté. La condamnation de l'appelante à verser à l'intimée fr. 3'278.15 brut (fr. 7'130/21.75 x 10) plus intérêts moratoires de 5% l'an dès le 1er janvier 2004 à ce titre sera en conséquence confirmée.

3. Le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimée une indemnité de fr. 3'000.- net, pour violation de l'art. 328 CO.

L'appelante conteste toute violation de cette disposition légale, faisant valoir en appel que le licenciement a au contraire été provoqué par des manquements de l'intimée, laquelle avait en substance refusé de collaborer convenablement avec B \_\_\_\_\_ et pris le parti de C \_\_\_\_\_.

- 3.1. Aux termes de l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Sans aller au-delà de ce que prévoient les art. 27 et 28 CC, cette disposition concrétise pour l'employeur un devoir de respect et de protection de la personne du travailleur (Arrêt du Tribunal fédéral du 19.12.94 publié in SJ 1995 p. 669; SJ 1984 p. 556; JAR 1992 p. 168).

L'art. 328 CO interdit donc à l'employeur de porter atteinte, aux droits de la personnalité du travailleur et lui impose en particulier une obligation de faire, soit celle de protéger activement la personnalité du travailleur (JAR 1992 p. 168). Partant, il doit éviter tout comportement mettant en péril la vie et la santé du travailleur, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et sa considération dans l'entreprise (REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83; SAILLEN, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 72 ss).

L'employeur répond de toute atteinte à la personnalité ou à la santé du travailleur, qu'elle soit son fait, celui de ses organes ou auxiliaires, voire même d'un tiers, lorsqu'il n'a pas respecté son obligation de diligence (JAR 1992 p. 169; REHBINDER, op. cit. ibidem ; SAILLEN, op. cit. p. 63). 4.1 L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73).

Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (arrêt du Tribunal fédéral non publié 2C.2/2002 du 4 avril 2003, consid. 2.3). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, qu'un membre du personnel serait invité, même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard du personnel. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2002 cons. 4.2).

De tels comportements constituent un acte illicite, à l'encontre duquel le travail peut invoquer non seulement l'art. 328 CC, mais aussi les art 6 LTr et 82 LAA.

La personne victime de tels agissements doit les porter à la connaissance de l'employeur, lorsqu'elle peut supposer que celui-ci les ignore. Si elle s'en abstient,

il ne pourra pas être reproché à l'employeur la méconnaissance des faits incriminés (art. 328 al. 2 CO), sauf si l'auteur de l'atteinte est un organe au sens de l'art. 55 CC (WYLER, Droit du travail, Berne 2002, p. 237 et ss).

- 3.2. L'octroi d'une indemnité pour tort moral présuppose, outre une violation de l'art. 328 CO, l'existence d'un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, enfin l'absence d'autres formes de réparation (Gauch/Schluep/Tercier, Partie générale du droit des obligations, n. 1565 et ss). L'octroi d'une telle indemnité n'est en outre justifié que si la victime a subi un tort considérable, se caractérisant par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703 ; Deschenaux/Steinauer, Personne physique et tutelle, n. 624 ; Tercier, Le nouveau droit de la personnalité, n. 2049). Une faute particulièrement grave de l'auteur de l'atteinte n'est pas requise. Par ailleurs, s'agissant d'une responsabilité contractuelle, la faute est présumée (art. 97 CO ; FF 1982 II, p. 703 ; Deschenaux/Steinauer, *op. cit.*, n. 613 et 619).
- 3.3. En l'espèce, trois des témoins entendus en première instance, et qui ne travaillent plus pour l'appelante, ont déclaré que l'intimée avait subi des pressions, qu'elle avait été isolée et qu'il leur avait été fait interdiction, dès juin, respectivement août 2003, de travailler avec elle et se rendre dans son bureau ; ces personnes ont également déclaré qu'à une reprise, en août 2003, B \_\_\_\_\_ avait arraché des documents des mains de T \_\_\_\_\_ et lui avait intimé de ne plus rien faire sans son ordre. La nature des autres propos, qualifiés de « durs » ou de « peu élogieux » n'a en revanche pas été précisée. D'autres employés de l'appelante – qui sont toujours en fonction – ont en revanche affirmé que leur collaboration avec l'intimée s'était poursuivie normalement jusqu'à son départ. Enfin, il résulte du témoignage L \_\_\_\_\_ qu'en juin 2003 encore, T \_\_\_\_\_ a assisté à une séance d'information ou de travail à laquelle il participait. La teneur des courriels ou notes internes qui lui ont été adressées par B \_\_\_\_\_ (pièces 31 et ss int.) ne saurait enfin être qualifiée d'inadmissible.

Certes, l'intimée, à l'instar des autres employés de l'appelante, a dû souffrir des tensions existantes, dès le printemps 2003, entre B \_\_\_\_\_ et C \_\_\_\_\_, de manière toutefois plus importante, en raison du fait qu'elle était l'assistante personnelle de C \_\_\_\_\_. Même si elle a alors subi des pressions, à l'instar des autres membres du personnel, l'existence d'un harcèlement contraire à l'art. 328 CO ne peut être retenue, étant rappelé que le simple fait qu'il existe dans l'entreprise une mauvaise ambiance de travail ne saurait être qualifié de tel. En particulier, il n'est pas établi qu'elle ait été écarté de l'information, comme elle le soutient, puisqu'en juin 2003 encore, elle participait à des entretiens avec les fournisseurs et qu'elle continuait à ouvrir, conjointement avec le témoin I \_\_\_\_\_, le courrier de l'entreprise. Il n'est par ailleurs pas établi qu'elle ait été faussement accusée de vol.

Enfin, même si l'attitude ponctuelle de B \_\_\_\_\_, consistant à lui arracher des documents des mains et de lui intimer de ne rien faire sans son ordre, est critiquable, et s'il devait être admis qu'elle a été isolée, en tout cas en août 2003, ces circonstances ne revêtent ni une durée, ni une intensité suffisante pour fonder l'allocation d'une allocation pour tort moral.

La condamnation de l'appelante à verser à l'intimée une indemnité de fr. 3'000.- plus intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 17 mars 2004 sera dès lors annulée.

4. Il résulte des considérants qui précèdent que l'appel est partiellement fondé.

Compte tenu de la valeur demeurant litigieuse en appel, la procédure reste gratuite.

Il ne sera pas alloué de dépens, les parties n'ayant pas plaidé de manière téméraire.

### **PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des prud'hommes, Groupe 1,

#### **A la forme :**

Reçoit l'appel interjeté par E \_\_\_\_\_ SA contre le jugement TRPH/303/2005, rendu le 25 avril 2005 par le Tribunal des Prud'hommes, groupe 1, dans la cause C/5711/2004-1.

#### **Au fond :**

L'annule en tant qu'il condamne E \_\_\_\_\_ SA à verser à T \_\_\_\_\_ fr. 3'701.10 (trois mille sept cent un francs et dix centimes) net.

#### **Statuant à nouveau sur ce point :**

Condamne E \_\_\_\_\_ SA à verser à T \_\_\_\_\_ fr. 701.10 (sept cent un francs et dix centimes) net.

Confirme le jugement attaqué pour le surplus.

Dit que la procédure est gratuite.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente