



Madame T_____

E_____ SA

Dom. élu : Me Michel VALTICOS
Rue Ferdinand-Hodler 15
Case postale 360
1211 GENEVE 17

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du 8 avril 2002

Mme Marguerite JACOT-DES-COMBES, présidente

Mme Sandra DECAILLET et M. Yves DECREY, juges employeurs

Mme Paola ANDREETTA et M. Yves DELALOYE, juges salariés

M. Raymond de MORAWITZ, greffier d'audience

Par acte du 21 décembre 2001, T____ appelle d'un jugement du 17 septembre 2001, communiqué par pli recommandé du 22 novembre 2001, aux termes duquel le Tribunal des prud'hommes, groupe 4, la déboute de toutes ses conclusions pécuniaires à l'endroit d'E_____SA.

L'appelante conclut à l'annulation du jugement entrepris et à la condamnation d'E____SA à lui verser 27'600 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement abusif, représentant six mois de salaire.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris et subsidiairement à l'ouverture d'enquêtes.

Les faits suivants résultent de la procédure:

A. T____ a été engagée par E_____SA, le 19 juin 2000, en qualité de secrétaire comptable, moyennant un salaire mensuel brut de 4'600 fr. Le contrat de travail prévoit en outre l'octroi d'une gratification annuelle avoisinant un mois de salaire brut, payable à la fin de l'année.

Ce contrat s'inscrivait dans le cadre des mesures d'insertion professionnelle de l'Office cantonal de l'emploi, ce qui permettait à l'employeur de percevoir une allocation de retour à l'emploi, fixée à 1'246 fr. par décision de l'Office du 4 juillet 2000.

B. T____ n'avait précédemment jamais eu d'expérience en matière de comptabilité; elle n'avait, en particulier, jamais travaillé sur un système comptable informatisé, circonstance que ses employeurs connaissaient au moment de l'engagement.

Les tâches de T____ consistaient à effectuer le secrétariat de l'entreprise, l'accueil des clients, ainsi que la tenue de la comptabilité. A l'époque de son engagement, la société E____SA, qui exploite un atelier de mécanique et carrosserie automobile, comportait quatre associés, soit P_____, G_____.

F_____ et N_____ ; P_____ était chargé de la direction de l'entreprise et a participé aux discussions d'engagement; en tout, huit personnes travaillaient sur le site. T_____ travaillait dans le bureau de l'entreprise, avec, dans un premier temps, une personne, engagée à 50%, laquelle l'aidait dans la tenue de la comptabilité. Par la suite, P_____ s'est installé avec elle dans le bureau.

La comptabilité devait dès septembre 2000, passer d'un système MacIntosh sur un autre système informatique. A cette fin, T_____ a suivi un cours de formation d'une journée au mois d'août. Elle s'y est rendue en compagnie de P_____ ; ce dernier, selon elle, a monopolisé l'attention du formateur, l'empêchant ainsi de profiter du cours comme elle l'aurait souhaité. Il en aurait été de même lorsque les techniciens étaient venus à plusieurs reprises au bureau, pour des adaptations du système informatique. Cette explication est contestée par la partie intimée.

C. D'entrée de cause, les relations entre T_____ et P_____ ont été difficiles.

C'est le lieu de préciser que T_____ connaissait P_____ avant son engagement, pour avoir travaillé avec lui quelques années auparavant dans un autre emploi; elle admet d'ailleurs avoir connu son caractère impulsif et colérique. T_____ indique qu'elle a ce nonobstant accepté cet emploi, car elle pensait que le caractère de P_____ pouvait s'être amélioré dans l'intervalle.

Selon T_____, P_____ était énervé de manière continuelle et "piquait des colères" lors desquelles il lui était arrivé de lui jeter son téléphone portable à la tête. Lorsqu'elle se plaignait de ne pas être suffisamment occupée, il lui disait qu'elle "pouvait faire le ménage".

E_____ SA admet que P_____ est nerveux et impulsif, cela avec tout le monde, et qu'il a "son caractère" . Il est toutefois travailleur et "ne compte pas ses heures".

P_____ a entièrement contesté les allégations de T_____. Il admet s'être "fortement énervé", du fait qu'il était insatisfait des prestations de T_____. Il

reproche en effet à celle-ci de ne pas avoir tenu les écritures comptables quotidiennement à jour, alors qu'il tenait à connaître journallement la situation financière de la société, qu'il venait de reprendre. Toutefois, il ne s'en est jamais pris physiquement à elle; il admet en revanche avoir jeté à terre un téléphone portable. S'agissant de faire le ménage, il s'agissait selon lui de rangements, qui pouvaient être demandés à une secrétaire.

D. Le 9 septembre 2000, T_____ a adressé un courrier à E_____ SA, se plaignant du fait que P_____ faisait preuve à son endroit d'agressivité et d'impolitesse. Elle remarquait également que le nouveau système informatique qu'elle était supposée utiliser n'était pas opérationnel, ce qui ne pouvait lui être imputé.

A la suite de ce courrier, un entretien fut organisé, le 14 septembre 2000, lors duquel la situation fut discutée avec T_____, G_____, R_____, P_____ et J_____, de l'Office cantonal de l'emploi. P_____ contesta tous les reproches qui lui étaient faits.

Le 10 octobre 2000, T_____, par l'intermédiaire du SIT, se plaint à nouveau de la mauvaise ambiance de travail, et de la "pression psychologique" que P_____ lui faisait selon elle subir. Elle fit valoir qu'elle subissait de ce fait des problèmes de santé, entraînant une incapacité de travail de 100% du 6 au 15 octobre 2000.

Le 3 novembre 2000, E_____ SA contesta les reproches de T_____. La façon dont celle-ci exécutait ses tâches de secrétariat et son adaptation au nouveau système informatique était décevante. De plus, elle répondait de manière agressive à P_____, ceci en présence de clients; enfin, elle prenait les ordres et remarques de ce dernier, à tort, pour des pressions psychologiques en réalité inexistantes.

Le même jour, E_____ SA résilia le contrat de travail de T_____ pour le 31 décembre 2000, motif pris de son manque de collaboration au niveau du "suivi des comptes client et fournisseurs, du classement des différentes factures et de l'accueil téléphoniques des clients".

T_____ contesta ce congé par courrier du 24 novembre 2000, puis introduisit la présente action en paiement le 21 mars 2001, laquelle tendait au versement d'un solde de gratification et d'une indemnité pour licenciement abusif.

D. T_____ a retrouvé du travail dès janvier 2001.

Depuis son départ de l'entreprise, la comptabilité de E_____SA est effectuée sans difficultés par P_____, sans que celui-ci ait une formation administrative ou comptable.

EN DROIT

1. L'appel a été formé dans le délai et selon la forme prescrits par la loi. Il est partant recevable.

La Cour d'appel dispose d'une cognition complète.

2. A l'appui de sa position, T_____ soutient avoir fait l'objet d'un "congé-représailles", dans la mesure où celui-ci lui a été signifié alors qu'elle se plaignait à juste titre de ses conditions de travail et en particulier de l'attitude méprisante et agressive de P_____ à son égard.

a/ Les premiers juges ont rappelé avec raison que la résiliation du contrat de travail revêt un caractère abusif lorsque est réalisé l'un ou l'autre motif énuméré à l'art. 336 al. 1 ou 2 CO. Cette liste n'est toutefois pas exhaustive (TF 123 III 251), et le recours à la norme générale de l'art. 2 al. 2 CC n'est ainsi pas exclu, ce qui présuppose toutefois un abus manifeste de droit, au contraire de la norme spéciale de l'art. 336 CO (ATF 111 II 242). La résiliation est valable, même si l'employeur ne la motive pas, ou la motive incomplètement (ATF 121 III 60).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à celui qui s'en prévaut (ATF 123 III 251 consid. 4b). Une telle preuve, portant sur des éléments subjectifs, étant souvent difficile à rapporter, le juge peut présumer l'existence

d'un congé abusif lorsque le travailleur présente des indices suffisants pour faire apparaître le motif avancé comme non réel et le motif abusif comme plus vraisemblable. Cette présomption de fait ne renverse toutefois pas le fardeau de la preuve (SJ 1993 p. 360).

L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Cette protection s'exerce en ce sens que le travailleur a le droit de ne pas subir d'atteinte dans sa sphère personnelle. L'employeur répond d'une telle atteinte, qu'il l'ait lui-même causée ou que celle-ci soit le fait d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue, voire d'un tiers. Il a ainsi l'obligation d'entreprendre tout ce qui est nécessaire pour empêcher que le travailleur ne subisse une telle atteinte (CAPH du 2.09.1996, cause IX/1353/95). Ces principes ont pour conséquence de limiter l'employeur dans son droit de donner des directives: celles-ci doivent être fondées sur les exigences du travail à effectuer et ne pas viser à chercher noise au travailleur concerné (Brunner/Waerber/Bühler, Comm. du contrat de travail ad art. 328, p. 97).

En revanche, l'incompatibilité d'humeur, qu'elle entraîne ou non une diminution de la qualité des prestations du travailleur, constitue en soi un motif de licenciement licite (CAPH du 18.04.1996, cause VI/780/94).

Selon l'art. 336 al.1 litt. d. CO, le congé est en particulier abusif lorsqu'il est donné par l'employeur, lorsque le travailleur formule de bonne foi une prétention découlant des rapports de travail ou de la loi.

b/ En l'espèce, T_____ était chargée du secrétariat de l'entreprise, de l'accueil des clients, ainsi que de la comptabilité, tâches dans lesquelles elle a toutefois été, dans un premier temps et jusqu'à fin septembre 2000 en tous cas selon ses dires, assistée d'un collaborateur à 50%. Dans ce domaine, qu'elle ne connaissait pas et pour lequel elle n'avait pas de formation, elle a ainsi bénéficié d'une aide non négligeable dans les premiers temps de son emploi. La procédure d'autre part démontré qu'elle avait pu suivre un cours d'une journée sur le nouveau système comptable informatisé que l'entreprise allait introduire dès septembre 2000, et que des techniciens, aptes à répondre à ses interrogations, sont venus ensuite à plusieurs reprises au bureau. Aucun élément en revanche ne vient à

l'appui de son allégation, selon laquelle P_____ aurait "monopolisé" l'attention des formateurs, l'empêchant ainsi de poser des questions et de recevoir les réponses adéquates.

Après le départ du collaborateur à 50%, P_____ est venu s'installer dans le bureau de l'entreprise. Ce simple fait ne peut être considéré comme une atteinte à la personnalité de T_____, puisque P_____ avait la responsabilité de la direction administrative de l'entreprise et la charge de continuer à la former au système informatique nouvellement introduit. Il n'est pas établi en outre que P_____ ait négligé de lui confier du travail (selon ses propres déclarations, devant les premiers juges, elle considère avoir été occupée à 100%) ou lui ait donné des instructions sans rapport avec les tâches qui lui étaient confiées. A cet égard, l'exigence de tenir les écritures comptables quotidiennement à jour (fût-ce de manière manuscrite, pendant la période d'initialisation du nouveau système informatique) n'avait rien d'exorbitant aux tâches confiées à T_____, laquelle disposait d'ailleurs, jusqu'à fin septembre, d'un collaborateur à 50% pour l'aider à ce faire.

Il n'est pas davantage démontré que les défauts de caractère de P_____ (qui était nerveux et impulsif avec tout le monde), et qui étaient connus de T_____ à l'engagement, aient dépassé ce qui peut être admis dans le cadre d'un rapport de travail. Il n'est en particulier pas démontré que P_____ ait invité T_____ à "faire le ménage" (lui-même soutient qu'il s'agissait en fait de rangements), qu'il ait eu des propos déplacés ou ait lancé des objets en direction de T_____.

D'un autre côté, E_____SA ne démontre pas que les prestations de T_____ aient été insuffisantes; tout au plus peut-on déduire du libellé de son courrier adressé le 9 septembre 2000 à son employeur, émaillé de nombreuses fautes, que son orthographe n'était pas à la hauteur de ce que l'on peut attendre d'une secrétaire normalement qualifiée et qu'elle avait reçu des remarques de P_____ sur le fait qu'elle n'aurait pas été "opérationnelle" sur le plan informatique.

En définitive et à l'instar des premiers juges, la Cour d'appel retient que la réalisation des rapports de travail est intervenue motif pris de l'incompatibilité des caractères respectifs de P_____ et de T_____. Il apparaît en outre que, comme l'a expliqué l'employeur au cours de procédure, que l'engagement de cette

dernière n'était peut-être pas indispensable à l'entreprise, puisque P____, depuis son départ, assume ses tâches, sur le plan comptable du moins, sans difficultés.

Un tel motif de congé ne peut être qualifié d'abusif, ce qui conduit la Cour à confirmer le jugement entrepris.

L'appelante, qui succombe, supportera les frais de la procédure.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 4

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par T____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes rendu le 17 septembre 2001 dans la cause No C/5717/2001-4.

Au fond :

Confirme ledit jugement.

Condamne l'appelante en tous les frais de la présente procédure.

Le Greffier de juridiction

La Présidente