

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/7636/2010-5

CAPH/44/2014

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 21 MARS 2014

Entre

A_____, sis _____, _____, appelant et intimé sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 3 juin 2013 (TRPH/103/2013), comparant par M^c Malek ADJADJ, avocat, Fontanet & Associés, Grand Rue 25, case postale 3200, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

Et

Monsieur B_____, domicilié _____, intimé et appelant sur appel joint, comparant par M^c Claude LAPORTE, avocat, ALV Avocats, Cours de Rive 2, 1204 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 24 mars 2014.

EN FAIT

- A. A_____ (ci-après A_____) est une fondation de droit privé, qui a pour but l'avancement et les progrès de la musique et de l'art dramatique, en assurant une formation musicale et théâtrale de base ainsi que préprofessionnelle, de même, qu'en contribuant à l'excellence de la vie artistique, de l'enseignement, de l'innovation pédagogique et de la création.

Elle appartient à la C_____ (C_____), laquelle a édicté un Statut des professeurs, daté du 18 mai 1999.

Aux termes de l'art. 8 dudit statut, l'engagement de chaque professeur constitue un contrat de droit public entre lui et l'institution qui l'emploie, sous réserve des dispositions transitoires. Il comporte l'acceptation des termes du statut et ne peut y déroger. Les dispositions relatives au statut des enseignants de la fonction publique sont applicables par analogie dans tous les cas non prévus par le statut.

Selon l'art. 70 du statut (situé dans le chapitre consacré aux dispositions transitoires), jusqu'à l'approbation de ce statut par le Conseil d'Etat, le contrat mentionné à l'art. 8 demeure de droit privé.

- B. Par lettre contre-signée du 26 juin 2006, A_____ a engagé B_____, domicilié à _____, en qualité de professeur de flûte à bec, à compter du 1^{er} septembre 2006, à raison de huit heures d'enseignement par semaine (lesquelles ont, dans les faits, été dispensées en une seule journée).

Il était notamment stipulé les clauses suivantes: "Période probatoire. Pendant les trois premières années qui constituent la période probatoire, le professeur est engagé pour la durée d'une année scolaire, renouvelable. Au terme de chaque année, l'activité du professeur fait l'objet d'une évaluation et d'un entretien avec la direction", "Renouvellement. Dès la fin de la période probatoire, le renouvellement de l'engagement est la règle. Les conditions de renouvellement sont précisées dans les statuts du personnel enseignant de la C_____ (C_____)", "Démission. En cas de démission, le collaborateur doit s'adresser par écrit au Comité de direction du A_____ avant le 28 (29) février avec effet au terme du deuxième semestre de l'année académique en cours".

Le statut, auquel le collaborateur était soumis, était mentionné en annexe à la lettre d'engagement.

Celui-ci comporte, notamment, un art. 13 ainsi libellé: "La nomination est du ressort du conseil de fondation de chaque institution. Elle intervient dès le terme de la période probatoire, pour autant que l'évaluation débouche sur des conclusions positives. En cas d'évaluation négative, l'engagement n'est pas renouvelé. Dans les autres cas, le conseil de fondation peut prolonger la période probatoire d'une année.

Le dernier salaire mensuel de B_____ était de 2'174 fr. 75.

- C. A l'engagement, B_____ s'était révélé le meilleur candidat, il avait un certain charisme, était apprécié des élèves et entretenait de bons contacts avec ses collègues (témoin D_____).

Il s'agissait du meilleur des candidats. Suite aux premiers examens des élèves, il était apparu une différence d'enseignement entre celui dispensé par B_____ et celui généralement pratiqué dans l'établissement (posture des élèves, son). Les personnes qui avaient assisté aux cours donnés par B_____ partageaient ces griefs, ceux-ci avaient été communiqués à l'employé. Les rapports, qui étaient bons au début, s'étaient ensuite altérés, B_____ ayant adopté une attitude défensive, qui ne permettait plus la discussion objective. Comme il n'était présent qu'un jour par semaine, il ne s'occupait pas des diverses activités de l'institution, telles les auditions communes et le chantier de plan d'études (témoin E_____).

La méthodologie de B_____ était différente de celle des autres enseignants (témoin F_____).

Les prestations fournies lors du concours d'engagement par B_____ avaient été appréciées. Ensuite, il avait montré avoir une grande difficulté de dialogue, avec des positions extrêmement tranchées. Aux examens d'élèves, il était apparu que ceux-ci soufflaient trop fort dans l'instrument et jouaient des pièces non adaptées à leur niveau (témoin G_____).

B_____ avait une pédagogie très, voire trop, personnelle, et ne connaissait pas le niveau académique de ses élèves par rapport au plan d'études. Il avait refusé la proposition d'accomplir une année probatoire supplémentaire (déclaration H_____).

- D. Le 11 juin 2007, la doyenne responsable des instruments à bec, elle-même professeur de flûte à bec, a établi un rapport relatif à B_____. Ce rapport se conclut ainsi: "Je ne peux qu'émettre un avis mitigé pour l'année écoulée de B_____. Une deuxième année lui permettra de mieux s'intégrer".

Le rapport du 16 mai 2008, également établi par la doyenne, comporte la conclusion suivante: "Sans remettre en question les qualités humaines, le talent instrumental et la personnalité musicale de B_____, mon avis reste extrêmement mitigé quant à la poursuite de son engagement au A_____, sous réserve d'un changement volontaire de l'intéressé".

- E. Le 25 juin 2008, une réunion a eu lieu entre la directrice du A_____, la doyenne et B_____. Aux termes de la note d'entretien signée par les trois participants, ceux-ci ont discuté de l'engagement institutionnel, de la présence aux séances statutaires, aux réunions des groupes de travail et de discussion sur le plan d'études, de l'enseignement dans le cadre du A_____ et des auditions communes. Ils ont indiqué ressentir "un malaise qui est réciproque au niveau de la compréhension et de la communication" et se sont engagés à faire le nécessaire

pour améliorer la situation. Ils sont enfin convenus que la direction et la doyenne suivraient le travail durant le premier semestre, et qu'un point serait fait en février.

A_____ soutient que B_____ en était venu à mépriser sa hiérarchie, à ignorer les lignes directrices qui encadrent la liberté académique et à se fermer à tout dialogue.

B_____ affirme, pour sa part, qu'il avait perdu confiance devant les critiques, lesquelles se trouvaient en contradiction avec les retours qu'il obtenait de la part des élèves et de leurs parents.

Les pères de deux élèves ont témoigné de la satisfaction, et de la motivation, de leur enfant respectif, face aux cours donnés par B_____ (témoins I_____ J_____ et K_____).

- F.** Par lettre du 17 novembre 2008, A_____ a décidé de solliciter un expert indépendant. Il rappelait à B_____ ne pas chercher l'homogénéisation de la pédagogie, mais une compatibilité et un respect réciproque.

Le 25 mars 2009, cet expert a assisté à deux cours dispensés par B_____. Il a conclu en ces termes: "j'ai trouvé en lui une personne sincère et dynamique, dont les choix pédagogiques, qui mériteraient toutefois d'être mieux structurés, sont compensés par une intuition juste, une très bonne connaissance de l'instrument et une réelle envie de faire partager son goût pour la musique".

La directrice du A_____ a également procédé à une visite de classes le même jour et a relevé, dans une note, notamment que le professeur pourrait mieux structurer son cours, mais que les élèves paraissaient avoir beaucoup de plaisir, être très motivés, et avoir accompli des progrès par rapport à l'année précédente.

- G.** Le 27 avril 2009, la doyenne a établi un nouveau rapport. Il en résulte que les qualités pédagogiques de B_____ étaient reconnues, de même que son investissement dans son enseignement, son expérience, et ses qualités d'interprète. En revanche, étaient déplorés son individualisme, son manque d'intégration parmi ses collègues, la non-participation de ses élèves à des auditions, et cours complémentaires de l'école, sa non-prise en considération des observations faites au sujet de ses élèves (sonorité, respiration, posture). L'auteur du rapport concluait ainsi: "Son travail ne s'inscrit pas dans le tout qu'est l'école de musique, son attitude s'oppose à un dialogue constructif [...] Son engagement ne correspond pas à notre école. Je ne suis par conséquent pas favorable à sa nomination".

- H.** Le 27 avril 2009, la directrice, le directeur adjoint, la doyenne et B_____ se sont rencontrés. Les notes d'entretien, non signées par ce dernier, sont rédigées ainsi: "[...] B_____ ne demande pas à prendre connaissance des différents rapports d'évaluation de son enseignement et n'est pas ouvert à la discussion sur les points susmentionnés. Il explique qu'il se sent sous pression, qu'il ressent une surveillance permanente de sa doyenne et estime ne pas recevoir la confiance de ses supérieurs. La direction suggère une 4^{ème} année probatoire avec des objectifs

très clairs à mettre en place avant le mois de janvier 2010 et de refaire un point de situation à ce moment-là. B_____ ne semble pas être ouvert à cette proposition et ne comprend pas ce que la direction souhaite. Nous sommes confrontés à une impasse dans la discussion et pour la future collaboration".

B_____ affirme ne pas avoir formellement refusé la proposition d'accomplir une année probatoire supplémentaire, mais avoir exprimé sa déception.

- I.** Par lettre du 25 mai 2009, A_____ a communiqué à B_____ ce qui suit: "Vous arrivez au terme de la période d'engagement probatoire dans les classes de vents [...]. Suite à l'évaluation de cette période probatoire de trois ans et après consultation avec la Présidence du Conseil de Fondation, il a été décidé de ne pas prolonger votre engagement [...] au sens de l'art. 13 des statuts du personnel enseignant de l'institution".

Après que B_____ avait demandé la motivation de la décision, A_____ a, par lettre du 30 juin 2009, répondu que "des incompatibilités irréductibles" existaient entre les parties, qui ne permettaient pas d'envisager une nomination.

Par courrier du même jour, B_____ a déclaré former "opposition au congé".

Par lettre du 6 juillet 2009, A_____ lui a répondu qu'il s'agissait du non renouvellement de l'engagement et non d'un congé.

- J.** B_____ a perçu son salaire jusqu'à fin août 2009.
- K.** Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 13 avril 2010, B_____ a conclu à ce que soit constatée l'inefficacité du congé qui lui avait été notifié le 25 mai 2009, à ce que A_____ soit condamné lui verser 14'878 fr. 15, à titre de salaires des mois de septembre 2009 à mars 2010, subsidiairement à titre de dommages-intérêts, ainsi que 30'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral, plus intérêts à 5% dès le 1^{er} octobre 2009, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite durant les rapports de travail.

Il a notamment produit un certificat médical daté du 25 mars 2010, faisant état d'une première consultation à cette date, et posant le diagnostic d'un développement dépressif dans le cadre de blessures internes et humiliations répétées sur le lieu de travail dans le sens d'un mobbing, avec comme symptomatologie insomnie, absence de motivation, perte d'intérêt et tendance à l'isolation sociale. Il était encore indiqué que le diagnostic se basait sur des documents dans le cadre de situations de conflit prononcées et répétitives sur le lieu de travail consistant entre autres en humiliations personnelles récidivantes, manque de volonté de communiquer et de dialoguer de la part de l'employeur et critiques permanentes de la part des collègues de travail du A_____.

Par mémoire-réponse du 18 juin 2010, A_____ a conclu à l'irrecevabilité de la demande, et au fond, à ce qu'il lui soit donné acte de ce qu'il avait remis un

certificat de travail à B_____, au déboutement de celui-ci de ses conclusions pour le surplus. Il a notamment produit copie d'un certificat de travail établi en faveur du précité le 17 juin 2010.

Par décision du 20 septembre 2010, le Tribunal des prud'hommes a suspendu l'instruction de la cause.

Celle-ci a été reprise en août 2012.

A l'audience du Tribunal du 5 novembre 2012, A_____ a retiré sa conclusion tendant à l'irrecevabilité de la demande. Pour sa part, B_____ a persisté à requérir la remise d'un certificat de travail "conforme aux exigences légales", considérant que ce n'était pas le cas de celui qui lui avait été remis.

A l'audience du Tribunal du 18 mars 2013, B_____ a déclaré considérer que son licenciement constituait une atteinte à sa personnalité, au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO.

- L.** Par jugement du 3 juin 2013, expédié pour notification aux parties le 4 juin 2013, le Tribunal des prud'hommes a déclaré irrecevable la demande de B_____ en tant qu'elle portait sur la constatation de la nullité du congé donné le 25 mai 2009 par A_____ (ch. 1), condamné celui-ci à verser à B_____ 14'878 fr. 15, plus intérêts moratoires à 5% dès le 15 décembre 2009 (ch. 3), ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. 1 CO (ch. 5), invité la partie qui en avait la charge à effectuer les déductions sociales légales et usuelles (ch. 4) et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6).

En substance, le Tribunal a retenu que l'art. 335a CO prescrivait que le délai de congé devait être identique pour les deux parties, que par conséquent, l'employeur, vu le contrat, aurait dû résilier celui-ci avant le 28 février 2009, que la lettre du 25 mai était ainsi tardive, que l'employé avait dès lors droit à son salaire pour toute la période durant laquelle il le réclamait, que, pour le surplus, il n'avait pas démontré avoir subi un tort moral, n'ayant notamment produit aucune attestation médicale, qu'il avait droit à la remise d'un certificat de travail puisqu'il n'en avait pas reçu.

- M.** Par acte du 5 juillet 2013, A_____ a formé appel du jugement précité, concluant à l'annulation des ch. 3 à 5 de son dispositif, cela fait à ce qu'il lui soit donné acte de sa remise d'un certificat de travail, et au déboutement de B_____ pour le surplus.

Par mémoire-réponse du 4 septembre 2013, B_____ a conclu au déboutement de l'appelante de ses conclusions. Il a formé un appel joint, concluant à l'annulation du ch. 3 du dispositif du jugement, cela fait à la condamnation du A_____ à lui verser 44'878 fr. 15 avec intérêts à 5% dès le 1^{er} octobre 2009.

Par acte du 7 octobre 2013, A_____ a conclu au déboutement de B_____ de ses conclusions sur appel joint.

A la requête de la Cour, les parties se sont déterminées sur la compétence *ratione materiae* des juridictions de prud'hommes, l'intimé concluant à cette compétence, l'appelant s'en rapportant à justice, tout en indiquant que, pour une raison ignorée de lui, le Conseil d'Etat n'avait jamais approuvé le Statut C_____.

EN DROIT

1. Le CPC s'applique à la procédure d'appel, tandis que la procédure de première instance, initiée avant le 1^{er} janvier 2011, demeure soumise à l'ancien droit cantonal (art. 404 al. 1, 405 al. 1 CPC).
2. Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins.

L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

Un appel joint peut être formé dans la réponse (art. 313 al. 1 CPC).

En l'espèce, tant l'appel que l'appel joint, qui respectent les dispositions légales précitées, sont recevables.

3. L'art. 1 al. 1 let. a aLJP (repris en substance à l'art. 1 al. 1 let. a LTPH) dispose que sont jugées par le tribunal des prud'hommes les litiges découlant d'un contrat de travail au sens du titre dixième du code des obligations.

L'art. 1 al. 2 let. c aLJP (correspondant en substance à l'art. 1 al. 2 let. d LTPH) prévoit que ne sont pas du ressort de la juridiction des prud'hommes les contestations découlant des rapports de travail de droit public.

En l'occurrence, les parties ne contestent pas la compétence des juridictions prud'homales.

Compte tenu des informations fournies par l'appelant, non remises en cause par l'intimé, selon lesquelles le Conseil d'Etat n'a jamais approuvé le statut C_____, il sera retenu que les relations de travail liant les parties étaient de droit privé (cf. art. 8 et 70 dudit statut), de sorte que tant le Tribunal des prud'hommes que la Chambre des prud'hommes sont compétents à raison de la matière pour connaître du litige.

4. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir retenu que les parties avaient été liées par un contrat de durée indéterminée, auquel s'appliquait l'art. 335a CO.

4.1 Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée (art. 319 al. 1 CO). Le droit suisse autorise en principe les parties à conclure un nouveau contrat de durée déterminée à la suite d'un contrat du même type; toutefois, l'art. 2 al. 2 CC, qui prohibe la fraude à la loi, s'oppose à la conclusion de "contrats en chaîne" dont la durée déterminée ne se justifie par aucun motif objectif, et qui ont pour but d'éviter l'application des dispositions sur

la protection contre les congés ou d'empêcher la naissance de prétentions juridiques dépendant d'une durée minimale des rapports de travail (ATF 129 III 618 consid. 6.2 ; 119 V 46 consid. 1c; arrêt 4C.51/1999 du 20 juillet 1999 consid. 2b, in JAR 2000 p. 105; Message du 9 mai 1984 concernant [...] la révision des dispositions sur la résiliation du contrat de travail dans le code des obligations, FF 1984 II 617 s.). En règle générale, une succession de deux contrats ne constitue pas un abus de droit; cependant, le nombre de contrats n'est à lui seul pas déterminant (ATF 139 III 145, consid. 4.1).

En général, on reconnaît qu'il y a des motifs objectifs à la conclusion de plusieurs contrats successifs de durée indéterminée pour l'engagement d'enseignements, engagés à l'année ou au semestre. Il peut être justifié de placer l'engagement d'enseignants sous des contrats de durée déterminée successifs lorsqu'il n'est pas évident de pronostiquer à long terme le nombre d'élèves inscrits et donc de postes d'enseignants (CARRON, Commentaire du contrat de travail, 2013, n° 31 ad art. 334, et les références jurisprudentielles citées).

4.2 En l'espèce, selon les stipulations claires convenues entre les parties, le contrat était d'une durée déterminée d'une année scolaire, renouvelable. Une clause identique se retrouve dans le statut, qui précise encore qu'au terme de trois années, considérées comme probatoires, une nomination pourrait avoir lieu, si l'évaluation était positive. Dans le cas contraire, l'engagement ne serait pas renouvelé.

Il s'ensuit que le courrier du 25 mai 2009 ne constitue pas une résiliation d'un contrat de durée indéterminée, mais le rappel que les relations contractuelles, conclues pour une durée déterminée correspondant à l'année scolaire, trouveraient leur terme à fin août 2009, un renouvellement du contrat, une nomination ou un allongement de la période probatoire n'entrant pas en ligne de compte.

Cette décision, conforme aux stipulations des parties, n'apparaît pas contraire aux principes susrappelés, qui prévalent dans le cadre des contrats dits en chaîne. Elle n'est, au demeurant, pas non plus en contradiction avec la possibilité offerte contractuellement au collaborateur de démissionner avant le terme de son année de service, laquelle apparaît ainsi favoriser davantage l'employé que l'employeur.

Les rapports de travail entre les parties se sont dès lors terminés à fin août 2009, de sorte que l'intimé n'a pas de prétentions en salaire à faire valoir au-delà de cette date.

Le jugement, qui a accordé à l'intimé, des montants au titre de salaire pour des mois subséquents devra donc être annulé, et l'employé sera débouté des conclusions prises de ce chef.

5. L'appelant reproche encore au Tribunal de l'avoir condamné à la remise d'un certificat de travail, alors qu'il considère en avoir déjà établi un en faveur de son employé.

5.1 L'art. 330a CO prévoit que le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite (al. 1). A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la durée des rapports de travail (al. 2).

L'action relative au certificat de travail (établissement ou rectification) doit être formulée clairement et contenir des conclusions précises (AUBERT, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 45 ad art. 330a CO).

Le certificat de travail doit être complet, exact et inclure les éléments importants, négatifs et positifs (ATF 136 III 510, consid. 3 et 4).

5.2 En l'occurrence, l'intimé a conclu, en première instance, à la délivrance d'un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite durant les rapports de service. Il n'a pas donné davantage de précisions, dans le corps de sa demande, sur ce qu'il entendait voir figurer dans ce certificat.

Pour une raison inexplicée, les premiers juges n'ont pas pris en compte le certificat de travail dressé le 17 juin 2010 en faveur de l'intimé, que celui-ci admet avoir reçu, mais qu'il a déclaré, en première instance, considérer comme non conforme à la loi, sans autres explications.

Il apparaît que ce document remis correspond à la réalité, telle que retenue au considérant précédent, en ce qui concerne la durée des rapports de travail, et n'est pas contestable en ce qui concerne la nature de ceux-ci. Il comporte également une appréciation de la qualité du travail de l'employé et de sa conduite, ce dont l'intimé ne disconvient pas en appel, considérant toutefois que ce contenu serait succinct et malveillant.

Si, en effet, ce certificat est relativement laconique, il apparaît que sa teneur est, compte tenu des circonstances, plutôt favorable à l'employé et que les appréciations de l'employeur relatives à la conduite de l'employé et à la qualité de son travail sont véridiques. La procédure a, en effet, établi que les rapports entre les parties n'ont pas été exempts de difficultés, en particulier avec la hiérarchie de l'intimé, de sorte que le principe de véracité, qui doit prévaloir en la matière, n'a pas été mis à mal. Quant aux mentions spécifiques que l'intimé souhaiterait y voir figurer, à lire sa réponse à appel, elles n'ont pas fait l'objet de conclusions, ni en première instance ni dans le cadre de l'appel joint (où elles auraient en tout état été irrecevables car nouvelles), de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'y attarder.

Dans la mesure où la prétention de l'employé en remise d'un certificat de travail conforme aux conclusions de sa demande avait été satisfaite par l'appelant avant que la cause n'ait été retenue à juger en première instance, l'intimé n'avait plus d'intérêt à agir, ce qui devait conduire le Tribunal à déclarer d'office ce chef de conclusions irrecevable (cf. art. 59 al. 2 let. a et 60 CPC).

Il suit de ce qui précède que le jugement attaqué sera annulé en tant qu'il a condamné l'appelant à remettre un certificat de travail conforme aux conclusions de l'intimé, et que ce chef de conclusions sera déclaré irrecevable.

6. Dans son appel joint, l'intimé fait grief aux premiers juges de ne pas avoir accueilli ses conclusions en indemnité pour tort moral, alors qu'il considère avoir été l'objet d'une atteinte à sa personnalité sous forme de mobbing.

6.1 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 (arrêts du Tribunal fédéral 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 et les références citées). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 1P.509/2001 du 16 octobre 2001 consid. 2b et les références citées). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait 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 de ses collaboratrices et collaborateurs. 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 (arrêts du Tribunal fédéral 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 et les références citées). En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 2C.2/2000 du 4 avril 2003 consid. 2.3), qui dispose que 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4C.343/2003 du 10 mars 2006 consid. 3.1 et les références).

6.2 L'intimé soutient qu'il a fait l'objet d'humiliations systématiques de la part de la doyenne, durant près de trois ans, sans que la direction de l'appelant n'intervienne en sa faveur pour lui assurer sa protection. Il cite à cet égard différents passages des rapports établis par sa doyenne.

Ceux-ci font, pour l'essentiel, différents griefs à l'intimé en lien avec son manque d'intégration dans l'établissement, ses difficultés croissantes de dialogue, ses choix

pédagogiques comme sa non prise en compte des critiques liées au jeu des élèves. Ces reproches ont été confirmés dans la procédure (notamment par le témoin G_____ et par l'expert indépendant), de sorte qu'ils n'apparaissent pas le fruit de l'hostilité d'une personne en particulier. Pour le surplus, les qualités personnelles et artistiques de l'employé n'ont pas été mises en doute; elles sont notamment ressorties dans les déclarations de parents d'élèves, lesquels ont souligné le plaisir et la motivation ressentis par leurs enfants grâce à leur professeur.

Il n'en demeure pas moins que l'employeur était légitimé à attendre de son employé qu'il se conformât à ses directives et principes pédagogiques, fondés sur des plans d'études communs, et les remarques émises à ce propos répétées dans les rapports annuels successifs, ne sauraient être assimilées à des humiliations.

Certes l'intimé a produit un certificat médical, dont l'existence n'a inexplicablement pas été mentionnée par les premiers juges, qui fait état d'un développement dépressif en lien avec un mobbing au travail. Il n'y a pas lieu de douter que l'employé a péniblement ressenti la fin des rapports de travail avec l'appelant, et a présenté les symptômes relatés par le praticien auteur de ce certificat. Pour autant, ce document, établi au terme d'une unique consultation intervenue six mois environ après le 31 août 2009, n'est pas propre à rendre vraisemblable, en l'absence de tout autre élément probant, l'existence de l'atteinte à la personnalité du fait de l'employeur dont se prévaut l'intimé.

Partant, le jugement, qui a débouté l'intimé des conclusions prises en réparation du tort moral, sera confirmé.

7. Il n'est pas perçu de frais (art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

À la forme :

Déclare recevables l'appel formé par A_____ et l'appel joint formé par B_____ contre le _____ jugement _____ rendu _____ le 3 juin 2013 par le Tribunal des prud'hommes.

Au fond :

Annule les chiffres 3 à 5 du dispositif de ce jugement.

Cela fait, statuant à nouveau :

Déclare irrecevable la conclusion de B_____ tendant à la remise d'un certificat de travail.

Déboute B_____ de sa conclusion tendant au versement de 14'878 fr. 15, avec suite d'intérêts moratoires, à titre de dommages-intérêts, respectivement salaire.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente, Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Anne-Lise JAQUIER, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.