

# **GE\_GERICHTE CAPH/111/2005 vom 24. Mai 2005**

GE Cour de justice, 2005-05-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_111\\_2005](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_111_2005)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/111/2005 du 24 mai 2005

IT: GE\_GERICHTE CAPH/111/2005 del 24 maggio 2005

## **Regeste**

Résumé: T échoue à rapporter la preuve de l'existence d'actes de harcèlement sexuel de la part de A, son supérieur hiérarchique. Il en va de même en ce qui concerne ses allégations de harcèlement moral. En tout état, E SA a, dès la première plainte de T, pris des mesures de protection adéquates en la transférant dans un autre département et en ordonnant une enquête interne. En conséquence, ses prétentions en paiement d'une indemnité pour harcèlement sexuel et pour tort moral doivent être rejetées. T n'est pas non plus parvenue à démontrer le lien allégué entre le dépôt de sa plainte et le licenciement ordinaire prononcé huit mois plus tard pour des motifs économiques. Elle doit donc être déboutée de sa demande en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel a été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrite par la loi, il est partant recevable selon les art. 56 ss de la loi sur la juridiction des prud'hommes (ci-après LJP).

### **E. 2**

Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss du Code des Obligations (ci-après CO). La juridiction des prud'hommes est par

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6400/2003-4

\* COUR D'APPEL \*

### **E. 7**

conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP). Il l'est également à raison du lieu (art. 24 et 34 al. 1 de la Loi fédérale sur les fors en matière civile), l'appelante étant domiciliée à Genève et ayant travaillé dans cette ville.

3. L'appelante prétend avoir été victime de harcèlement sexuel de la part de son supérieur A \_\_\_\_\_ et conclut à la condamnation de l'intimée à lui verser la somme nette de 20'880 fr., avec intérêts à 5% dès le 1er octobre 2002, à titre d'indemnité au sens de l'art. 5 al. 3 LEg.

3.1. A teneur de l'art. 5 al. 3 LEg, lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.

3.2. En l'espèce, il est avéré que les rapports entre l'appelante et son supérieur étaient bons avant leur soudaine détérioration en août 2001. Les intéressés se voyaient en dehors du cadre professionnel et se donnaient des surnoms affectueux. Cependant, ni les pièces, ni les témoignages ne permettent de démontrer que le comportement du supérieur de l'appelante relevait du harcèlement sexuel. Il y a lieu à ce sujet de relever que l'appelante n'a expressément porté une telle accusation qu'à l'occasion du dépôt de sa demande en justice, et qu'elle n'avait jusqu'alors parlé que de harcèlement moral. Lorsqu'elle s'est plainte, pour la première fois le 17 août 2001, elle se disait mobbée par son supérieur depuis trois semaines.

Il s'ensuit que la démonstration de harcèlement sexuel n'a pas été rapportée par l'appelante et que cela suffirait à la débouter de cette prétention.

Qui plus est, dès réception de la plainte de l'appelante, l'intimée a pris, le jour même, deux mesures, soit le transfert immédiat de l'appelante dans un autre département et la création d'un comité d'enquête.

L'intimée a ainsi réagi de façon adéquate, faisant cesser les relations de travail entre la plaignante et son supérieur dès la réception de la dénonciation.

La création d'un comité d'enquête avait pour but d'établir la réalité des faits dénoncés. L'enquête a été menée avec sérieux et objectivité. Le supérieur de l'appelante a reçu un blâme pour son comportement familier envers sa subordonnée.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6400/2003-4

\* COUR D'APPEL \*

## **E. 8**

Il ne peut ainsi être reproché à l'intimée de n'avoir pas pris les mesures nécessaires pour mettre fin à d'éventuels actes répréhensibles que pouvait subir l'appelante par son supérieur.

Cette réaction, appropriée dans le temps et dans la forme, aurait, même en présence d'actes répréhensibles du supérieur, entraîné le rejet des prétentions de l'appelante fondées sur l'art. 5 al. 3 LEg.

4. L'appelante prétend au paiement d'une indemnité pour atteinte à la personnalité et tort moral d'un montant net de 20'000 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2002.

4.1. Le droit du travail a érigé une norme spéciale de protection de la personnalité instaurée à l'art. 328 CO. Cette disposition consacre l'interdiction du mobbing, qui est défini comme un enchaînement de propos et / ou d'agissements hostiles répétés fréquemment dans une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail (Wylter, Droit du travail, Berne 2002, p. 237 et ss ; Waeber, La protection de la personnalité dans les rapports de travail in Le droit du travail en pratique, volume 22, Harcèlement au travail, p. 47-48 ; Wennebust, Mobbing, Le harcèlement psychologique analysé sur le lieu de travail, Lausanne 1999, p. 128 et ss). La victime est placée souvent dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la

personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas de 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 imaginer qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées. En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO 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. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant,

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6400/2003-4

\* COUR D'APPEL \*

## **E. 9**

désavantagés en raison de tels actes. L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO.

Cette disposition ne va pas au-delà de ce que prévoient les art. 27 et 28 CC, mais elle concrétise pour l'employeur un devoir de respect et de protection de la personne du travailleur (ATF du 19.12.94 publié in SJ 1995 p. 669; cf. Message du Conseil fédéral in FF 1967 II 353, cité in SJ 1984 p. 556; JAR 1992 p. 168).

En cas de violation de l'art. 328 CO par l'employeur, le travailleur a en principe droit à des dommages-intérêts dont le mode et l'étendue se déterminent d'après les principes généraux des art. 97 ss et 41 ss CO (SJ 1984 p. 556).

4.2. En l'espèce, l'appelante n'a pas démontré avoir subi des actes de harcèlement sexuel ou de mobbing. Ses premières plaintes concernent des faits qui se sont déroulés en août 2001, et, dès qu'elle en fut nantie, l'intimée l'a immédiatement éloignée de son supérieur en la transférant dans un autre département, tout en ordonnant aussitôt la mise sur pied d'une enquête interne, empêchant ainsi la situation de se détériorer. De plus, le mobbing étant un comportement sur le long terme, il résulte des propos mêmes de l'appelante, qui affirme subir des pressions et des critiques professionnelles, qu'elle qualifie de harcèlement que depuis trois semaines lorsqu'elle s'en plaint pour la première fois, que cette attitude ne correspond pas à des actes de mobbing.

Par conséquent, il ne peut être reproché à l'intimée d'avoir porté une atteinte grave et illicite aux droits de la personnalité de l'appelante et les conclusions de cette dernière en paiement d'une indemnité à titre de tort moral doivent être rejetées.

5. L'appelante sollicite le versement de 38'621 fr. 70 nets avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2002 à titre d'indemnité pour congé abusif et discriminatoire. Elle prétend avoir été licenciée en raison de sa demande de protection de ses droits de la personnalité au sens des art. 328 CO et 4 LEg.

5.1. A teneur de l'article 336 al. 1 let. d CO, l'employeur ou le travailleur ne doit pas donner congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant des rapports de travail ou de la loi. Cette disposition vise les congés représailles.

5.2. L'intimée a motivé le congé de l'appelante par la mauvaise conjoncture consécutive aux attentats du 11 septembre 2001. Les témoignages recueillis ont confirmé l'insuffisance quantitative de travail dans le département de l'appelante pour conserver son poste. Par ailleurs, d'autres employés de l'intimée ont été licenciés simultanément et l'embauche de nouveaux

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6400/2003-4

\* COUR D'APPEL \*

### **E. 10**

employés quelques temps après était justifiée par la réorganisation de la politique entreprise voulue par la nouvelle direction de E\_\_\_\_\_. De plus, l'appelante a reçu un bonus en février 2002, ce qui démontre l'absence de prévention de l'intimée envers l'appelante. Ces observations conduisent à considérer que le congé notifié à l'appelante répondait aux motifs allégués et non pas à une quelconque mesure de rétorsion de l'employeur.

Pour sa part, hors sa conviction, l'appelante n'a pas démontré l'existence d'un lien entre le dépôt de sa plainte en août 2001 et son licenciement en avril 2002. Par conséquent, le licenciement n'étant pas abusif, aucune indemnité n'est due à l'appelante à ce titre.

6. L'appelante conclut à la condamnation de l'intimée à lui remettre un certificat de travail relatant les fonctions qu'elle a exercées au sein de la société et précisant ses qualités professionnelles et personnelles, selon le projet proposé. Elle insiste sur le fait que le certificat de travail comporte des codes au travers de leur libellé. Ainsi, le fait comme en l'occurrence de mentionner la satisfaction de l'employeur « She worked to our satisfaction » au lieu de « l'entière » satisfaction devait être considéré comme dépréciatif.

Conformément à l'article 330a CO, l'employé 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 du travail et sa conduite (al. 1). A sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2). Le document prévu par l'article 330a al. 1 CO a pour but de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches en vue d'un nouvel emploi (ATF 107 IV 35 = JdT 1982 IV 111, consid. 3a).

L'intimée a remis à l'appelante un certificat de travail qui décrit les activités et les facultés particulières de cette dernière (liasse 1bis, pièce 42). Ce document ne contient aucune appréciation négative. Il relève en particulier la maîtrise de plusieurs langues et les facultés d'organisation de l'appelante. Ce certificat de travail est dès lors conforme aux dispositions légales. Le jugement déféré sera par conséquent également confirmé sur ce point.

7. Bien que l'appelante succombe, aucun émolument ne lui sera compté au vu de sa situation. Les particularités du cas d'espèce n'impliquent pas de déroger à la règle selon laquelle chaque partie prend en charge ses dépens devant les prud'hommes.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6400/2003-4

\* COUR D'APPEL \*

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.