

## **GE\_GERICHTE CAPH/17/2005 vom 28. Januar 2005**

GE Cour de justice, 2005-01-28, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_17\\_2005](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_17_2005)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/17/2005 du 28 janvier 2005

IT: GE\_GERICHTE CAPH/17/2005 del 28 gennaio 2005

### **Regeste**

Résumé: T est assistante du directeur d'E. T se plaint de discrimination dans l'attribution des tâches, de discrimination dans la résiliation et de résiliation abusive. La mission d'E consistait à développer des stratégies antimines et à mettre à disposition un soutien opérationnel spécifique en vue de ces actions. Par la force des choses, ce type d'actions, qui relève plus d'une activité paramilitaire que de fonctions de secrétariat, était généralement mis en place par des hommes, dont certains avaient une longue carrière dans l'armée à leur actif. T n'avait aucun pouvoir de décision, pas de budget à gérer, ni de projet à soutenir et les tâches qui lui étaient confiées correspondaient à son cahier des charges. Elle n'a pas rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination de nature sexiste dans l'attribution des tâches. T n'a pas non plus rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination dans la promotion. La nomination de Q a été motivée par des raisons objectives. T n'a pas fait l'objet de discrimination dans la promotion, elle a comparé son salaire à celui de personnes ayant des responsabilités ou expériences supérieures aux siennes. T n'a pas apporté la preuve ou des indices de vraisemblance d'un motif abusif de licenciement. E n'a jamais demandé à T d'effectuer des heures supplémentaires. Celle-ci ne les a annoncées que plusieurs mois après les avoir effectuées et sans utiliser le formulaire approprié dont elle connaissait l'existence. De plus, elle les a compensées par 15 jours de vacances. T est déboutée de ce chef de conclusion. Le certificat de travail octroyé étant bienveillant, il n'y a pas lieu de le modifier. Les enquêtes ont démontré que T n'a pas fait l'objet de harcèlement psychologique. T a pris des conclusions disproportionnées et les différentes discriminations alléguées ne sont en réalité fondées que sur ses propres impressions et déceptions, notamment le fait de ne pas avoir obtenu un poste de travail convoité. Elle a fait un emploi abusif de la procédure, ce qui a nécessité l'audition de nombreux témoins, dont aucun n'a confirmé l'existence d'une quelconque discrimination. Elle est donc condamnée à rembourser à l'Etat de Genève, la somme de fr. 2'482,50 à titre d'indemnités versées aux témoins et à leurs interprètes en première instance et en appel.

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

\* COUR D'APPEL \*

puis longtemps dans le domaine de la Convention d'Ottawa. Ses qualifications étaient bien connues par les États parties et, de plus, il était très respecté. La raison pour laquelle T\_\_\_\_\_ n'avait pas été choisie est qu'il y avait des candidats beaucoup plus qualifiés, avec une expérience au niveau gouvernemental et une expérience spécifique du processus. Enfin, les membres du comité de coordination n'avaient pas demandé à voir d'autres dossiers parce qu'ils étaient satisfaits de la candidature de Q\_\_\_\_\_ (procès-verbal du 15 janvier 2004, p. 4 à 6).

W. T\_\_\_\_\_ a encore indiqué avoir, avant l'entrée en fonction de Q\_\_\_\_\_ le

#### **E. 14**

janvier 2002, soit pendant les mois de décembre 2001 et janvier 2002, essayé de savoir quelles seraient désormais ses tâches, ce à quoi E\_\_\_\_\_ avait répondu que le cahier des charges de la demanderesse n'avait pas de raison de changer, E\_\_\_\_\_ continuant d'organiser les réunions des comités permanents.

A cet égard, il a été établi que T\_\_\_\_\_ avait refusé de collaborer avec Q\_\_\_\_\_ (témoins S\_\_\_\_\_, procès-verbal du 25 septembre 2003, p. 5 à 7, AA\_\_\_\_\_, procès-verbal du 30 octobre 2003, p. 3, et A\_\_\_\_\_, procès-verbal du

#### **E. 18**

\* COUR D'APPEL \*

T\_\_\_\_\_, bien que faisant partie des derniers candidats en lice, n'a été soutenue par aucun conseiller. Il fallait, en effet, une candidature convenant à tous les Etats membres; ce qui a été trouvé en la personne de Q\_\_\_\_\_, dont les qualifications étaient connues et reconnues des Etats parties.

Dès lors, la nomination de Q\_\_\_\_\_ au poste de responsable de l'Z\_\_ a été motivée par des raisons objectives, soit une meilleure formation et une expérience des affaires multilatérales, que T\_\_\_\_\_ ne possédait pas. Le refus de sa candidature ne peut dès lors être considéré comme étant discriminatoire et fondé uniquement sur le fait qu'elle est une femme.

La Cour d'appel déboute donc l'appelante de ses conclusions relatives à l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe dans la promotion.

#### **4.4 Discrimination dans la rémunération**

En l'espèce, T\_\_\_\_\_ a allégué des discriminations salariales, notamment entre son salaire et celui de Q\_\_\_\_\_ et celui de F\_\_\_\_\_. Elle demande donc la somme de fr. 192'113.-- brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2002, à titre de différence entre le salaire qui lui a été versé et un salaire non discriminatoire.

A aucun moment, l'appelante n'a prouvé que les cahiers des charges et donc les postes des deux employés susmentionnés étaient comparables au sien. Au contraire, les enquêtes et les pièces fournies par les parties ont démontré que Q\_\_\_\_\_ avait une grande habitude de la gestion de personnel, de la gestion de projets ainsi que de budgets; F\_\_\_\_\_, quant à lui, ancien officier général, avait une longue expérience de terrain, et il élaborait des projets dont il avait l'entière responsabilité.

En ce qui concerne l'appelante, il a été démontré plusieurs fois dans les enquêtes qu'elle n'avait pas de personnel sous ses ordres, qu'elle ne gérait pas de budget, qu'elle n'était pas chef de département et que dès lors elle ne gérait pas de projet.

Ainsi, en vertu de l'ATF 125 III 368 c.5, n'est pas discriminatoire une différence de salaire fondée sur des critères objectifs. Ces critères peuvent concerner la valeur du travail fourni lui-même, tels que la formation, la qualification, l'expérience, les tâches effectivement confiées, les prestations et le risque encouru.

Il a, en conséquence, été démontré que les différences de montants entre la rémunération versée à T\_\_\_\_\_ et celles de Q\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ se fondent sur des critères objectifs

que sont la formation, la qualification, et, pour F\_\_\_\_\_, le risque encouru en exerçant son métier sur le terrain.

Par ailleurs, il est symptomatique de constater que lorsque, dans un cas particulier,

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3981/2003-5

## **E. 19**

\* COUR D'APPEL \*

E\_\_\_\_\_ offre à T\_\_\_\_\_ un poste semblable à celui d'un collègue masculin, comme cela a été le cas pour le poste de coordinateur régional, le même salaire est offert à l'un et à l'autre.

Ainsi, le salaire versé à T\_\_\_\_\_ du 15 octobre 1998 au 31 août 2002, ne peut être considéré comme discriminatoire.

La Cour d'appel déboute donc l'appelante de ses conclusions relatives au versement de la somme de fr. 192'113.-- à titre de différence entre son salaire versé et un salaire non discriminatoire.

### 4.5 Discrimination dans la résiliation des rapports de travail

L'art. 9 LEg, stipule que lors de discriminations dans la résiliation du contrat de travail, l'art. 336b du Code des obligations (ci-après CO) est applicable.

Cet article prévoit que la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (al. 1), si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres alléguations quant au motif du congé (ATF du 7 juillet 1994 en la cause 4P.334/1994; SJ 1993, p. 360; ATF 115 II 484, consid. 2b; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 16 ad art. 336 CO; SJ 1993, p. 360).

En l'espèce, les conditions de forme exigées par l'art. 336b CO ont été respectées par l'appelante, dès lors que cette dernière a contesté son congé signifié le 21 mars 2002 avec effet au 31 mai 2002, par un courrier de son conseil daté du 14 juin 2002 et qu'elle a déposé sa demande en justice dans le délai de 180 jours, soit le 26 février 2003.

Cependant, T\_\_\_\_\_ n'a pas apporté la preuve ni même des indices suffisants de l'existence d'un motif abusif de licenciement. En effet, elle invoque avoir été licenciée au seul motif qu'elle est une femme et que depuis le début de son engage-

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3981/2003-5

**E. 20**

\* COUR D'APPEL \*

ment elle a réclamé l'application de l'égalité avec ses collègues masculins.

Les enquêtes résumées par la chambre d'appel ci-avant ont cependant démontré que T\_\_\_\_\_ n'était pas satisfaite de son travail, qu'elle ne se sentait pas estimée et qu'elle était frustrée par rapport au fait qu'il n'y avait aucune femme au sein de la direction de E\_\_\_\_\_. De plus, malgré la proposition de E\_\_\_\_\_ de lui trouver un nouveau poste – comme coordinatrice régionale - après son échec dans le cadre de sa candidature au poste de responsable de la Z\_\_\_, cette dernière a refusé d'aller vivre en Afrique, pour des raisons personnelles. Il ressort également de l'audition de différents témoins, notamment G\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, que T\_\_\_\_\_ a refusé de travailler avec Q\_\_\_\_\_ lors de sa venue à E\_\_\_\_\_ et qu'elle avait de la difficulté à travailler en équipe.

Il ressort en conséquence de la procédure que l'attitude de T\_\_\_\_\_ face aux différentes propositions de E\_\_\_\_\_ pour lui retrouver un nouvel emploi, et de l'échec qui en a découlé, est à l'origine de son licenciement, qui ne saurait être qualifié d'abusif.

C'est donc à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a débouté l'appelante de ses conclusions relatives au versement d'une indemnité de fr. 62'182.-- à titre de licenciement abusif, correspondant à six mois de son dernier salaire effectif.

5. T\_\_\_\_\_ réclame en outre la somme de fr. 15'227,75 brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2002, à titre d'heures supplémentaires qu'elle aurait effectuées entre septembre et décembre 2000.

5.1 A teneur de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1er). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

La rémunération des heures supplémentaires n'est pas due si le travailleur prend l'initiative d'effectuer de telles heures contrairement à la volonté de son employeur ou à son insu. Ce qui est décisif, c'est la connaissance par l'employeur du fait que le travailleur effectue des heures supplémentaires (ATF 116 II 69, consid. 4b; CAPH du 20 octobre 1993 en la cause VI/853/92; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 10 ad art. 321c CO, p. 1688).

De plus, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures de travail

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3981/2003-5

## **E. 21**

\* COUR D'APPEL \*

supplémentaires dont il réclame le paiement.

5.2 En l'espèce, le contrat de travail du 15 octobre 1998 de T\_\_\_\_\_ ne prévoyait aucune clause particulière à propos du paiement des heures supplémentaires. Cependant, E\_\_\_\_\_ a adopté, le 26 mai 2000, un règlement interne, faisant partie intégrante du contrat de travail, et qui prévoit à son paragraphe 2.3 que "Les heures supplémentaires demandées et reconnues comme telles par le supérieur hiérarchique, seront en principe compensées par un congé de même durée. S'il n'y a pas de congé compensatoire, les heures de travail supplémentaires seront rémunérées avec une majoration de 25%. Les collaborateurs touchant un salaire annuel supérieur à Frs 100'000.-- ne peuvent en aucun cas se faire rémunérer leurs heures supplémentaires."

Pendant, la période concernée, soit entre septembre et décembre 2000, T\_\_\_\_\_ touchait un salaire annuel de fr. 116'149.--, et elle ne pouvait dès lors pas se faire rémunérer ses heures supplémentaires; tout au plus pouvait-elle les compenser par un congé.

Le règlement interne précise que seules les heures supplémentaires demandées et reconnues comme telles pouvaient être compensées. Les témoins ont confirmé qu'il existait des formulaires pour demander que les heures supplémentaires effectuées soient compensées en congé, voire payées. T\_\_\_\_\_ connaissait l'existence de ces formulaires pour les avoir utilisés à plusieurs reprises, lorsque son salaire annuel était de moins de fr. 100'000.--.

En l'espèce, les enquêtes ont démontré que E\_\_\_\_\_ n'avait jamais demandé à son employée de faire des heures supplémentaires, et cette dernière n'avait annoncé ses heures supplémentaires que plusieurs mois après les avoir effectuées et cela sans utiliser les formulaires appropriés.

De plus, T\_\_\_\_\_ a reconnu dans la pièce 28 de son chargé demandeur, avoir pris du 2 au 20 octobre 2000, des "vacation or time compensation". Le témoin A\_\_\_\_\_, qui travaille aux ressources humaines de E\_\_\_\_\_, a déclaré avoir compris ces termes anglais comme une compensation en vacances pour les heures supplémentaires.

Dès lors, même si T\_\_\_\_\_ avait fait des heures supplémentaires, dont il n'est pas établi qu'elles auraient été exigées par son employeur, elle aurait pu les compenser pendant les 15 jours de vacances qu'elle a pris du 2 au 20 octobre 2000.

C'est donc à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a refusé de lui verser le montant de fr. 15'227,75 qu'elle réclame à titre d'heures supplémentaires.

6. T\_\_\_\_\_ demande également que le certificat de travail délivré par son employeur en date du 31 août 2002, puis complété de manière positive le 4 novembre

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3981/2003-5

## **E. 22**

\* COUR D'APPEL \*

2002, soit à nouveau complété.

6.1 En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, 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 sa conduite.

L'employé a droit à un certificat détaillé comportant une appréciation objective de son activité qui soit conforme à la réalité (ATF non publié du 4 juillet 2000 V. c/ B. cause n° 4C.463/1999, consid. 10b; JAR 1998 p. 167; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ème éd., n° 4 ad art. 330a CO; Staehelin/Vischer, Commentaire zurichois, n° 10 ad art. 330a CO).

Le document prévu par l'article 330a al. 1er CO répond à un double but, parfois contradictoire (Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitsgebers, 2ème éd., pp. 163 s.), consistant à favoriser les recherches du travailleur en vue de trouver un nouvel emploi, tout en permettant, dans le même temps, aux employeurs potentiels approchés de se forger une opinion sur les aptitudes professionnelles et le comportement de l'intéressé (JAR 1998, p. 168; Staehelin, Zürcher Kommentar, n. 1 ad art. 336a CO).

Le contenu du certificat doit être exact, c'est-à-dire, de manière générale, être conforme à la réalité et complet (ATF du 4 juillet 2000 en la cause 4C.463/1999, consid. 10b; JAR 1998, p. 167; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ème éd., n. 4 ad art. 330a CO; Staehelin/Vischer, Zürcher Kommentar, n. 10 ad art. 330a CO).

6.2 En l'espèce, le certificat de travail de T\_\_\_\_\_ du 4 novembre 2002, reflète correctement son activité au sein de E\_\_\_\_\_, ainsi que ses tâches définies dans son cahier des charges.

De plus, aucune remarque négative ou désobligeante sur le travail de T\_\_\_\_\_ ou sur sa personnalité ne figure dans ce certificat – bien au contraire – et il ne portera dès lors aucunement préjudice à l'appelante, dans ses futures recherches d'emploi.

M\_\_\_\_\_, Président du conseil de fondation, a, par ailleurs, qualifié ce certificat de "bienveillant", lors de l'audience du 4 mars 2004.

Il ne peut être exigé de E\_\_\_\_\_ qu'il produise un certificat de travail rentrant dans tous les détails de l'activité de T\_\_\_\_\_; il n'a, de plus, pas été prouvé que ce dernier était incomplet ou mensonger.

C'est donc à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a refusé qu'un nouveau certificat de travail soit établi.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3981/2003-5

## **E. 23**

\* COUR D'APPEL \*

7. T\_\_\_\_\_ allègue avoir été victime de harcèlement psychologique (ou mobbing) et réclame dès lors la somme de fr. 35'000.-- net, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2002, à titre d'indemnité pour tort moral.

7.1 Aux termes de l'art. 328 al. 1 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.

Les actes de harcèlement psychologique sont prohibés par cette norme. Il y a harcèlement psychologique (mobbing) lorsqu'une ou des personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail, par un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue (Waeber, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ?, in AJP/PJA 1998, p. 792, et les références citées; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 237 ss). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un harcèlement psychologique contrevient à la disposition précitée (ATF 125 III 70, consid. 2a, p. 73). La violation des obligations prévues à l'article 328 CO entraîne l'obligation pour l'employeur de réparer le préjudice matériel et le tort moral causés par sa faute ou celle d'un autre employé (ATF du 4 avril 2003 en la cause 2C.2/2003; ATF 126 III 395).

Conformément à l'art. 8 du Code civil, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit.

En cas d'atteinte illicite grave à sa personnalité, le travailleur peut réclamer une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement (art. 97, 99 al. 3 et 49 al. 1er CO; ATF 102 II 224, consid. 9; ATF 87 II 143; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 7 ad art. 328 CO, p. 1729; Saillen, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 104).

Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes : la violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, l'absence d'autres formes de réparation (Gauch/Schluép/Tercier, Partie générale du droit des obligations, n. 1565 et ss).

L'octroi d'une indemnité sur la base de l'art. 49 CO ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser 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).

Il convient dès lors d'analyser si les conditions susmentionnées sont remplies et si

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3981/2003-5

## **E. 24**

\* COUR D'APPEL \*

T\_\_\_\_\_ a prouvé les faits qu'elle avance.

7.2 T\_\_\_\_\_, a allégué avoir subi différents comportements constitutifs de mobbing de la part de ses collègues et supérieurs masculins. Notamment, le fait d'avoir été chargée de tâches très inférieures à ses compétences, de ne pas avoir pu participer aux séances de la direction, d'avoir été obligée de suivre une formation Y\_\_\_\_\_, le reproche qui lui aurait été fait d'avoir été à l'origine de la démission d'une collègue ainsi que le fait d'avoir été contrainte d'effectuer de nombreuses heures supplémentaires, dangereuses pour sa santé.

En l'espèce, les allégations avancées par l'appelante n'ont pas été corroborées par les enquêtes. Au contraire, il a déjà été démontré au point 4 ci-dessus, que l'employeur de T\_\_\_\_\_ ne lui avait pas confié systématiquement des tâches inférieures à ses compétences; en effet, l'organisation des rencontres qui se déroulaient sous l'égide de E\_\_\_\_\_ – fonction qui faisait partie de son cahier des charges – entraînait obligatoirement des tâches qui relevaient parfois plus du secrétariat, comme faire des photocopies ou préparer des chevalets pour les conférenciers, sans pour autant qu'il s'agisse de mobbing de la part de l'employeur.

Quant au refus de E\_\_\_\_\_ de laisser l'appelante participer aux séances de la direction, il ne s'agit à nouveau pas de mobbing, puisque T\_\_\_\_\_ ne faisait pas partie de la direction de E\_\_\_\_\_; il n'existait ainsi aucune raison pour que sa présence soit autorisée lors de ces réunions.

La formation Y\_\_\_\_\_, quant à elle, n'a été proposée à T\_\_\_\_\_ que dans le but de lui trouver une nouvelle activité au sein de E\_\_\_\_\_. S'agissant des heures supplémentaires, il a été établi que E\_\_\_\_\_ n'avait jamais obligé T\_\_\_\_\_ à effectuer ces heures, ni même ne le lui avait demandé (cf. ATF S-C c/ S AG du 12.10.04 4C.276/2004 consid. 4.1).

Les enquêtes ont, par ailleurs, démontré que T\_\_\_\_\_ avait de mauvaises relations tant avec J\_\_\_\_\_ qu'avec I\_\_\_\_\_, qu'elle avait de la peine à travailler en équipe et à s'intégrer dans un groupe (cf. témoins J\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_); ces faits ne signifient pas encore qu'elle ait été mobbée par ses collègues ou supérieurs masculins.

E\_\_\_\_\_ reconnaît cependant, que I\_\_\_\_\_ a eu un moment d'énervement à l'encontre de T\_\_\_\_\_, mais l'intimé, en la personne de G\_\_\_\_\_, lui a adressé immédiatement une remontrance, prouvant par là-même qu'il ne saurait tolérer un comportement désobligeant voire agressif à l'égard d'une de ses employées.

En l'espèce, il a été démontré, notamment par les enquêtes, que l'intimé n'avait pas porté atteinte à la personnalité de T\_\_\_\_\_ en cherchant à l'isoler, à la marginaliser, voire à l'exclure de son lieu de travail. Au contraire, les responsables de E\_\_\_\_\_ ont essayé, en vain, de régler les problèmes relationnels de l'appelante avec J\_\_\_\_\_; ils ont tout de suite remis à l'ordre I\_\_\_\_\_ lorsque ce dernier a

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3981/2003-5

## **E. 25**

\* COUR D'APPEL \*

montré des signes d'agressivité à l'encontre de T\_\_\_\_\_ et ils ont également proposé à l'appelante de suivre une formation afin de lui permettre d'occuper un nouveau poste au sein de E\_\_\_\_\_, suite à son refus de travailler avec Q\_\_\_\_\_.

C'est donc à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a considéré que T\_\_\_\_\_ n'avait pas été victime de mobbing et a refusé de lui allouer une indemnité à titre de tort moral.

8. L'appelante conteste également que les frais de procédure soient mis à sa charge.

8.1 En vertu de l'art. 12 al. 2 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Leg), l'art. 343 du CO est applicable indépendamment de la valeur litigieuse.

L'art. 343 CO prévoit que les cantons sont tenus de soumettre à une procédure simple et rapide tous les litiges résultant du contrat de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs; le montant de la demande détermine la valeur litigieuse, sans égard aux conclusions reconventionnelles. Dans les litiges au sens de l'alinéa précédent, les parties n'ont à supporter ni émoluments ni frais judiciaires; toutefois, le juge peut infliger une amende à la partie téméraire et mettre à sa charge tout ou partie des émoluments et frais judiciaires (cf. également l'art. 40 lit. c LPC).

De plus, en vertu de l'ATF 100 Ia 119 c.7, la gratuité de la procédure prévue à l'art. 343 al. 3 CO n'empêche pas l'allocation de dépens.

Les dépens peuvent être subdivisés en deux parties, d'une part, les frais (notamment l'indemnisation des témoins et des interprètes) et d'autre part, les dépens à proprement parler (soit une indemnité de procédure valant participation aux honoraires d'avocat de la partie adverse).

8.2 En l'espèce, bien que la valeur litigieuse du présent litige soit largement supérieure à fr. 30'000.--, la présente cause, par application des articles susmentionnés, n'est pas soumise à un émolument d'appel.

Cependant, les conclusions disproportionnées prises par l'appelante et les différentes discriminations alléguées par cette dernière ne sont en réalité fondées que sur ses propres impressions et déceptions, notamment le fait de ne pas avoir obtenu un poste de travail convoité.

A défaut d'infliger une amende, il n'apparaît en tout cas pas choquant de mettre au moins les frais d'indemnités versés aux témoins et interprètes à la charge de l'appelante, dont on peut considérer qu'elle a fait un emploi abusif de la procédure, ce qui a nécessité l'audition de nombreux témoins, dont aucun n'a confirmé l'existence d'une quelconque discrimination à l'égard de T\_\_\_\_\_.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3981/2003-5

## **E. 26**

\* COUR D'APPEL \*

Il convient dès lors de condamner T\_\_\_\_\_ à rembourser à l'Etat de Genève, la somme de fr. 2'482,50 à titre d'indemnités versées aux témoins et à leurs interprètes en première instance et en appel. Le jugement de première instance sera rectifié dans ce sens.

Pour le surplus, les dépens seront compensés.

9. L'appel est donc rejeté et les frais mis à la charge de T\_\_\_\_\_ à hauteur de fr. 2'482,50.

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