

# **GE\_GERICHTE CAPH/1/2017 vom 5. Januar 2017**

GE Cour de justice, 2017-01-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_1\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_1_2017)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/1/2017 du 5 janvier 2017

IT: GE\_GERICHTE CAPH/1/2017 del 5 gennaio 2017

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte. Formé dans le délai et selon la forme prescrits par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), l'appel est recevable (art. 130, 131, 145 et 311 al. 1 CPC).

### **E. 2**

L'appelante fait grief au Tribunal de l'avoir déboutée de ses prétentions dirigées contre l'intimé B\_\_\_\_\_ pour défaut de légitimation passive, subsidiairement, à

- 5/10 -

C/5863/2015-3 supposer que lesdites prétentions aient excédé le cadre du contrat de travail, de ne pas les avoir déclarées irrecevables plutôt qu'infondées.

#### **E. 2.1**

Selon l'art. 59 CPC, le tribunal n'entre en matière que sur les demandes et les requêtes qui satisfont aux conditions de recevabilité de l'action, parmi lesquelles la compétence à raison de la matière et du lieu.

Le tribunal examine d'office si les conditions de recevabilité sont remplies (art. 60 CPC).

Au stade de l'examen et de la décision sur la compétence, phase qui a lieu d'entrée de cause, les faits doublement pertinents (les faits déterminants pour la compétence du tribunal sont également ceux qui sont déterminants pour le bien-fondé de l'action) n'ont pas à être prouvés; ils sont censés établis sur la base des allégués, moyens et conclusions du demandeur (ATF 141 III 294 consid. 5).

#### **E. 2.2**

L'art. 1 LTPH règle la compétence matérielle du tribunal des prud'hommes. Ce tribunal connaît principalement des litiges découlant d'un contrat de travail au sens du titre 10 du Code des obligations (art. 1 al. 1 let. a LTPH).

Selon l'art. 11 al. 3 LTPH, lorsqu'une demande est fondée sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, l'autorité de conciliation est composée d'un conciliateur qui la préside et de deux conciliateurs-asseurs.

Hormis ses sections 5 et 6, de type organisationnel, la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) vise l'égalité professionnelle; elle s'applique singulièrement aux rapports

de travail régis par le code des obligations et par le droit public fédéral (art. 2 LEg; COSSALI SAUVAIN, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, p. 24s, AUBERT, *ibidem*, p. 27).

### **E. 2.3**

L'art. 5 LEg prévoit que quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des art. 3 et 4 peut requérir le tribunal ou l'autorité administrative: a. d'interdire la discrimination ou, d'y renoncer, si elle est imminente; b. de faire cesser la discrimination, si elle persiste; c. de constater l'existence de la discrimination, si le trouble qu'elle a créé subsiste; d. d'ordonner le paiement du salaire dû (al. 1). Lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche ou la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations, la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit ou aurait vraisemblablement eu droit (al. 2). 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.

- 6/10 -

C/5863/2015-3 L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse (al. 3). En cas de discrimination portant sur un refus d'embauche, l'indemnité prévue à l'al. 2 n'excédera pas le montant correspondant à trois mois de salaire. Lorsque plusieurs personnes prétendent au versement d'une indemnité pour refus d'embauche à un même poste, la somme totale des indemnités versées n'excédera pas non plus ce montant. Lorsque la discrimination porte sur la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations ou sur un cas de harcèlement sexuel, l'indemnité prévue aux al. 2 et 3 n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire (al. 4). Sont réservés les droits en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs (al. 5). La loi sur l'égalité ne traite que de la responsabilité spéciale de l'employeur, dans la mesure où elle constitue une loi spéciale par rapport aux dispositions du code des obligations (WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 3<sup>ème</sup> éd. 2014, p. 877, 881). En matière de discrimination salariale au sens de la LEg, la qualité pour défendre appartient à l'employeur au sens juridique (AUBRY GIRARDIN, *Egalité salariale et décisions judiciaires: questions pratiques du point de vue de la justice*, in PJA 2005 p. 1062-1073, p. 1064). En cas de harcèlement sexuel, la responsabilité de l'auteur de l'agression sexuelle (art. 41 CO) peut être engagée parallèlement à celle de l'employeur (art. 3 à 5 al. 3 LEg et 328 CO) et à celle de l'employeur à raison des actes de ses organes et auxiliaires (art. 55 CC, 55 et 101 CO), permettant au travailleur de réclamer à l'auteur de l'atteinte la réparation du tort subi en sus de l'indemnité réclamée à l'employeur. Dans les autres cas, le travailleur n'a droit qu'à une seule indemnité pour la même atteinte (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 877, 881-882).

Il se peut que l'employé réponde à raison d'un acte illicite envers le lésé, alors que l'employeur répond sur la base contractuelle de la violation de l'art. 328 CO. Le lésé peut rechercher l'un ou l'autre pour la totalité du dommage, aussi longtemps qu'il n'a pas été désintéressé, le rapport interne entre les coresponsables ne le concernant pas (WYLER, *La*

responsabilité civile de l'employeur, y compris en ce qui concerne les actes de ses organes et auxiliaires, in DTA (ARV) 2011 p. 249; La responsabilité de l'employeur, in Panorama II en droit du travail, 2012, p. 675).

#### **E. 2.4**

En l'occurrence, aucune des parties ne conteste, à raison, la compétence *ratione loci* des juridictions genevoises, compte tenu de la relation de travail de l'appelante qui s'est déroulée à Genève (art. 34 al. 1 CPC). En ce qui concerne la compétence à raison de la matière, l'appelante admet expressément ne pas avoir été liée par un contrat de travail avec l'intimé B\_\_\_\_\_, dont elle allègue qu'il était son supérieur, employé comme elle au sein des autres parties intimées.

- 7/10 -

C/5863/2015-3 Contrairement à l'avis des intimés, cette circonstance n'est pas suffisante pour exclure, de façon générale, toute compétence matérielle des juridictions prud'homales. En effet, les prétentions que l'appelante élève, sous n° 2, 3, 4, 6, 7 et 8.i à viii de ses conclusions, notamment à l'endroit de l'intimé B\_\_\_\_\_ dérivent, selon ses allégués, de discriminations commises dans le cadre de sa relation de travail avec les entités intimées, et ont, à bien comprendre le raisonnement soutenu dans la demande, pour fondement juridique les art. 319ss CO et la LEg, loi spéciale par rapport aux dispositions précitées.

Le litige ainsi circonscrit découle dès lors d'un contrat de travail, de sorte que les conditions de l'art. 1 al. 1 let. a LTPH sont réalisées.

Seule la conclusion n° 8.ix, qui vise le tort moral subi, selon l'appelante, du fait du harcèlement moral, des abus et des discriminations de B\_\_\_\_\_, relève, en ce qui concerne ce dernier et selon son libellé, d'un fondement extra-contractuel, et excède, partant, la compétence du Tribunal.

Au vu de ce qui précède, les premiers juges ont retenu à raison – à l'exception de la conclusion n° 8.ix précitée – leur compétence à raison de la matière pour connaître des prétentions dirigées par l'appelante envers l'intimé B\_\_\_\_\_.

Requis par ce dernier, lui-même soutenu par les entités intimées, de prononcer une décision de limitation de la procédure, le Tribunal a rendu une ordonnance en ce sens, laquelle a acheminé les parties à s'exprimer sur cette seule question. Les premiers juges ont explicitement examiné et retenu leur compétence relativement à l'intimé B\_\_\_\_\_. Au lieu de traduire leur constatation sur ce point dans le dispositif du jugement attaqué, ils ont, sans autre examen, ou motivation, retenu la recevabilité de la demande en tant qu'elle était dirigée contre les trois parties intimées. Ce faisant, ils ont excédé le cadre des débats qu'ils avaient eux-mêmes fixé, et décidé prématurément sur un point, comprenant la compétence à raison de la matière qui s'examine d'office, à propos duquel les parties ne s'étaient pas exprimées, étant rappelé que les intimées ont expressément requis de pouvoir se déterminer sur compétence s'agissant des conclusions dirigées contre elles.

Le chiffre 1 du dispositif de la décision attaquée sera dès lors annulé, et il sera statué à nouveau dans le sens de la compétence *ratione loci* et *materiae* du Tribunal pour connaître des conclusions dirigées par l'appelante contre l'intimé B\_\_\_\_\_, à l'exclusion de la conclusion n° 8.ix qui sera déclarée irrecevable, puisqu'elle n'est pas conforme à l'art. 1 al. 1 let. a LTPH.

- 8/10 -

C/5863/2015-3

### **E. 2.5**

A bien la comprendre, l'appelante fonde son grief relatif à l'absence de légitimation passive de l'intimé B\_\_\_\_\_ retenue par le Tribunal sur sa thèse selon laquelle ledit intimé répondrait en vertu des relations de travail s'agissant de la discrimination alléguée, et d'un "autre fondement de responsabilité applicable", non caractérisé, en lien avec ses allégués d'atteinte à la personnalité. Les conclusions relatives à ce dernier point, sont irrecevables comme il l'a été retenu ci-dessus, de sorte qu'il n'y a pas lieu de les examiner plus avant.

En ce qui concerne les autres conclusions, pas plus que dans sa demande en justice, l'appelante ne développe comment l'intimé B\_\_\_\_\_, avec lequel elle admet n'avoir pas de rapport contractuel, serait solidairement redevable, aux côtés des autres parties intimées, de ses prétentions de nature salariale, fondées soit sur son contrat de travail soit sur une discrimination prohibée par la LEg. Cette loi spéciale, qui s'adresse à l'employeur uniquement à l'exception des cas de harcèlements sexuels, ne lui est d'aucun secours puisqu'elle n'allègue pas de faits susceptibles de tomber sous le coup de l'exception susmentionnée, le harcèlement évoqué n'ayant pas de caractère sexuel.

Il s'ensuit que l'intimé B\_\_\_\_\_ n'a pas légitimation passive s'agissant des conclusions 2, 3, 4, 6, 7 et 8 i à viii de l'appelante.

Par souci de clarté, le chiffre 2 du dispositif de la décision attaquée sera annulé, et il sera statué à nouveau dans le sens que l'appelante sera déboutée desdites conclusions en tant qu'elles étaient dirigées contre l'intimé B\_\_\_\_\_.

### **E. 3**

Il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la procédure au fond pour les litiges relevant de la loi sur l'égalité (art. 114 al. 1 let. a CPC), contrairement à ceux qui portent sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse excède 30'000 fr. (art. 114 al. 1 let. c CPC a contrario).

En l'occurrence, une partie des prétentions de l'appelante se fondait sur la LEg, tandis qu'une autre y était étrangère.

Dans ces circonstances (cf. TAPPY, Code de procédure civile commenté, 2011, n. 9 ad art. 114), il y a lieu de fixer un émolument de décision, arrêté à 300 fr. au vu de la décision rendue, sur simplification de procédure, et qui ne met fin au litige que pour une des trois parties assignées (art. 22, 69, 71 RTFMC). Cet émolument sera mis à la charge de l'appelante, qui succombe dans l'essentiel de son appel (art. 106 CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 9/10 -

C/5863/2015-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu le 25 mai 2016 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Annule ce jugement. Statuant à nouveau: Déclare irrecevable la conclusion n° 8.ix de la demande déposée le 25 juillet 2015 par A\_\_\_\_\_ en tant que celle-ci est dirigée contre B\_\_\_\_\_. Déclare recevable pour le surplus ladite demande en tant qu'elle est dirigée contre B\_\_\_\_\_. Déboute A\_\_\_\_\_ des fins des conclusions n° 2, 3, 4, 6, 7 et 8.i à viii de cette demande en tant qu'elles sont dirigées contre B\_\_\_\_\_. Déboute les parties de toutes autres conclusions d'appel. Sur les frais d'appel:

Arrête les frais judiciaires d'appel à 300 fr. Condamne en conséquence A\_\_\_\_\_ à verser 300 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE, greffière.

- 10/10 -

C/5863/2015-3

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.

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