

GE_GERICHTE CAPH/31/2005 vom 8. Februar 2005

GE Cour de justice, 2005-02-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_31_2005

FR: GE_GERICHTE CAPH/31/2005 du 8 février 2005

IT: GE_GERICHTE CAPH/31/2005 del 8 febbraio 2005

Regeste

Résumé: T, assistante en relations publiques auprès d'E, se plaint de discrimination salariale. Aucune discrimination n'a été établie ou rendue vraisemblable, les postes des collègues auxquels T se comparaît étaient nettement plus importants que celui de T. Aucun élément de preuve concernant l'existence d'un mobbing n'a pu être apporté, une mauvaise ambiance de travail ou un comportement peu diplomate ne suffisant pas à constituer du harcèlement. T n'a pas démontré avoir formulé des prétentions résultant du contrat de travail ou destinées à prévenir une discrimination. Aussi, la résiliation n'est pas abusive. Aucune indemnité pour tort moral n'est allouée. T a pu compenser ses heures supplémentaires et ne saurait réclamer leur paiement.

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable, ayant été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits (art. 59 LJP).

2.1. Conformément à l'art. 8 al. 2 Cst. féd. entré en vigueur le 1er janvier 2000 et dérivé de l'art. 4 a Cst. féd., nul ne doit subir de discrimination à raison en particulier

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/2388/2003 - 4 8

* COUR D'APPEL *

de son sexe. Selon l'art. 8 al. 2 Cst. féd., l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. En la matière et s'agissant du droit matériel, la LEg (RS 151.1) n'est pas plus concrète que la Constitution (ATF 126 II 375 = JdT 2002 I 375 cons. 4/a).

La garantie d'un salaire égal peut être invoquée non seulement par rapport à un travail identique, mais par rapport à un travail de nature différente ayant une valeur égale (ATF 124 II 409 = JdT 2001 I 3 cons 9/a; ATF 125 I 71 = JdT 2002 I 278 cons. 2/b).

Une discrimination – sans que l'on ait à se préoccuper de son caractère intentionnel – peut intervenir dans la classification générale des fonctions au sein d'une échelle des traitements ou bien dans la fixation de la rémunération d'une personne déterminée, lorsqu'on la compare à celles de personnes du sexe opposé. Dans les deux cas, elle peut résulter de l'évaluation des prestations de travail selon des critères directement ou indirectement discriminatoires, ou encore lorsque des critères d'évaluation neutres et objectivement admissibles sont appliqués de manière inconséquente au détriment d'un sexe (ATF 127 III 207 cons. 3/c, 5/b; 130 III 145 cons. 4.2, 5.2).

La jurisprudence considère comme non discriminatoire les différences de salaire qui reposent sur des motifs objectifs. Parmi eux figurent tout d'abord ceux qui peuvent influencer la valeur même du travail, comme la formation, l'ancienneté, la qualification, l'expérience, le domaine concret d'activité, les prestations et les risques encourus, puis les motifs qui ne se rapportent pas immédiatement à l'activité, mais qui découlent de préoccupations sociales, comme les charges familiales ou l'âge. Les critères ne peuvent enfin légitimer une différence de rémunération que s'ils jouent un rôle véritablement important au regard de la prestation de travail et s'ils influent donc les salaires versés par l'employeur (ATF 127 précité cons. 3/c).

2.2. En dérogation au principe général de l'art. 8 CC, l'art. 6 LEg prévoit que l'existence d'une discrimination, notamment au niveau salarial, est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. La règle tend à corriger l'inégalité de fait résultant de la concentration des moyens de preuve en mains de l'employeur. En corollaire et pour éviter que des actions ne soient introduites à la légère, il est exigé, avant que le fardeau de la preuve soit mis à charge de l'employeur, que la partie demanderesse invoquant la LEg apportent des indices qui rendent vraisemblable l'existence d'une discrimination. La vraisemblance doit être admise lorsqu'une employée perçoit une rémunération inférieure de 15% à 20% à celle d'un collègue masculin accomplissant un travail identique ou similaire, alternativement lorsqu'une femme présentant des qualifications équivalentes à son prédécesseur de sexe masculin est engagée à un salaire inférieur (ATF 130 précité cons. 4.2).

2.3. Par ailleurs, si l'équivalence des fonctions dans une entreprise n'est pas patente ou

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/2388/2003 - 49

* COUR D'APPEL *

si elle n'est pas établie autrement, il revient à un expert de dire, dans le cadre d'une évaluation analytique, si les fonctions peuvent se comparer les unes aux autres et de déterminer les critères entrant alors en ligne de compte. Il lui incombe encore de définir les caractéristiques propres des activités en cause (ATF 130 précité cons. 3.1.2; 125 II 385; 124 II 409 = JdT 2001 I 3 cons. 4).

2.4. Le Tribunal a écarté dans le cas d'espèce l'éventualité d'une discrimination au niveau salarial. L'analyse doit être approuvée.

La comparaison à laquelle l'appelante tente de procéder entre sa rémunération et celle de J_____ ne convainc point. Plus jeune et sans diplôme universitaire, celui-ci a certes été engagé à des conditions un peu plus favorables qu'elle (75'833 fr. : 10 = 7'583 fr. par mois au regard de 49'250 fr. : 7 = 7'036 fr. cf. pièces 37, 39 déf.), soit une différence de 547 fr. ou 7,8%, mais les tâches qui lui ont été confiées, portant sur la commercialisation d'un produit, distinguées d'activités de secrétariat et dans le domaine des relations publiques, peuvent légitimement expliquer la situation. L'intéressé donnait sans doute aussi l'impression de vouloir construire sa carrière professionnelle.

L'année suivante, la commercialisation d'une marque lui a été dévolue. Simultanément, il a informé l'intimée de son intention de suivre un cours X_____ de directeur en marketing et celle-ci a accepté d'assumer une partie du coût de la formation. Il a enfin été le seul de sa classe à obtenir le diplôme à l'issue des examens et a repris la charge de l'ensemble du

département marketing, avec un budget dix fois supérieur à celui de l'appelante. Les deux parcours professionnels ne peuvent donc être comparés ou à tout le moins on ne saurait en tirer aucun indice convaincant d'une discrimination.

Les mêmes conclusions s'imposent pour les cas de G _____ et de H _____. Ceux-ci ne disposaient d'aucune formation universitaire, mais d'une bonne expérience commerciale; ils avaient aussi assumé des responsabilités. Les deux départements de vente de la société leur ont été confiés, ainsi que la direction de plusieurs collaborateurs. Au niveau économique et de l'organisation, les postes nettement plus importants qu'ils ont occupés ne peuvent donc se comparer avec celui de la demanderesse.

Une discrimination n'a ainsi ni été établie, ni rendue vraisemblable, sans qu'il soit nécessaire de recourir à une expertise pour s'en convaincre.

2.5. Le grief formulé par l'appelante dans ses écritures, tenant au fait que les femmes ne pouvaient accéder à des postes de responsabilité au sein de l'entreprise, tombe également à faux. La déposition de la comptable, à laquelle il a été offert de reprendre le back office, infirme cette allégation.

La demanderesse n'a pour le surplus jamais présenté sa candidature, lorsqu'il s'est agi de renforcer le service du marketing ou d'en assumer la responsabilité, ce qu'a

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/2388/2003 - 4 10

* COUR D'APPEL *

fait J _____.

E. 3

Les premiers juges ont estimé avec raison que l'existence d'un mobbing, sous forme d'agissements hostiles et répétés visant à isoler ou marginaliser un employé (WYLER, Droit du travail, p. 237), n'avait pas été démontrée en l'espèce.

Au début de 2001, après une réunion des cadres durant l'été précédent, l'administrateur délégué de l'intimée s'est vu contraint de réduire l'équipe de direction, pour faire face aux nouvelles responsabilités qu'il devait assumer au niveau du groupe. Parallèlement, J _____ a repris la direction du marketing. L'appelante a souffert d'être mise à l'écart par cette réorganisation, devenue inévitable. On ne saurait pour autant y voir une atteinte à ses droits de la personnalité.

La comptable de la société a encore confirmé n'avoir jamais constaté de mobbing au sein de la société et les dépositions de deux collègues de travail de la demanderesse, évoquant le phénomène ou une mauvaise ambiance au sein de l'entreprise, ne suffisent pas à démontrer que tel aurait le cas. Un des deux responsables de vente a peut-être eu un comportement peu diplomate, comme l'a indiqué un autre témoin, ce qui n'équivaut toutefois pas à du harcèlement.

4.1. Au vu des remarques qui précèdent, l'appelante ne saurait soutenir avoir formulé, même de bonne foi, des prétentions résultant du contrat de travail au sens de l'art. 336 al. 1 lit d CO ou destinées à prévenir une discrimination selon l'art. 10 LEg, au moment où est intervenue la réorganisation décidée par l'administrateur de l'intimée, au début de 2001 (cf. sur le sujet ZOISS, La résiliation abusive du contrat de travail, p. 202-213).

L'employeur a justifié la résiliation du contrat de travail le 28 février 2002 par les impératifs liés à l'intégration des relations publiques dans les services du marketing des filiales, décidée pour toutes les filiales après la reprise des activités de C_____. Les explications données apparaissent crédibles. Comme la demanderesse ne souhaitait pas être subordonnée à J_____, son licenciement est devenu inévitable. Partant, le congé signifié n'a rien d'abusif.

4.2. En fonction des mêmes considérations, aucune indemnité ne saurait être allouée en vertu de l'art. 328 CO, comme l'a retenu le Tribunal.

E. 5

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à l'employé d'établir la réalité des heures supplémentaires non compensées par du temps de repos, dont il réclame la rétribution en application de l'art. 321c CO (ATF 129 III 171 = JdT 2003 I 241 cons. 2.4; STAEHELIN, Commentaire zurichois, n. 16 ad art. 321c CO). Une réduction des exigences en matière de preuve au profit du critère de la vraisemblance ou de la haute vraisemblance, par application analogique de l'art. 42 al. 2

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/2388/2003 - 4 11

* COUR D'APPEL *

CO, se conçoit certes, mais elle suppose que la preuve stricte ne soit pas possible ou ne puisse être raisonnablement exigée à la lumière des circonstances particulières du cas d'espèce (ATF 128 III 271 = JdT 2003 I 606 cons. 2/b/aa; cf. aussi JAR 2002 p. 155 et 160).

Ainsi que le rappelait sa lettre d'engagement, les activités de l'appelante dans le domaine des relations publiques l'ont amenée à devoir participer à des manifestations ou à d'autres événements de la vie sociale. L'intimée autorisait néanmoins ses collaborateurs à compenser les heures supplémentaires effectuées et les enquêtes ont fait ressortir que l'appelante a pu bénéficier de cette faculté. L'employée s'est en outre abstenue de présenter au fur et à mesure des décomptes d'heures supplémentaires (ATF 129 précité).

Le Tribunal l'a donc logiquement déboutée de ses conclusions de ce chef.

E. 6

Le jugement n'est enfin pas contesté dans la mesure où il a arrêté le solde de vacances.

E. 7

La procédure reste gratuite (art. 12 al. 2 LEg).

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