GE_GERICHTE CAPH/37/2021 vom 23. Februar 2021

GE Cour de justice, 2021-02-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_37_2021

FR: GE_GERICHTE CAPH/37/2021 du 23 février 2021

IT: GE_GERICHTE CAPH/37/2021 del 23 febbraio 2021

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision et respecte, au surplus, la forme prescrite (art. 130, 131, et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable.

E. 1.2

La procédure simplifiée s'applique aux affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. (art. 243 al. 1 CPC) et, indépendamment de la valeur litigieuse, aux litiges relevant de la LEg (art. 243 al. 2 let. a CPC). Abstraction faite des conclusions de l'appelante relevant de la LEg, la valeur litigieuse de ses autres prétentions est inférieure à 30'000 fr., de sorte que la procédure simplifiée est applicable à l'ensemble du litige.

E. 1.3

La cause est soumise aux maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

E. 2

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils avaient retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 3

Il n'est pas contesté par les parties que leur relation contractuelle était soumise aux Conventions collectives de travail romandes du secteur du nettoyage 2014-2018 et 2018-2021 compte tenu de l'activité de nettoyeuse exercée par l'intimée pour le compte de l'appelante.

E. 4

L'appelante fait grief au Tribunal de l'avoir condamnée à verser à l'intimée une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée.

E. 4.1

Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 1 et 3 CO).

En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1) Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1).

Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 précité consid. 5.1).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée. D'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt du Tribunal fédéral 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1).

L'indemnité consécutive à une faute grave de l'employeur se situe le plus souvent entre quatre et six mois de salaire. Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER, op. cit., 2019, p. 765). Le juge du fait dispose, tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO, et un large pouvoir d'appréciation (ATF 121 III 64 consid. 3c).

E. 4.2

En l'occurrence, l'appelante ne conteste pas, en appel, que le licenciement immédiat de l'intimée, intervenu le 2 mai 2018, était injustifié. Elle fait uniquement valoir qu'aucune indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO n'est due, l'intimée ne s'étant pas trouvée dans une situation sociale délicate à la suite de son licenciement.

Par cette argumentation, l'appelante perd de vue que la situation sociale de l'intimée ne constitue qu'un critère, parmi d'autres, pour fixer le montant de cette indemnité.

L'appelante a licencié l'intimée, par simple message, au motif qu'elle avait porté plainte pénale contre son gérant. Il s'est finalement avéré que la plainte pénale en question n'avait pas été déposée par l'intimée. En réalité, l'appelante a congédié cette dernière pour avoir refusé, une énième fois, la demande de son gérant visant à obtenir un massage à caractère érotique, ce qui n'est pas contesté. Dans ces circonstances, la faute de l'appelante doit être considérée comme particulièrement grave, de sorte que le versement d'une indemnité est justifié.

C/20736/2018-1 Le fait que l'intimée avait déjà quitté le domicile du gérant de l'appelante au moment du licenciement ou encore qu'elle exerçait une autre activité lucrative en 2018 n'ont aucune incidence sur ce qui précède. Il en va de même du fait que l'intimée n'a pas

immédiatement informé l'appelante de son incapacité de travail en date du 25 avril 2018. Cet élément ne constitue pas une faute concomitante de l'intimée ayant en lien avec les motifs de son licenciement immédiat. Aucune circonstance ne s'oppose donc à l'octroi d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. En fixant celle-ci à trois mois de salaire, le Tribunal a fait correctement usage de son pouvoir d'appréciation. Il a en particulier tenu compte de la brièveté de la relation contractuelle entre les parties, qui a duré moins d'une année. Le faible taux d'activité de l'intimée pour le compte de l'appelante, correspondant à environ 25%, ne saurait remettre en cause le droit à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, compte tenu de contexte et de la gravité de la faute de l'appelante. Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé sur point.

E. 5

L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamnée à verser à l'intimée une indemnité pour harcèlement sexuel et d'avoir arrêté celle-ci à 39'012 fr. 5.1.1 Le harcèlement sexuel est un cas particulier d'atteinte à la personnalité au sens de l'art. 328 CO.

L'art. 4 LEg définit le harcèlement sexuel comme un comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes: remarques sexistes, commentaires grossiers ou embarrassants, usage de matériel pornographique, attouchements, invitations gênantes, avances accompagnées de promesses de récompense ou de menaces de représailles (Message du 24 février 1993 concernant la LEg, FF 1993 I 1219). Bien que l'art. 4 LEg ne se réfère qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns de caractère sexuel, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb; arrêts du Tribunal fédéral 4A_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1 et 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 7.2).

 La définition donnée par l'art. 4 LEg n'exige pas que le harcèlement sexuel se produise effectivement sur le lieu de travail, mais simplement qu'il puisse avoir un effet sur les relations de travail (AUBERT/LEPEN, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, n° 20 p. 112; VOGELI GALLI, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Rechtsprechung im Spannungsfeld der involvierten Interessen, in: Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht, 2009, p. 36). 5.1.2 Selon l'art. 5 al. 3 LEg, lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal peut 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 due sera fixée compte tenu de toutes les circonstances et sera calculée sur la base du salaire moyen suisse. Si l'employeur prouve qu'il a rempli son devoir de diligence, il ne peut être condamné au versement de cette indemnité (ATF 126 III 395 consid. 7b). Cela étant, si l'auteur du harcèlement est un organe de la personne morale qui a engagé la victime, l'employeur ne dispose pas de cette preuve libératoire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.3). L'indemnité au sens de l'art. 5 al. 3 LEg a

un caractère réparateur, mais également punitif (AUBERT/LEPEN, op. cit., n° 73 p. 143). Celle-ci n'excèdera pas le montant correspondant à six mois du salaire moyen suisse (art. 5 al. 4 in fine LEg). 5.2.1 En l'espèce, l'appelante ne conteste pas, en appel, que le comportement de son gérant à l'égard de l'intimée est constitutif de harcèlement sexuel. Le caractère sexuel et inopportun des messages envoyés par le gérant de l'appelante ne fait effectivement aucun doute. L'appelante se limite à remettre en cause le fait que le comportement de son gérant soit intervenu dans le cadre des relations de travail. A cet égard, elle fait valoir que l'intimée a indiqué être l'amie de son gérant, qu'elle avait pris de ses nouvelles et lui avait proposé d'aller boire un verre. L'intimée avait également prodigué à ce dernier un massage thérapeutique, contre rémunération, ce qui sortait du cadre professionnel. L'intimée avait, en outre, été présentée au gérant par l'intermédiaire de sa belle-fille, qui avait des liens d'amitiés avec lui. Le fait que l'intimée et le gérant de l'appelante ont entretenu une relation empreinte d'une certaine amitié ne change toutefois rien au fait qu'ils étaient unis par un lien hiérarchique. L'intimée a été engagée par l'appelante pour effectuer des heures de ménage notamment au domicile de son gérant. De ce fait, l'intimée s'est trouvée dans une position d'infériorité que ce dernier a exploitée pour faire pression sur elle afin d'obtenir des faveurs à caractère sexuel. Le malaise engendré par cette situation, l'intimée ayant systématiquement requis du gérant de

 l'appelante de changer de comportement, était de nature à rendre le climat de travail difficile pour elle, comme en atteste son incapacité de travail. Le ressenti que cette dernière a éprouvé, et éprouve encore, correspond à celui d'une personne raisonnable du même sexe en proie à une telle situation. Le gérant de l'appelante a suspendu l'activité professionnelle de l'intimée à son domicile, suite au refus de celle-ci de lui prodiguer un massage à caractère sexuel. L'appelante, par l'intermédiaire de D_____, a également menacé l'intimée de la dénoncer si elle parlait de ce qui s'était passé, au motif qu'elle était tenue par le secret professionnel et l'obligation de discrétion du travailleur. Dans ces circonstances, le harcèlement sexuel subi par l'intimée s'est produit dans le cadre des rapports de travail et non pas d'amitié. L'auteur de ces actes étant le gérant de l'appelante, celle-ci ne dispose pas de la preuve libératoire instituée par l'art. 5 al. 3 LEg, de sorte que le versement d'une indemnité au sens de cet article est fondé. 5.2.2 L'appelante considère que l'indemnité octroyée par le Tribunal, qui correspond à six mois du salaire médian suisse, serait disproportionnée. Elle soutient que l'intimée n'était pas dans une relation de dépendance vis-à-vis de son gérant, dès lors qu'elle avait déjà quitté son domicile et qu'elle exerçait une autre activité lucrative en parallèle. L'appelante ne saurait être suivie. En effet, le gérant de celle-ci a été condamné pénalement pour avoir profité de la détresse et/ou de la dépendance dans laquelle se trouvait l'intimée au sens de l'art. 193 al. 1 CP. Il ressort d'ailleurs de l'ordonnance pénale que le gérant de l'appelante se comportait déjà de manière inappropriée en janvier 2018, soit lorsque l'intimée vivait encore à son domicile. L'intimée a expliqué avoir déménagé courant février 2018, dès lors qu'elle avait trouvé une solution de logement temporaire. Actuellement, une association lui met à disposition un appartement. L'autre activité lucrative exercée par l'intimée en 2018 ne représentait qu'une dizaine d'heures de travail par mois, alors que celle exercée pour l'appelante s'élevait à un maximum de quarante-six heures par mois. Celle-ci constituait donc sa principale source de revenus. Le Tribunal était donc fondé à retenir que l'intimée se trouvait dans une situation sociale difficile et de dépendance vis-à-vis du gérant de l'appelante, qui a abusé de sa position pour

faire pression sur l'intimée, afin d'obtenir des faveurs d'ordre sexuel. A cela s'ajoute que lesdites pressions ont eu des conséquences sur la santé physique et psychique de l'intimée, ce qui ressort des attestations du Dr E_____

et de son psychothérapeute. L'intimée a d'ailleurs indiqué être encore affectée par les événements. Contrairement à ce que soutient l'appelante, l'incapacité de travail de l'intimée à hauteur de 25% ne permet pas de "relativiser quelque peu" les conséquences sur sa santé. En effet, comme indiqué supra, la situation de celle-ci était précaire, de sorte qu'elle n'avait pas le choix d'interrompre son activité parallèle, afin de conserver un revenu. Compte tenu du caractère punitif de l'indemnité, il est important de rappeler que l'appelante a menacé l'intimée, par message du 3 mai 2018, de la dénoncer si elle parlait de ce qui s'était passé, car elle était prétendument soumise au secret professionnel et à une obligation de discrétion du travailleur. Le fait que le gérant de l'appelante n'a pas comparu aux audiences de première instance, ni présenté des excuses à l'intimée, sont des éléments qui peuvent être pris en compte dans la fixation du montant de l'indemnité, contrairement à ce que soutient l'appelante. En effet, toutes les circonstances du cas sont utiles à ce titre. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne vient accréditer le fait qu'à l'audience du 16 octobre 2019 le gérant de l'appelante était encore incapable de comparaître. Le seul certificat produit à cet égard attestant d'une incapacité jusqu'à fin septembre 2019. Au regard de l'ensemble des circonstances, le Tribunal n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en condamnant l'appelante à verser à l'intimée une indemnité pour harcèlement sexuel correspondant à six mois du salaire médian suisse. Partant, le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris sera entièrement confirmé.

E. 6

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure d'appel est gratuite (art. 19 al. 3 let.c LaCC) et il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :

A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 12 février 2020 par A_____ SARL contre le jugement JTPH/8/2020 rendu le 9 janvier 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20736/2018. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel, ni alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Jean REYMOND, président; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée: Madame Chloé RAMAT, 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.

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