

GE_GERICHTE CAPH/41/2008 vom 25. Februar 2008

GE Cour de justice, 2008-02-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_41_2008

FR: GE_GERICHTE CAPH/41/2008 du 25 février 2008

IT: GE_GERICHTE CAPH/41/2008 del 25 febbraio 2008

Regeste

Résumé: T est vendeuse chez E. Elle se plaint de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, B. En la matière, il n'y a pas de preuve facilitée au sens de l'art. 6 LEg. Il a été prouvé par témoignages que B a bel et bien harcelé sexuellement T. Les dénégations de B ne sont pas crédibles. Ce comportement est imputable à l'employeur, qui ne pouvait pas ne pas en avoir connaissance au vu des nombreuses plaintes de T à un autre supérieur hiérarchique, lequel n'a pas réagi. E n'a jamais rien entrepris pour remettre à l'ordre B et a même été jusqu'à déplacer T de lieu de travail avant de la licencier. La Cour réforme le jugement du Tribunal, non motivé sur ce point et décide d'allouer, compte tenu de la faute relativement lourde de E, trois mois de salaire moyen suisse à T, en lieu et place des six mois octroyés par le Tribunal.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi (art. 59 LJP), l'appel est recevable.

E. 2.1

Pour fonder leur décision querellée, les premiers juges ont admis qu'il résultait clairement des enquêtes que B_____ avait eu un comportement constitutif de harcèlement sexuel envers ses collègues féminines, comme cela ressortait des témoignages de

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8030/2006 - 3 - 9 -

* COUR D'APPEL *

G_____ et de I_____. L'instruction de la cause avait également révélé que l'appelante ne pouvait pas ne pas être au courant de l'attitude de B_____ tant envers ses collègues féminines en général qu'envers l'intimée en particulier. F_____ avait lui-même admis que T_____ était venue régulièrement se plaindre auprès de lui de l'attitude de B_____ à son égard. Dans ces conditions, il ne pouvait être que constaté qu'au lieu de protéger la personnalité de ses employés, F_____ avait au contraire conforté B_____ dans son attitude, en prenant part notamment à ses plaisanteries sexistes. Le Tribunal avait ainsi acquis la conviction que l'intimée avait subi elle aussi, à tout le moins, des remarques et des comportements constitutifs de harcèlement sexuel de la part de l'intéressé. L'appelante n'avait pas prouvé avoir pris les mesures appropriées pour y mettre fin. Au lieu d'intervenir auprès de B_____ pour qu'il modifie son comportement, elle avait, au contraire, décidé de transférer l'intimée dans une autre boutique, sans remettre en cause l'attitude de l'intéressé. Il devait, dès lors, être octroyé à T_____ une indemnité équivalente à six mois de salaire moyen suisse, ce qui correspondait à un montant net de fr. 33'288.- (6 x fr. 5'5548). Les

prétentions de l'intéressée ne s'élevant toutefois qu'à fr. 33'000.- en tout, il ne pouvait lui être alloué davantage.

E. 2.2

L'appelante soutient que, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, l'intimée avait failli à son obligation de prouver avoir fait l'objet de harcèlement sexuel et que les premiers juges avaient erré en retenant que tel avait été le cas en se basant uniquement sur les déclarations de l'intéressée qui n'avaient été confirmées par aucun témoin. Tout d'abord, les déclarations de T_____ n'étaient pas crédibles : ainsi lorsqu'elle prétendait avoir fait, dès le début de son emploi, c'est-à-dire au mois de septembre 2004, l'objet de remarques désobligeantes de la part de B_____, l'intimée ne s'était adressée à son employeur par écrit que huit mois plus tard, soit le 17 mai 2005, alors que lui avait déjà été notifié son courrier de licenciement, en outre, dans sa demande initiale du 16 mars 2006, l'intimée avait indiqué que B_____ l'avait harcelée physiquement en commençant par "les bras et les fesses", puis lors de son audition du mois d'août 2006, avait indiqué avoir fait l'objet de remarques orales concernant son physique et non plus l'objet d'attouchements. En outre, B_____ avait clairement et formellement contesté les affirmations de l'intimée, lors de déclarations faites sous la foi du serment, affirmant n'avoir eu, envers l'intéressée, le moindre comportement constitutif de harcèlement sexuel. En revanche, il avait indiqué avoir repris T_____ parce qu'elle était malade, absente et arrivait souvent en retard, ce qui était là le vrai motif pour lequel l'intimée avait nourri une "rancœur personnelle et forte" contre B_____ et l'avait accusé, plus de deux ans après la prétendue survenance des faits, d'avoir eu un comportement contraire à la loi. Les déclarations du témoin I_____ ne pouvaient pas être retenues non plus à l'appui des affirmations de l'intimée, puisque ledit témoin avait admis n'avoir travaillé que quelques jours avec T_____ et n'avoir pas eu le temps de discuter avec elle. Quant au témoignage de G_____, il était très clair en ce sens que celle-ci avait déclaré ne pas savoir si B_____ avait commis des attouchements sur des collègues ou des clientes, de sorte que ce témoin n'avait ni vu ni entendu ni assisté de manière personnelle à un quelconque acte de harcèlement sexuel à l'encontre de l'intimée. En réalité, les premiers juges avaient retenu que l'intimée avait été victime de harcèlement sexuel au seul motif que tel aurait été le cas avec certaines autres de ses collègues, ce qui, a contrario, signifie qu'ils n'avaient pas constaté que T_____ avait subi elle-même de tels actes.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8030/2006 - 3 - 10 -

* COUR D'APPEL *

E. 2.3.1

Aux termes de l'article 328 al. 1er 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.

Le harcèlement sexuel est un cas particulier d'atteinte à la personnalité au sens de l'article 328 CO. L'article 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1) le définit comme tout 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.

Selon l'article 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 (cf. BIGLER-EGGENBERGER, in *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*, 1997, n. 40 ad art. 5 LEg). Aux termes de l'article 5 al. 4 LEg, ladite indemnité n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire. Dans la mesure où la LEg constitue une loi spéciale par rapport aux dispositions du Code des obligations et où la réparation du même préjudice est prévue dans les deux lois, le travailleur n'aura droit qu'à une seule indemnité pour la même atteinte (ATF 126 III 395; AUBERT, in *Code des obligations I, Commentaire romand*, 2003, § 8 ad art. 328 CO, p. 1729; COSSALI SAUVAIN, *La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes*, in *Journée 1995 de droit du travail et de la sécurité sociale*, p. 75; BIGLER-EGGENBERGER, *op. cit.*, n. 42 ad art. 5 LEg)

Les remarques sexistes ou les commentaires grossiers et embarrassants entrent dans la définition du harcèlement sexuel. L'énumération de l'art. 4 LEg n'étant pas exhaustive, la définition n'exclut pas d'autres actes portant atteinte à la dignité du travailleur et ne relevant pas d'un abus d'autorité, mais contribuant à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées (ATF 126 III 395). Les comportements suivants sont ainsi qualifiés de harcèlement sexuel par la doctrine ou la jurisprudence : remarques concernant les défauts et les qualités physiques; propos obscènes et sexistes (plaisanteries, remarques, expressions, chansons obscènes); dévisager, siffler, regards qui déshabillent; avances, gestes non désirés et importuns (contacts physiques, attouchements, invitations orales et écrites avec intentions perceptibles, propositions d'actes sexuels); matériels pornographiques dans les locaux de travail; exhibition des parties sexuelles; contraintes sexuelles, menace et viol (WYLER, *Droit du travail*, 2002, p.250 et les références doctrinales citées).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8030/2006 - 3 - 11 -

* COUR D'APPEL *

La responsabilité de l'employeur est engagée si celui-ci, au vu des circonstances, n'a pas pris toutes les mesures que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui pour prévenir le harcèlement sexuel ou y mettre fin (FF 1993 I 1219-1220).

La LEg ne traite que de la responsabilité de l'employeur et non celle de l'auteur de harcèlement sexuel, qui peut être tenu notamment de réparer le tort moral de la victime en vertu des art. 41 ss CO (ATF 126 III 395 c.7 b/bb).

La question du harcèlement sexuel est traitée de manière particulière s'agissant du fardeau de la preuve (art. 6 LEg), ledit harcèlement n'étant pas compris dans les situations qui bénéficient de l'allègement du fardeau de la preuve, de sorte que le travailleur doit prouver cette atteinte, conformément à l'art. 8 CC.

A moins que la loi ne prescrive le contraire, le juge apprécie librement le résultat des mesures probatoires (art. 343 al. 4 CO; art. 196 LPC applicable à titre supplétif en vertu de l'art. 11 LJP). La libre appréciation des preuves permet au juge de tenir compte non

seulement des preuves matérielles proprement dites mais également de celles, plus subjectives ou psychologiques, telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations, les difficultés rencontrées par les parties dans l'administration des preuves, etc. (SJ 1984, p. 29).

E. 2.3.2

En l'occurrence, comme les premiers juges l'ont justement relevé, il résulte clairement des témoignages de G_____ et de I_____ que B_____ a eu à l'égard de certaines de ses collègues féminines un comportement constitutif de harcèlement sexuel. Ainsi, G_____ a précisé qu'après l'avoir "draguée" et qu'elle eût mis de la distance entre eux, l'intéressé avait été "méchant gratuitement" et l'avait harcelée moralement. Par ailleurs, l'intéressé regardait les clientes se changer dans les cabines, sans motif professionnel et leur faisait des avances. Quant à I_____, elle a déclaré avoir quitté la société au bout d'un mois et demi parce que B_____ lui faisait des avances et des commentaires sur son physique, ce qui l'avait mise mal à l'aise. Ce témoin a précisé que durant les quelques jours pendant lesquels elle avait travaillé avec T_____, elle avait bien vu que B_____ jetait à cette dernière tout comme à elle-même, des "regards bizarres".

Ces témoignages précis rendent hautement crédibles les déclarations de l'intimée quant au même comportement de harcèlement sexuel adopté par B_____ à son encontre et permettent d'écarter les dénégations de l'intéressé à cet égard. Ces dénégations sont d'autant moins crédibles que c'est en contradiction avec les propres déclarations du directeur de l'appelante, F_____, que B_____ a affirmé n'avoir fait l'objet d'aucun avertissement oral de la part de son employeur au sujet de sa façon de parler et traiter ses collègues féminines, dont T_____, de sorte que l'ensemble des déclarations faites par l'intéressé dans le cadre de la présente procédure n'a qu'une véracité extrêmement faible, pour ne pas dire nulle.

En outre, il résulte du certificat établi le 26 mai 2005 par le Dr C_____ que T_____ a été en traitement en raison d'un état "dépressivo-anxieux" survenu dans un contexte de conflit de travail, l'attestation de la psychologue-psychothérapeute D_____.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8030/2006 - 3 - 12 -

* COUR D'APPEL *

du 15 mars 2006, confirmant qu'avant les graves événements dont l'intimée avait été victime au mois de septembre 2005, T_____ lui avait rapporté avoir subi auparavant, sur son lieu de travail, un harcèlement moral et sexuel, ce qui avait entraîné chez sa patiente, notamment, un état dépressif.

Le fait que l'intimée ne se soit pas plainte du harcèlement sexuel dont elle faisait l'objet de la part de B_____ dans le courrier qu'elle a adressé, par intermédiaire du syndicat UNIA, à son employeur, le 17 mai 2005, n'est pas de nature à amoindrir la portée des autres éléments retenus plus haut établissant la réalité d'un tel comportement de son collègue à son égard. Au demeurant, T_____ a affirmé, lors de l'audience du 14 août 2006 devant le Tribunal, s'être plainte à maintes reprises à F_____, sans témoin, du harcèlement moral et sexuel qu'elle subissait de la part de B_____, plaintes dont F_____ a reconnu qu'elles lui avaient été adressées, mais sans admettre qu'elles concernaient également un harcèlement sexuel. Sur ce point, il n'y a toutefois aucune raison d'accorder plus de crédit aux déclarations de F_____ qu'à celles de l'intimée.

Enfin, contrairement à ce que soutient l'appelante dans son mémoire d'appel, l'intimée n'a pas déclaré, lors de son audition du 14 août 2006 devant le Tribunal, avoir fait l'objet de la part de B_____ uniquement de remarques orales concernant son physique, et n'avoir plus fait mention, comme lors de sa précédente audition, d'attouchements, puisqu'elle a indiqué à cette occasion que l'intéressé "avait la main baladeuse" à son endroit.

Dans ces conditions, on peut admettre l'existence d'un faisceau d'indices convergeant, assimilable à une preuve, montrant que l'intimée a été victime, à l'instar de certaines ses collègues féminines, de comportements constitutifs de harcèlement sexuel de la part de B_____, qui, il convient de le relever, bénéficiait, en l'absence de F_____, d'une position hiérarchique supérieure à celle de l'intimée, ce qui lui permettait de se trouver en situation de pouvoir par rapport à sa victime.

Le jugement entrepris sera, dès lors, confirmé sur ce point.

E. 2.4

Il a été vu plus haut que l'employeur dont l'employé a été victime d'un harcèlement sexuel devra s'acquitter de l'indemnité prévue par la LEg, qu'il ait ou non personnellement commis l'atteinte, s'il ne prouve pas avoir 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 (ATF 126 III 395). En outre, pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, il faut qu'il ait connu ou dû connaître l'atteinte dont a été victime son employé. Cela signifie que le travailleur doit informer son employeur de l'atteinte subie lorsqu'elle est ignorée par ce dernier, afin de lui donner la possibilité de prendre les mesures appropriées et de s'exonérer de sa responsabilité. Le fardeau de la preuve relatif à la connaissance par l'employeur de l'atteinte à la personnalité du travailleur est à la charge de ce dernier (WYLER, op. cit p. 540-541).

En l'occurrence, on ne peut que faire sienne à ce propos l'argumentation des premiers juges, qui, au demeurant, n'a pas véritablement été contestée par l'appelante.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8030/2006 - 3 - 13 -

* COUR D'APPEL *

En effet, il résulte du dossier que E_____ ne pouvait ignorer l'attitude de harcèlement sexuel de B_____ envers ses collègues de sexe féminin, en particulier l'intimée.

Il résulte, en effet, du témoignage de G_____, que le comportement de B_____ - consistant notamment en des avances de nature sexuelle tant à son égard qu'envers certaines des clientes de la boutique, qu'il regardait par ailleurs parfois se changer dans les cabines d'essayage, sans motifs professionnels - avait été rapporté par plusieurs personnes à F_____, mais sans que cela ait été suivi d'effets. Selon ce même témoin, J_____, l'une de ses collègues, avait même essayé de régler ce problème, mais sans succès, F_____ n'ayant rien fait pour que cela cesse.

Le témoin I_____ a, pour sa part, déclaré qu'elle avait décidé de quitter son emploi sur-le-champ parce qu'un jour, alors qu'elle avait demandé une avance de salaire à F_____, en présence de B_____, tout deux lui avaient déclaré qu'elle pourrait aller faire "la prostituée".

Enfin, l'intimée elle-même a indiqué s'être plainte à maintes reprises à F_____, sans témoin, du harcèlement moral et sexuel qu'elle subissait de la part de B_____, plaintes dont F_____ a reconnu qu'elles lui avaient été adressées, mais sans admettre qu'elles concernaient également un harcèlement sexuel. Or à cet égard, comme retenu plus haut, il n'y a aucune raison d'accorder sur ce point plus de crédit aux déclarations de F_____ qu'à celles de l'intimée.

Dès lors, c'est également à bon droit que le Tribunal a constaté qu'au lieu de protéger la personnalité de ses employées, en particulier celle de l'intimée, l'appelante par le biais de F_____, a, au contraire, conforté B_____ dans son attitude, en prenant notamment part à ses plaisanteries sexistes. L'appelante n'a ainsi pas pris des mesures appropriées pour mettre fin à l'attitude de harcèlement sexuel de B_____ à l'égard de ses employées, notamment envers l'intimée.

E. 2.5.1

A teneur de l'art. 5 alinéa 3 et 4 LEg, l'indemnité que doit verser l'employeur en cas de harcèlement sexuel d'un employé doit être fixée, compte tenu de toutes les circonstances, et est calculé sur la base du salaire moyen suisse, ladite indemnité ne pouvant excéder le montant correspondant à six mois de salaire. Pour calculer cette indemnité sur la base du salaire moyen suisse, indépendamment du salaire réellement touché par la victime de l'atteinte, le Tribunal fédéral se fonde sur le salaire mensuel brut suisse, valeur centrale, tel qu'il ressort des données publiées par l'Office fédéral de la statistique (ATF 126 III 395).

En l'occurrence, les premiers juges n'ont pas motivé leur décision d'octroyer à l'intimée le montant maximum de l'indemnité prévue par la loi.

A cet égard, l'appelante soutient le montant qui a été alloué à son ex-employée, correspondant à six mois de salaire, est manifestement abusif, compte tenu de la relative

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8030/2006 - 3 - 14 -

* COUR D'APPEL *

gravité de l'atteinte et qu'il ne convient de ne lui octroyer à cet égard qu'un faible montant.

E. 2.5.2

Le harcèlement sexuel auquel s'est livré B_____ à l'égard de l'intimée a consisté en des avances à caractère sexuel ainsi que des commentaires de même ordre sur son physique ainsi qu'en des attouchements. Ce comportement s'est déroulé les quelque trois mois durant lesquels l'intimée a été la collègue de travail de B_____. Les désagréments subis par l'intimée apparaissent avoir provoqué chez elle un état dépressif, qui s'est toutefois considérablement aggravé après l'agression et l'accident dont elle a été victime postérieurement. Plutôt que de prendre les mesures qui s'imposaient à l'égard de son employé harceleur, l'appelante a préféré fermer les yeux et, quoi qu'en dise son directeur, manifestement déplacer l'intimée dans une autre de ses boutiques. La faute de l'appelante peut ainsi être qualifiée de moyennement lourde.

Dans ces conditions, il se justifie d'octroyer à l'intimée une indemnité équivalant à trois mois de salaire moyen suisse (soit fr. 5'548.- par mois, montant retenu par les premiers juges et non contesté), ce qui correspond à une somme totale de fr. 16'644.- net.

Le jugement querellé sera, dès lors, modifié sur ce point.

E. 3

S'agissant d'une décision fondée sur la LEG, la procédure est gratuite (art. 12 al. 2 LEG et 343 CO)

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