

GE_GERICHTE C/11689/2015 vom 18. Juli 2017

GE Cour de justice, 2017-07-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_11689_2015

FR: GE_GERICHTE C/11689/2015 du 18 juillet 2017

IT: GE_GERICHTE C/11689/2015 del 18 luglio 2017

Regeste

HARCÈLEMENT SEXUEL(DROIT DU TRAVAIL) ; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | CO.328

Erwägungen

E. 18

à 24) sont irrecevables, car elle n'explique pas les raisons pour lesquelles elle ne les a pas soumises au premier juge. Elles sont, au demeurant, sans pertinence pour l'issue du litige. 4. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu de nombreux faits et conclut au complètement de l'état de fait. 4.1 Les faits de la cause concernent ceux qui sont pertinents (cf. art. 150 al. 1 CPC relatif à l'objet de la preuve). Les parties doivent collaborer à l'établissement des faits pertinents pour le sort de la cause (arrêt du Tribunal fédéral 4A_701/2012 du 19 avril 2013 consid. 1.2). 4.2 En l'espèce, l'état de fait se limite aux faits pertinents pour trancher le litige, de sorte qu'il n'y a pas lieu de le compléter comme le voudrait l'appelante, par des éléments non pertinents. Le grief est infondé. 5. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir considéré qu'elle avait été victime de harcèlement psychologique et sexuel. 5.1 Selon l'art. 328 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. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2). 5.1.1 Le mobbing, qui contrevient à l'obligation de l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO), se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2). Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et les références citées). Il arrive que le travailleur se sente victime d'un harcèlement alors qu'en réalité, il s'adapte difficilement à une modification de son environnement ou accepte mal une déception provoquée par une décision légitime (Aubert, Commentaire romand, n. 7 ad art. 328 CO). Sans volonté de mise à l'écart systématique, il n'y a pas de mobbing (Aubert, ibidem). Le

harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêt du Tribunal fédéral 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et les références citées). Selon Wyler/Heinzer, les indices admis comprennent les témoignages indirects, en particulier ceux des personnes auxquelles la victime s'est confiée ou de son médecin, lesquels peuvent être suffisants pour un harcèlement (Droit du travail, 3^{ème} éd., 2014, p. 876). Toutefois, selon Aubert, les attestations médicales établies sur les seuls dires du salarié doivent être prises avec circonspection car elles ne reflètent pas tous les aspects objectifs d'une situation (op. cit., n. 8 ad art. 328 CO). L'expérience de la vie montre que des changements de supérieurs hiérarchiques impliquent généralement des modifications dans les exigences à l'égard des subordonnés (arrêt du Tribunal fédéral 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.4.1). Le mobbing peut n'être qu'imaginaire, voire même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et les références citées). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2). Par ailleurs, des pressions, exercées sur le personnel, non pas dans l'intention arrêtée de nuire comme dans l'hypothèse du mobbing, mais en raison d'un système très contraignant d'acquisition de la clientèle par le démarchage, au détriment de la personnalité des employés, constituent une violation de l'art. 328 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.24/2005 du 17 octobre 2005 consid. 7.2).

5.1.2 Le harcèlement sexuel est un cas particulier d'atteinte à la personnalité au sens de l'article 328 CO. Il est une forme grave de discrimination fondée sur le sexe dans les rapports de travail, qui est contraire à l'interdiction de discriminer ancrée à l'art. 3 LEg (arrêt du Tribunal fédéral 4A_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.1 et les références citées). 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 ". Les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants entrent dans la définition du harcèlement sexuel. 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; arrêt du Tribunal fédéral 2A.404/2006 du 9 février 2007 consid. 6.1). L'art. 6 LEg est une règle spéciale par rapport au principe général de l'art. 8 CC, lequel prescrit à celui qui allègue un fait pour en déduire un avantage d'en apporter la preuve. L'art. 6 LEg instaure un assouplissement du fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination par l'apport d'indices objectifs pour engendrer un renversement du fardeau de la preuve. Autrement dit, si la vraisemblance de la discrimination est démontrée, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve stricte qu'elle n'existe pas (ATF 131 II 393 consid. 7.1; 130 III 145 consid. 4.2 p. 161 s. et 5.2 p. 164 s. et les références). Mais le harcèlement sexuel n'est 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'article 8 CC. Le législateur a en effet volontairement exclu le harcèlement sexuel de l'allègement du fardeau de la preuve considérant qu'il ne fallait pas créer une exception à la

règle générale au motif que cette situation est précisément exceptionnelle tant du point de vue de l'employeur que de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.1 et 3.2 ; Lempen, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur, 2006, p. 169). Toutefois, vu la difficulté de prouver ce type d'atteinte à la personnalité, il est possible de l'admettre sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêt du Tribunal fédéral 4A_214.2006 du 19 décembre 2006, consid. 2.2 ; Cour d'appel des prud'hommes de Genève du 25 février 2008, C/8030/2006 – 3, consid. 2.3), à l'instar de ce qui vaut en matière de harcèlement psychologique (arrêt du Tribunal fédéral 1C_418/2008 du 27 mai 2009, consid. 2.2).

5.2 En l'espèce, il ressort des faits exposés ci-dessus que l'appelante entretenait avec l'épouse de l'intimé – qui s'occupait de la gestion de l'institut –, dans les premières années de la relation contractuelle, des liens dépassant le cadre strictement professionnel, d'ailleurs qualifiés d'amitié par des témoins. Au décès de celle-ci en juillet 2011, la situation professionnelle de l'appelante s'est sensiblement modifiée, en ce sens que celle-ci s'est vue confier de nombreuses nouvelles tâches par l'intimé au point d'assumer de fait la gestion quotidienne de l'institut. Si ce nouveau statut a été reconnu dans un premier temps par sa promotion au statut d' Office manager et une augmentation de salaire substantielle, par la suite l'appelante a rencontré des difficultés dans ses relations avec l'intimé, dont l'attitude et la personnalité étaient très différentes de celle de son épouse. En effet, il résulte des différents témoignages que l'intimé était imprévisible, parfois colérique, très contrôlant, facilement critique – parfois manifestement à tort –, et peu enclin à la remise en question. Ses remarques relatives à l'origine somalienne de l'appelante étaient parfaitement déplacées. L'intimé peinait à adopter une attitude constante et professionnelle à l'égard de ses employées féminines, se montrant à certaines occasions par trop familier – bise, rapprochement corporel, commentaires sur l'habillement, plaisanteries douteuses, etc. –, à d'autres très gentil – fleurs, chocolat, aide – et à d'autres encore excessivement autoritaire, exigeant par exemple l'accomplissement de tâches exorbitantes – promener le chien, nettoyage des toilettes, etc. De par sa position hiérarchique, l'appelante était largement exposée à ces changements d'attitudes et exigences variées. Il est établi qu'elle en a largement souffert, les ressentant comme une absence de reconnaissance de ses compétences et engagements. La pression à laquelle elle était soumise, du fait de sa loyauté pour l'épouse défunte, et compte tenu de sa situation personnelle (permis B, aide fournie à sa mère en Somalie), qui l'empêchait de donner son congé, ont contribué à rendre la situation encore plus difficile. A cela s'ajoutait le stress relationnel vécu avec son père et son oncle qui l'avait peut-être rendue plus sensible avec les hommes. Enfin, la relation avec son partenaire était également empreinte de stress et de nature à la fragiliser davantage. Cette fragilité n'est d'ailleurs pas incompatible avec une personnalité solide et forte, compte tenu de la complexité de la situation. Cela étant, l'appelante a parlé de ses problèmes conjugaux à l'intimé, lequel lui a alors proposé son aide, et lui a envoyé un message affectueux pour son anniversaire, démontrant qu'elle lui faisait aussi confiance, ce qu'a d'ailleurs confirmé le Dr M_____. De plus, à plusieurs reprises durant la procédure, elle a fait part de son plaisir à travailler dans l'entreprise de l'intimé. L'évaluation mitigée faite en août 2014 a fait éclater le différend entre les parties. Elle a été très mal vécue par l'appelante, renforçant encore son sentiment de non reconnaissance. L'intimé a pourtant peu de temps après établi un certificat de travail très élogieux et consenti une partie de l'augmentation sollicitée. Au vu de ces différents éléments, la Cour, avec le Tribunal, retient que la relation entre les parties s'inscrivait dans un contexte difficile de deuil et de modification de l'organisation de l'entreprise, qu'elle était

très complexe et qu'elle s'est peu à peu dégradée. L'attitude critiquable de l'intimé était avant tout due à sa personnalité, et d'autres personnes que l'appelante ont eu à la subir. Il n'est pas établi que celui-ci avait des visées sexuelles sur l'appelante ou l'intention de l'humilier, de la rabaisser ou d'exercer sur elle des pressions pour la contraindre à quitter son poste. Au contraire, il apparaît que malgré ses critiques, il avait besoin des services et du dévouement de l'appelante, qu'il appréciait. En conclusion, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que le harcèlement psychologique ou sexuel de l'appelante par l'intimé n'était pas suffisamment démontré. Le jugement entrepris sera dès lors confirmé. 6. Il n'y a pas lieu à la perception de frais judiciaires (art. 19 al. 3 let. c LACC) ni à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LACC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 3 janvier 2017 par A_____ contre le jugement JTPH/425/2016 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 17 novembre 2016 dans la cause C/11689/2015 - 5. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Daniel FORT, juge employeur, Madame Claudine DEMAISON, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.