

# GE\_GERICHTE C/12372/2012 vom 15. Mai 2013

GE Cour de justice, 2013-05-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_12372\\_2012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_12372_2012)

FR: GE\_GERICHTE C/12372/2012 du 15 mai 2013

IT: GE\_GERICHTE C/12372/2012 del 15 maggio 2013

## Regeste

TRIBUNAL DES PRUD'HOMMES; COMPÉTENCE RATIONE MATERIAE;  
INFRACTION; HARCÈLEMENT SEXUEL(DROIT DU TRAVAIL); CONTRAT DE  
TRAVAIL; RÉSILIATION ABUSIVE | CEDH.6.1; CO.336; CO.328.1

## Erwägungen

### E. 24

juillet 2012, A\_\_\_\_\_ a assigné B\_\_\_\_\_ en paiement de 27'900 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif équivalente à six mois de salaire, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 24 juillet 2012.![endif]>![if> B\_\_\_\_\_ s'est opposée à la demande, versant notamment à la procédure le courrier rédigé par I\_\_\_\_\_ ainsi que le protocole d'entretien avec celle-ci. b. A l'audience de débats du 22 novembre 2012, A\_\_\_\_\_ a persisté dans sa demande, exposant que son congé était abusif dans la mesure où son vrai motif n'était pas celui invoqué, soit le prétendu problème avec I\_\_\_\_\_. Il a contesté avoir adopté toute attitude ambiguë à l'égard de cette dernière, qu'il n'avait jamais effleurée. Il lui avait touché les épaules d'une main, ce qui était sa manière de parler avec ses interlocuteurs tant féminins que masculins. A\_\_\_\_\_ a contesté l'avoir prise dans ses bras ou lui avoir donné des claques sur les fesses. Il avait des rapports professionnels corrects avec elle, aucune animosité n'existait entre eux. Il lui avait déclaré qu'elle n'avait pas l'expérience nécessaire pour faire ce travail, ce en rapport avec son jeune âge, ce qui avait dû la vexer. Par ailleurs, il était toujours en arrêt maladie et percevait des indemnités de l'assurance de perte de gain. Les représentants de B\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, ont pour leur part déclaré que I\_\_\_\_\_ avait écrit son rapport du 23 septembre 2011 de sa propre initiative. La note interne relative à la mise à l'écart de A\_\_\_\_\_ avait été établie le 29 septembre, après avoir entendu I\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_. La note portait la date du 23 septembre 2011 en raison d'une erreur de plume; elle avait été annexée au courriel du 29 septembre 2011 pour diffusion et n'avait donc pas pu être distribuée avant cette date. La lettre de licenciement avait été remise au demandeur lors de l'entretien du 29 septembre. Après l'entretien de l'employée, K\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_ avaient fait part de la situation à D\_\_\_\_\_, qui avait pris la décision de licencier A\_\_\_\_\_. La lettre de licenciement avait été commandée au service des ressources humaines et rédigée après l'entretien de I\_\_\_\_\_, mais avant d'entendre A\_\_\_\_\_, les faits étant suffisamment graves. D\_\_\_\_\_ a indiqué avoir pris la décision de licencier A\_\_\_\_\_ avant son audition, mais qu'il aurait pu changer d'avis s'il avait été convaincu de son innocence; or, tel n'avait pas été le cas. Ils n'avaient pas organisé de confrontation entre I\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, car ils étaient convaincus de la bonne foi de celle-ci. E. Le Tribunal a procédé à des enquêtes.![endif]>![if> a. Entendue en qualité de témoin et exhortée à dire la vérité, I\_\_\_\_\_ a notamment déclaré qu'elle avait été engagée par B\_\_\_\_\_ dans le courant de l'année 2010. Elle a notamment confirmé que A\_\_\_\_\_ l'avait,

à plusieurs reprises, prise dans ses bras, pendant une à deux minutes, sans parler. Ultérieurement, soit le soir du 25 août 2011, A\_\_\_\_\_ s'était approché d'elle par derrière et lui avait massé les épaules pendant quelques minutes, en silence; il ne s'agissait pas d'une simple tape amicale sur l'épaule. Elle avait été choquée et n'avait rien dit ni réagi; elle n'avait pas sollicité ce massage, ni ne s'était plainte de douleurs au dos. Le même soir, A\_\_\_\_\_ lui avait donné des tapes sur les fesses avec l'intérieur de la main, à plusieurs reprises; elle avait été choquée, n'estimant pas ces gestes comme normaux; elle avait considéré le massage, le fait qu'il la prenne dans ses bras ainsi que les tapes sur les fesses comme des gestes intimes. L'intégralité de ces faits s'étaient passés lorsque A\_\_\_\_\_ était seul avec elle. Ils n'étaient que trois agents, lors du service de nuit à C\_\_\_\_\_ qui se déroulait de 22h00 à 7h00 du matin; il y avait un agent dans un bâtiment et deux agents dans un autre, en l'occurrence elle et A\_\_\_\_\_. Ce dernier lui avait donné les tapes sur les fesses et l'avait massée, en l'absence de l'agent L\_\_\_\_\_, qui était alors en ronde extérieure. En cas de ronde, un des deux agents était censé rester à l'intérieur du bâtiment. A\_\_\_\_\_ l'avait prise dans ses bras, lorsqu'elle était seule en ronde à l'extérieur, après qu'il eut quitté son poste pour la rejoindre. I\_\_\_\_\_ n'avait pas vu A\_\_\_\_\_ avoir ce comportement avec d'autres personnes. Elle s'était confiée concernant ces faits, pour la première fois en septembre 2011, auprès de M\_\_\_\_\_, agente en qui elle avait toute confiance; cette dernière travaillait avec A\_\_\_\_\_ depuis deux ans et connaissait le personnage. Cette collègue lui avait confirmé qu'il pouvait se montrer tactile et qu'il l'avait été également avec elle, mais n'était jamais allé aussi loin et ne lui avait pas tapé sur les fesses. Elle lui avait conseillé d'en parler à la hiérarchie, ce qu'elle avait fait oralement auprès de G\_\_\_\_\_ et de E\_\_\_\_\_. Ce dernier lui avait conseillé d'établir un rapport écrit, qu'elle avait rédigé seule. C'étaient M\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_ qui l'avaient formée. Elle avait eu des différends professionnels avec A\_\_\_\_\_, dans la mesure où il remettait sans cesse en cause son travail et lui enseignait des choses erronées, qui étaient ensuite corrigées par les autres collaborateurs. Etant une nouvelle employée, elle avait d'abord fait ce qu'il lui disait, pour ensuite ne plus l'écouter, étant systématiquement corrigée par ses supérieurs derrière ses interventions. Avec l'expérience, elle pouvait confirmer que les critiques professionnelles émises par A\_\_\_\_\_ n'étaient pas justifiées. Avant le 25 août 2011, elle n'avait pas eu de mauvais rapport avec A\_\_\_\_\_, qui avait su la mettre en confiance. Elle n'avait pas compris ses gestes d'étreinte. A la question de savoir si quelqu'un lui avait touché les fesses en d'autres occasions, I\_\_\_\_\_ a répondu avoir subi des agressions sexuelles alors qu'elle était plus jeune. b. Egalement entendue en qualité de témoin, O\_\_\_\_\_ a notamment déclaré être Cheffe de département de la brigade mobile chez B\_\_\_\_\_. D\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ lui avaient demandé d'être présente lors de l'entretien de I\_\_\_\_\_ du 29 septembre 2011 pour représenter la gent féminine. Elle ne connaissait pas l'employée avant cet entretien, lors duquel celle-ci avait fait part d'avoir été tapée sur les fesses et serrée dans ses bras à plusieurs reprises par A\_\_\_\_\_ et avoir été gênée par ces situations. Elle avait rédigé elle-même le protocole d'entretien selon les faits évoqués; il ne lui avait pas été dicté par K\_\_\_\_\_. c. M\_\_\_\_\_ a confirmé sous serment le protocole de son entretien du 8 novembre 2011 concernant les confidences de I\_\_\_\_\_. Elle-même avait constaté que A\_\_\_\_\_ était très tactile; il l'avait eu prise par le bras ou par l'épaule et était très proche quand il la saluait. Une année avant ses agissements à l'égard de I\_\_\_\_\_, il lui avait massé les épaules, alors qu'elle était assise à l'ordinateur; elle lui avait dit qu'il était gentil, mais qu'elle avait tout ce qu'il lui fallait à la maison s'agissant des massages entre autres; il n'avait pas insisté et cela ne s'était pas reproduit. Elle n'avait pas ressenti cela comme des attouchements ou un geste déplacé; elle

ne s'en était pas plainte à ses supérieurs. A\_\_\_\_\_ était également tactile et amical avec certains de ses collègues masculins, mais son comportement était moins marqué qu'avec la gent féminine. C'est A\_\_\_\_\_ qui l'avait formée, ce qu'il avait fait correctement, elle débutait. Lorsqu'il avait été rétrogradé, il avait été déstabilisé; déjà d'une nature stressée, il était devenu désordonné dans son travail. Dans son comportement avec les jeunes détenus de C\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ était également tactile comme avec la gent féminine. Il avait tendance à toucher les jeunes mineurs masculins, sans arrière-pensée, les prenant par le cou et par l'épaule. Lors de la prise de leur service, les agents contrôlaient que les portes des cellules étaient bien fermées. A\_\_\_\_\_ avait tendance à les ouvrir pour discuter avec ces jeunes en détresse, ce que leur cahier des charges ne leur permettait pas. Elle avait appris que A\_\_\_\_\_ avait été déplacé de secteur par le biais d'une note interne. Lors de son entretien du 8 novembre 2011, elle ignorait le licenciement de A\_\_\_\_\_, qu'elle n'avait appris qu'en décembre 2011 par son Chef d'unité. d. Entendu en qualité de témoin, E\_\_\_\_\_ a notamment déclaré que sa prise de fonction comme Chef d'unité impliquait la surveillance de huit secteurs; il avait alors demandé à A\_\_\_\_\_ de prendre en charge des secteurs supplémentaires, tâche qui impliquait la mise à jour des cahiers des charges, la mise en place des notes de service et la formation des collaborateurs de ces secteurs. Cela impliquait de travailler physiquement sur les sites actifs de jour et de nuit, toutefois sans augmentation du temps de travail. A\_\_\_\_\_ avait refusé ces nouvelles tâches, sans en indiquer la raison. Selon lui, celui-ci n'avait pas les compétences requises pour assumer ses fonctions d'adjoint de Chef de secteur; il avait des lacunes dans les domaines des supports de travail, tels que l'outil informatique et les logiciels de contrôle de ronde. Beaucoup de leur travail se faisait dorénavant sur informatique, ce qui avait contraint A\_\_\_\_\_ à solliciter l'aide de collègues pour l'exécuter. Ce dernier prenait des initiatives non définies dans leur cahier des charges et par exemple ouvrait les cellules pour entrer en communication avec les jeunes pour les calmer, alors que les agents n'étaient autorisés à faire qu'un contrôle par nuit, hors cas d'urgence. Il s'était entretenu directement avec A\_\_\_\_\_ au sujet de leurs différends concernant ses tâches. Durant six mois, il avait essayé de dialoguer avec celui-ci concernant ses responsabilités. Il en avait parlé à son supérieur et savait que A\_\_\_\_\_ avait été convoqué par ce dernier, mais ignorait la teneur de leur entretien. I\_\_\_\_\_ était une employée très professionnelle, faisait preuve d'un bon esprit d'équipe et entretenait de bons rapports avec les vingt personnes de son unité. M\_\_\_\_\_, à qui I\_\_\_\_\_ s'était confiée, lui avait fait part des plaintes de cette dernière concernant le comportement de A\_\_\_\_\_. Suite à ces informations, il avait parlé à I\_\_\_\_\_ qui lui avait expliqué avoir été victime de gestes déplacés, qu'elle s'était sentie vraiment mal à l'aise et qu'elle craignait la perte de son travail en parlant. Il avait ensuite fait part de ses plaintes à K\_\_\_\_\_. Il n'avait pas été consulté par ses supérieurs lors de la prise de décision de licencier A\_\_\_\_\_. Il avait appris par le biais d'une circulaire son retrait du site de C\_\_\_\_\_ et avait été informé, moins d'un mois après, de son licenciement par la bouche de K\_\_\_\_\_. E\_\_\_\_\_ n'était pas au courant de gestes déplacés à l'encontre d'autres personnes de la part de A\_\_\_\_\_, qui avait une attitude tactile tant avec les hommes qu'avec les femmes. e. Au cours de son témoignage, G\_\_\_\_\_ a notamment déclaré avoir été informé par H\_\_\_\_\_ d'accusation d'attouchements commis par A\_\_\_\_\_ à l'égard de I\_\_\_\_\_. Il avait travaillé quelques jours plus tard avec cette dernière, qui lui en avait parlé personnellement. Il lui avait demandé d'établir un rapport qu'elle lui avait communiqué par courriel, environ une semaine plus tard, et qu'il avait lui-même transmis à E\_\_\_\_\_. I\_\_\_\_\_ était professionnelle avec ses collègues et n'était pas provocatrice. G\_\_\_\_\_ avait été, pendant une année, le supérieur hiérarchique du

A\_\_\_\_\_ qui n'était pas très ponctuel et avait des lacunes en informatique. Il avait appris le licenciement de celui-ci à son retour de vacances, au début du mois d'octobre 2011, par le biais d'une note interne. f. Le Tribunal a également entendu comme témoin P\_\_\_\_\_, cadre administratif au sein de B\_\_\_\_\_ ayant assisté à l'entretien entre K\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_. L'entretien avait duré une demi-heure environ et il en avait rédigé le protocole. Il n'avait pas été informé de l'affaire ni avant, ni après l'entretien. K\_\_\_\_\_ avait posé à A\_\_\_\_\_ des questions relatives à un comportement inapproprié à l'égard d'une collègue. Ce dernier avait eu l'air surpris des reproches qui lui étaient adressés. A l'issue de l'entretien, qui s'était déroulé dans un climat calme de part et d'autre, A\_\_\_\_\_ s'était vu signifier son licenciement pour les motifs indiqués dans le protocole. Aucune autre affectation professionnelle n'avait été discutée avec l'employé. P\_\_\_\_\_ avait déjà assisté à d'autres entretiens de ce type avec pour mission de rédiger un protocole, cela était la procédure habituelle. g. Entendu en qualité de témoin, L\_\_\_\_\_ a notamment confirmé avoir travaillé avec A\_\_\_\_\_ sur le site de C\_\_\_\_\_ en 2011, mais de manière séparée, n'étant pas dans les mêmes bâtiments. Il avait parfois travaillé avec I\_\_\_\_\_ dans le même bâtiment. Il n'avait pas vu A\_\_\_\_\_ avoir un comportement ambigu à l'égard de celle-ci. Cette dernière avait un comportement correct à son propre égard. Elle ne s'était pas plainte auprès de lui de reproches professionnels qu'aurait pu lui faire A\_\_\_\_\_. Il avait reçu une circulaire annonçant que ce dernier ne faisait plus partie du service; il n'avait pas compris qu'il avait été licencié. h. Autre employée de B\_\_\_\_\_ entendue comme témoin, Q\_\_\_\_\_ a notamment déclaré que A\_\_\_\_\_ avait été son collègue puis son supérieur hiérarchique au sein de B\_\_\_\_\_. Elle avait eu l'occasion de travailler dans le même bâtiment avec A\_\_\_\_\_, qui avait toujours été correct avec elle et n'avait jamais eu de gestes déplacés à son égard, ni ne pouvant être compris comme tels. Il était une personne tactile et amicale avec tout le monde, hommes comme femmes; il touchait facilement les épaules ou le bras des personnes qu'il connaissait. Il lui était arrivé qu'il lui masse les épaules, à titre amical et fraternel. Elle n'avait jamais eu de collègue féminine qui s'était plainte de gestes déplacés de la part A\_\_\_\_\_. I\_\_\_\_\_ ne lui avait jamais fait part de problèmes ou de critiques de la part de A\_\_\_\_\_ à son égard. Lorsqu'elle avait lu la note interne annonçant que A\_\_\_\_\_ ne reviendrait plus sur le site de C\_\_\_\_\_, elle avait essayé de le contacter, ce qu'elle avait réussi à faire un mois plus tard. A\_\_\_\_\_ lui avait expliqué les raisons de son licenciement, à savoir la plainte de gestes déplacés émise par I\_\_\_\_\_. Cela l'avait surprise, car A\_\_\_\_\_ était quelqu'un de respectueux et chaleureux et non pas une personne "tordue". Le 29 novembre 2011, elle était allée voir K\_\_\_\_\_ pour lui raconter qu'elle avait, lors d'une prise de service, observé que I\_\_\_\_\_ était très entourée par des gardiens de Champ-Dollon travaillant à C\_\_\_\_\_, et ne semblait pas gênée par cette promiscuité. Lors de la prise d'un autre service, elle avait vu qu'elle était très proche de l'un de ces gardiens. Elle avait observé cela, bien avant le départ de A\_\_\_\_\_ et, après coup, elle avait réinterprété ces scènes et fait un lien. A sa connaissance, aucune suite n'avait été donnée à son intervention auprès de K\_\_\_\_\_. i. Le témoin R\_\_\_\_\_ a notamment déclaré avoir été employé par B\_\_\_\_\_ de 2006 à fin 2009. Lors de son arrivée chez B\_\_\_\_\_, il avait été formé par A\_\_\_\_\_ qui était un peu comme chez lui à C\_\_\_\_\_ et était très professionnel; il avait été très satisfait de sa formation. Les méthodes de travail avaient ensuite changé. Sur le plan de l'informatique, A\_\_\_\_\_ avait un peu de peine et lorsque des rapports tardaient à venir, il s'en chargeait lui-même ou l'aidait à les faire. En sa qualité de Chef de secteur, A\_\_\_\_\_ avait pour tâche de remplir le planning du personnel ce qu'il n'était plus arrivé à faire, ne lui rendant que son propre planning. Au niveau informatique, il n'y avait pas eu de formation interne spécifique.

Il avait été formé par le responsable informatique de B\_\_\_\_\_ et avait transmis ses explications à ses subordonnés; les programmes étaient très bien faits et simples d'application. Il aurait peut-être dû accorder plus de temps à A\_\_\_\_\_ pour mieux maîtriser l'informatique, mais il s'était lassé, ne voyant rien avancer malgré ses instructions. Ils avaient également modifié le mode de contrôle des portes des cellules le soir. Lors du départ des gardiens, les agents avaient pour mission de contrôler la bonne clôture des portes, avec un contact dorénavant bref avec les mineurs. Précédemment, il lui était arrivé de discuter longuement avec certains mineurs, méthode qui ne pouvait plus être appliquée pour des questions de sécurité des agents. Certains éducateurs de C\_\_\_\_\_, s'était plaint du fait que A\_\_\_\_\_ continuait à avoir des contacts prolongés avec les mineurs, notamment en ouvrant les portes des cellules; il avait évoqué cette situation à plusieurs reprises avec A\_\_\_\_\_. Malgré leurs discussions, A\_\_\_\_\_ était resté en retrait des améliorations mises en place. Il s'était montré peu coopératif, peu souple et peu responsable dans le cadre de son planning personnel qu'il lui remettait sous forme de projet et qu'il finissait par accepter. A fin 2008, les changements allaient vite et A\_\_\_\_\_ était dépassé ; il s'était, d'une certaine manière, isolé du groupe en faisant son travail à sa façon, selon les anciennes méthodes. C'est à ce moment-là que sa rétrogradation a été évoquée. Cela avait été difficile psychologiquement de le rétrograder, car c'était A\_\_\_\_\_ qui l'avait formé. La direction et lui-même avaient beaucoup parlé de A\_\_\_\_\_, auquel il ne s'agissait pas de nuire. Il avait vu A\_\_\_\_\_ en souffrance et mal dans sa peau et avait beaucoup discuté avec lui. A\_\_\_\_\_ était quelqu'un de très poli et de très correct; il était très tactile, c'était sa nature, et donnait à ses collègues des tapes dans le dos ce qui était réciproque de sa part. Durant ses quatre années au sein de B\_\_\_\_\_, aucune employée féminine ne s'était plainte de gestes déplacés de la part A\_\_\_\_\_, qui était même ami avec elles. F. Dans le jugement entrepris, le Tribunal des prud'hommes a considéré en substance qu'au vu de l'ensemble des témoignages recueillis et de celui de I\_\_\_\_\_ en particulier, les déclarations de celle-ci selon lesquelles A\_\_\_\_\_ avait eu des gestes déplacés à son égard étaient crédibles. S'il ressortait de la procédure que I\_\_\_\_\_ avait eu quelques antagonismes professionnels avec A\_\_\_\_\_, il n'était nullement établi qu'elle en avait gardé une rancune qui aurait pu l'amener à proférer de fausses accusations à l'encontre de celui-ci. Ainsi, il fallait tenir pour acquis que les faits s'étaient bien déroulés de la manière décrite par I\_\_\_\_\_. Les gestes effectués sur celle-ci par A\_\_\_\_\_, qui étaient définis par la jurisprudence pénale comme des attouchements sexuels, étaient clairement inadmissibles sur un lieu de travail. Ils justifiaient à eux seuls le licenciement de A\_\_\_\_\_, de surcroît prononcé en respectant le délai de congé. Le motif de licenciement invoqué par B\_\_\_\_\_ était dès lors pleinement fondé et non pas fictif. En l'occurrence, B\_\_\_\_\_ avait également des raisons d'être insatisfaite des prestations professionnelles de A\_\_\_\_\_, qui n'avait pas réussi à s'adapter aux changements des méthodes de travail de son employeur. Cette inadéquation avait à juste titre entraîné sa rétrogradation à deux reprises et A\_\_\_\_\_ n'avait pas été victime d'un processus ayant pour but son humiliation et son élimination professionnelle. Ainsi, les motifs ayant conduit à son licenciement n'étaient pas abusifs. B\_\_\_\_\_ n'avait pas non plus porté atteinte à la personnalité A\_\_\_\_\_ dans la manière dont elle avait procédé à son licenciement. La note interne annonçant sa mise à l'écart du site de C\_\_\_\_\_ n'avait notamment été diffusée qu'après lui avoir annoncé son licenciement, et non avant. B\_\_\_\_\_ était fondée à procéder à une telle mise à l'écart, ayant notamment l'obligation de protéger I\_\_\_\_\_ d'autres atteintes de la part de A\_\_\_\_\_. Celui-ci avait par ailleurs été entendu oralement avant que son licenciement ne lui soit communiqué et avait eu l'occasion de s'exprimer sur les plaintes

de I\_\_\_\_\_. Dans la mesure où il s'agissait d'un licenciement ordinaire, B\_\_\_\_\_ pouvait estimer fondées les déclarations concordantes de celle-ci et donner son congé à A\_\_\_\_\_ sans procéder à des investigations plus approfondies ni organiser une confrontation. Enfin, B\_\_\_\_\_ n'avait pas l'obligation de chercher pour A\_\_\_\_\_ un nouveau poste en son sein, compte tenu des faits reprochés à celui-ci et de son incapacité à s'adapter aux changements. Le licenciement de A\_\_\_\_\_ n'étant ainsi pas abusif dans ses motifs ni dans la manière dont il avait été prononcé, celui-ci ne pouvait prétendre à aucune indemnité et devait être débouté des fins de sa demande. G. L'argumentation des parties en appel sera examinée ci-dessous, dans la mesure utile à la solution du litige.!

EN DROIT 1. Les jugements finaux de première instance sont susceptibles d'appel si l'affaire est non pécuniaire ou si, pécuniaire, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant le Tribunal atteint 10'000 fr. (art. 308 CPC).! En l'espèce, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions en première instance s'élevait à 27'900 fr. La voie de l'appel est ainsi ouverte. Interjeté contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC) auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans le délai utile de 30 jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 3 et art. 311 CPC), l'appel est recevable. 2. L'appelant reproche tout d'abord au Tribunal des prud'hommes d'avoir outrepassé ses compétences *ratione materiae*.! 2.1 En vertu de l'art. 6 par. 1 CEDH, toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. Au sens de cette disposition, la garantie du tribunal établi par la loi, indépendant et impartial, signifie qu'un litige ne doit pas être soustrait, au détriment du justiciable, à la connaissance du juge généralement compétent et être déferé à une autorité incompétente ou à une autorité spécialement constituée pour connaître du cas. Le droit n'interdit pas en revanche la création de juridictions spécialisée à raison de la matière ou à raison des qualités particulières des justiciables (Piquerez/Macaluso, Procédure pénale suisse, 3 e éd, Bâle 2011, n. 446 p. 151). En matière civile, la loi prévoit qu'il incombe au droit cantonal de déterminer la compétence matérielle tout en respectant les exigences constitutionnelles (art. 30 Cst.) et celles de l'art. 6 CEDH s'agissant de l'autorité de jugement (art. 3 CPC; Haldy, Code de procédure civile commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art. 3 CPC). En vertu de l'art. 4. al. 1 CPC, les cantons sont ainsi libres d'instituer des tribunaux particuliers, tels que le Tribunal des Baux ou le Tribunal des prud'hommes (Haldy, op. cit. , 2. 2 ad art. 4 CPC). A Genève, la dotation, la composition et la compétence du Tribunal des prud'hommes sont régies par la loi sur le Tribunal des prud'hommes, du 11 février 2010 (LTPH, RS Ge E 3 10; art. 110 LOJ). Celle-ci prévoit notamment que sont jugés par le Tribunal des prud'hommes les litiges découlant d'un contrat de travail, au sens du titre dixième du Code des obligations (art. 1 al. 1 let. a LTPH). 2.2 En l'espèce, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir outrepassé leur compétence et violé son droit à un procès équitable, au sens des dispositions susvisées, en considérant notamment qu'il avait commis des gestes "clairement définis par la jurisprudence pénale comme des atteintes sexuelles". Avec l'intimée, la Cour constate que le Tribunal des prud'hommes n'était pas saisi de l'action pénale, mais de prétentions civiles fondées sur les art. 319 ss du Code des obligations. Dans le dispositif du jugement entrepris, le Tribunal a uniquement débouté l'appelant de telles prétentions, qui relevaient de sa compétence matérielle en vertu des dispositions rappelées ci-dessus. Il n'a pas statué en matière pénale ni rendu une décision ayant une quelconque portée pénale. A l'évidence, la qualification par le Tribunal,

dans le corps de sa décision, du comportement de l'appelant au regard de la jurisprudence pénale intervenait uniquement aux fins de motivation de la décision rendue en matière civile et ne saurait d'une quelconque manière lier le juge pénal, étant rappelé que ce dernier apprécie toujours librement les preuves selon l'intime conviction qu'il retire de l'ensemble de la procédure (art. 10 al. 2 CPP) et que la présomption d'innocence interdit aux autorités pénales de considérer une personne comme coupable tant que sa culpabilité n'a pas été établie d'une manière conforme à la loi par un tribunal compétent pour se prononcer sur cette question (art. 10 al. 1 CPP; Tophinke, Schweizerische Strafprozessordnung, Basler Kommentar, 2011, n. 26 ad art. 10 CPP). On ne voit par ailleurs pas en quoi la référence à des normes ou à des décisions pénales pour apprécier le caractère civilement illicite des actes de l'appelant, et partant contraire à ses devoirs professionnels, contreviendrait à son droit à un procès équitable, sachant que le Tribunal applique le droit d'office (art. 57 CPC) et n'a pas à attirer préalablement l'attention des parties sur l'existence de tel ou tel problème de droit (ATF 130 III 35 consid. 5). En l'occurrence, l'appelant a eu tout loisir de contester devant les premiers juges le caractère illicite du comportement qui lui était reproché, sous quelque angle que ce soit, ainsi que le fait même d'avoir adopté ce comportement. La décision entreprise étant dénuée de toute portée pénale, il n'incombait notamment pas au Tribunal d'accorder à l'appelant les droits réservés à la défense par telle ou telle disposition de procédure pénale, qui demeurerait inapplicable. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu d'annuler la décision au motif que le Tribunal des prud'hommes aurait outrepassé ses compétences matérielles ou violé son droit à un procès équitable. 3. L'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu le caractère abusif de son licenciement. 3.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I p. 152; 131 III 535 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2a p. 88). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I p. 152; 131 III 535 consid. 4.1; 130 III 699 consid. 4.1 p. 701). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I p. 152 s.; 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être considéré comme abusif en raison de la manière dont il est donné. Même lorsque la résiliation est légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards; le congé doit être considéré comme abusif si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation; une attitude seulement incorrecte de l'employeur ne suffit pas. L'interdiction de l'abus de droit au sens de l'art. 2 CC réprime davantage que de simples chicanes, mais ne suppose pas que celui qui abuse de son droit ait l'intention de nuire ou que le procédé soit lui-même immoral (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3, JdT 2006 I p. 154; 131 III 535 consid. 4.2 et 4.3). L'obligation de l'employeur de protéger la personnalité du travailleur résultant de l'art. 328 al. 1 CO englobe notamment l'honneur personnel et professionnel (arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2c). L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le

comportement du travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2). Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se révèlent infondées alors qu'il ne disposait d'aucun indice sérieux ou n'avait fait aucune recherche en vue d'établir les faits (arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2005 du 16 novembre 2005 consid. 4.2). L'employeur ne doit pas formuler des accusations accablantes si ses soupçons ne reposent sur aucun élément sérieux (arrêt du Tribunal fédéral 4C.543/1996 du 22 août 1997 consid. 2a). Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (ATF 130 III 699 consid. 5.2 p. 705 s.). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246 consid. 4b p. 252). En ce domaine, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703).

3.2 En l'espèce, l'appelant reproche tout d'abord aux premiers juges d'avoir considéré qu'il avait effectivement adopté un comportement inadéquat et déplacé à l'égard de sa collègue I\_\_\_\_\_, alors que tel ne serait pas le cas. Entendue comme témoin par le Tribunal, la susnommée a cependant confirmé sous serment que les faits s'étaient bien déroulés de la façon dont elle l'avait indiqué à l'intimée, soit notamment que, sur son lieu de travail, l'appelant l'avait étreinte dans ses bras à plusieurs reprises pendant une à deux minutes, lui avait prodigué un massage non sollicité et lui avait donné plusieurs tapes sur les fesses, étant précisé que ces faits s'étaient à chaque fois déroulés lorsque l'appelant était seul avec elle. Au vu de ce témoignage, le Tribunal pouvait parfaitement considérer comme établis les faits reprochés à l'appelant sans verser dans l'arbitraire, contrairement à ce que soutient celui-ci. A cela s'ajoute qu'en l'espèce, le témoignage de I\_\_\_\_\_ venait confirmer les déclarations faites par celle-ci d'abord à l'une de ses collègues, puis dans son courrier du 23 septembre 2011 à son supérieur hiérarchique, et enfin devant le chef de son département au sein de l'intimée. Les incohérences que l'appelant prétend voir dans le témoignage de I\_\_\_\_\_, notamment quant au fait qu'il ne devait pas travailler dans le même bâtiment que celle-ci le soir du 25 août 2011, ne permettent pas de remettre en cause la véracité des faits ainsi rapportés. Au cours de son témoignage, I\_\_\_\_\_ a notamment déclaré que l'appelant avait quitté son poste de travail pour venir la rejoindre, de sorte que l'affectation des protagonistes à différents bâtiments du site concerné apparaît dépourvue de pertinence. Le fait que dans son témoignage, le supérieur de I\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, n'ait quant à lui pas rapporté que celle-ci s'était plainte de ce que l'appelant lui avait donné des tapes sur les fesses, lorsqu'elle lui avait parlé au mois de septembre 2011, peut par ailleurs s'expliquer non seulement par une simple omission dans le témoignage dudit supérieur, compréhensible au vu de l'écoulement du temps, mais également par le fait que I\_\_\_\_\_ n'avait alors pas nécessairement détaillé oralement devant son supérieur immédiat les attouchements dont elle indiquait être victime, compte tenu de la nature délicate du sujet évoqué. Il n'y a dès lors pas lieu d'admettre que les premiers juges auraient procédé à une appréciation erronée des éléments de preuve qui leur étaient soumis. Les déclarations de I\_\_\_\_\_ apparaissant au

contraire constantes et cohérentes dans la durée. Comme l'a relevé le Tribunal, le fait que celle-ci ait admis avoir eu un léger différend avec l'appelant lors de ses débuts au sein de l'intimée ne permet par ailleurs pas de retenir qu'elle en aurait gardé une rancune l'ayant conduite à proférer, une année plus tard, de fausses accusations contre l'appelant. Devant le Tribunal, la collègue féminine de I\_\_\_\_\_ ayant assisté à son entretien avec le chef de département de l'intimée a rapporté que le discours de la prénommée était franc et qu'elle ne semblait pas vouloir "régler des comptes" avec l'appelant; elle avait au contraire jugé que les faits décrits par l'employée étaient précis. On peut également relever qu'au cours des enquêtes, plusieurs témoins ont rapporté que l'appelant se montrait régulièrement "tactile" dans ses rapports avec autrui, y compris sur son lieu de travail. Une collègue féminine a notamment déclaré que l'appelant avait également tenté de lui prodiguer un massage, ce à quoi elle avait dû s'opposer. S'il est vrai que selon elle, l'appelant n'avait alors pas insisté, on peut aisément concevoir que celui-ci aurait également pu avoir à son égard des gestes déplacés, si elle ne s'était pas d'emblée opposée au massage. Or, dans le cas de I\_\_\_\_\_, celle-ci a toujours indiqué avoir été incapable de réagir lorsque l'appelant l'avait prise dans ses bras et lui avait prodigué un massage, étant paralysée par la gêne ou par la honte. Il paraît dès lors probable que l'appelant ait mal interprété cette absence de réaction et qu'il ait poursuivi ses avances contre le gré de I\_\_\_\_\_. Celle-ci a par ailleurs expliqué son absence de réaction par la peur de perdre son travail, ce qui paraît plausible; il convient également de relever qu'elle a déclaré avoir été victime d'agressions sexuelles dans sa jeunesse, ce qui peut expliquer son incapacité à s'opposer aux gestes déplacés de l'appelant. Dans ces conditions, le déroulement des faits tel que rapporté par I\_\_\_\_\_ apparaît crédible; le fait que les autres collègues féminines de l'appelant ne se soient jamais plaintes du comportement "tactile" de celui-ci n'enlève rien à la force probante du témoignage susvisé. Il n'y a par ailleurs pas lieu d'admettre que I\_\_\_\_\_ aurait d'une quelconque manière suscité un comportement inadéquat de la part de l'appelant, plusieurs témoins ayant rapporté que celle-ci se montrait toujours très correcte dans son activité professionnelle et qu'elle s'habillait convenablement. Le fait que l'une de ses collègues ait cru déceler que I\_\_\_\_\_ faisait l'objet d'une attention particulière de la part de ses collègues masculins, voire qu'elle se montrait proche de l'un d'entre eux, ne permet pas de remettre en cause ce qui précède, ni douter de la crédibilité du témoignage de celle-ci. Il est au surplus douteux qu'une quelconque incitation ou un éventuel consentement de I\_\_\_\_\_ au comportement adopté par l'appelant puisse suffire à rendre abusif le congé ordinaire donné à celui-ci par l'intimée, un tel comportement étant à l'évidence inadéquat et inadmissible sur le lieu de travail, en particulier dans une activité de surveillance et de sécurité telle que celle confiée à ses agents par l'intimée. Au vu des considérants qui précèdent, il n'y a pas lieu d'admettre que le congé donné à l'appelant serait abusif au motif que la raison invoquée à l'appui de ce congé serait dénuée de tout fondement. 3.3 C'est par ailleurs en vain que l'appelant soutient que les plaintes de I\_\_\_\_\_ relatives à son comportement n'auraient servi que de prétexte à son licenciement, qui serait selon lui motivé par une volonté de l'intimée de l'humilier et de le mettre définitivement à l'écart après l'avoir rétrogradé injustement à deux reprises. Comme l'a relevé le Tribunal, la procédure a permis de vérifier que la première rétrogradation de l'appelant était intervenue en raison de l'incapacité de celui-ci à s'adapter aux changements survenus dans les tâches qui lui incombaient en tant que chef de secteur, en particulier compte tenu de l'informatisation croissante desdites tâches. Un témoin a notamment rapporté que malgré de nombreuses discussions avec la direction de l'intimée, l'appelant était resté en retrait des améliorations mises en place et avait continué à travailler à sa façon,

selon les anciennes méthodes, se reposant sur ses collègues pour effectuer les tâches qu'il ne maîtrisait pas. La première rétrogradation de l'appelant, quoique pudiquement motivée par des motifs de restructuration, n'apparaissait dès lors pas dénuée de fondement. Un autre témoin a rapporté qu'après sa première rétrogradation, l'appelant avait été déstabilisé et était devenu désordonné dans son travail. Plusieurs personnes ont notamment constaté qu'il ouvrait les portes des cellules des jeunes détenus qu'il était censé surveiller, manquant par là au cahier des charges qu'il lui incombait de respecter. Dans ces conditions, il paraît normal que l'intimée ait envisagé de rétrograder l'appelant une nouvelle fois. Le fait que l'appelant soit entré en conflit avec son supérieur au sujet de ses tâches n'apparaît par ailleurs pas imputable à ce dernier. Devant le Tribunal, ledit supérieur a confirmé que l'appelant n'avait plus les compétences nécessaires pour assumer un poste de chef de secteur adjoint, tant en raison de son comportement que de ses lacunes en informatique, et qu'il avait tenté en vain de discuter avec l'appelant à ce sujet. La décision de rétrograder l'appelant une seconde fois apparaît dès lors également fondée sur des motifs valables, étant précisé que l'intimée a invoqué à l'appui de cette décision non seulement des raisons de restructuration et de réorganisation, mais également les difficultés de l'appelant à se remettre en question et à s'intégrer dans une équipe. Au vu de ce qui précède, on ne saurait distinguer dans le comportement de l'intimée une quelconque volonté de s'acharner sur l'appelant ou de l'humilier. On relèvera également que l'intimée a proposé à l'appelant de solliciter sa réaffectation dans une autre unité si la perspective de continuer à travailler avec le supérieur avec lequel il connaissait un différend ne lui convenait pas, proposition à laquelle l'appelant n'a pas donné suite. La décision de l'intimée de licencier l'appelant apparaît ainsi dénuée de lien avec les motifs susvisés et être réellement fondée sur le motif indiqué à celui-ci lors de son entretien du 29 septembre 2011, soit l'adoption par celui-ci d'un comportement incorrect à l'égard de l'une de ses collègues. L'appelant échoue ainsi à apporter des indices suffisants permettant de retenir que ce motif serait en réalité un prétexte, rendant son licenciement potentiellement abusif. 3.4 L'appelant soutient enfin que son licenciement serait abusif en raison de la manière dont il lui a été signifié par l'intimée. A cet égard, il est aujourd'hui établi que la note interne de l'intimée concernant la mise à l'écart de l'appelant du site de C\_\_\_\_\_ n'a pas été communiquée au personnel de l'intimée avant que l'appelant ne soit informé de la décision de le licencier. Bien que ladite note porte la date du 23 septembre 2011, elle n'a été diffusée que le 29 septembre au soir, après audition de l'appelant par les responsables de l'intimée. Si la diffusion de cette note peut paraître abrupte et son ton rigoureux, il faut également considérer, comme l'a fait le Tribunal, que l'intimée était tenue de protéger la personnalité de I\_\_\_\_\_ et de ses autres employés, en particulier de ses employées de sexe féminin, contre d'éventuels autres gestes déplacés de la part de l'appelant. Compte tenu des circonstances, la mise à l'écart de l'appelant et l'information donnée au personnel n'apparaissent dès lors pas avoir porté une atteinte disproportionnée à la personnalité de celui-ci. Les témoignages recueillis au cours de la procédure ont d'ailleurs permis de vérifier que les autres employés de l'intimée n'ont pas été informés du motif du licenciement de l'appelant et que certains n'ont pas même compris qu'il était licencié, croyant simplement qu'il était affecté à un autre service. Contrairement à ce que soutient l'appelant, il n'a pas non plus été licencié sans que lui soit donnée l'occasion de se déterminer sur les accusations dont il faisait l'objet. Comme indiqué ci-dessus, l'appelant a été entendu le 29 septembre 2011 par le responsable de l'intimée qui lui a signifié son congé; le motif à la base de son licenciement, soit son comportement inapproprié à l'égard de I\_\_\_\_\_, lui a alors été communiqué et l'appelant a pu s'exprimer à ce sujet. Ni le

protocole de cet entretien, ni le témoignage de la personne chargée de rédiger ledit protocole ne permettent d'infirmer les dires des représentants de l'intimée selon lesquels ceux-ci auraient alors pu renoncer à licencier l'appelant s'ils avaient éprouvé des doutes suffisants sur le bien-fondé des accusations portées contre lui. Il est certes regrettable qu'avant de signifier à l'appelant son licenciement, les représentants de l'intimée n'aient pas organisé de confrontation entre celui-ci et I\_\_\_\_\_, confrontation à laquelle les deux protagonistes avaient donné leur accord, ou qu'ils n'aient pas cherché à vérifier préalablement auprès de l'employée M\_\_\_\_\_ la teneur des confidences que I\_\_\_\_\_ indiquait lui avoir faites. Comme l'a relevé le Tribunal, l'intimée n'a cependant pas résilié le contrat de travail de l'appelant avec effet immédiat pour justes motifs; elle a notifié à l'appelant un congé ordinaire, respectant le délai de congé applicable. L'intimée n'était pas nécessairement tenue de procéder à des investigations complémentaires avant de notifier à l'appelant un tel congé. Les dispositions et principes rappelés ci-dessus ne permettent en effet de tenir un congé pour abusif que s'il a été donné pour un motif qui se révèle infondé et que l'employeur ne disposait d'aucun indice sérieux ou n'a procédé à aucune recherche. Or, en l'espèce, non seulement l'intimée a procédé à l'audition des employés concernés et disposait d'indices sérieux, compte tenu du rapport écrit de I\_\_\_\_\_ et du comportement "tactile" reconnu de l'appelant envers ses collègues, mais surtout le motif invoqué à l'appui du licenciement se révèle en définitive fondé: comme exposé sous consid. 3.2 ci-dessus, il faut aujourd'hui tenir pour acquis que l'appelant a effectivement adopté envers I\_\_\_\_\_ le comportement inapproprié décrit par celle-ci dans ses diverses déclarations, comportement qui n'était pas admissible dans le cadre des missions confiées par l'intimée à ses collaborateurs. Il s'ensuit que l'intimée n'a pas porté ni pu porter une atteinte illicite ou disproportionnée à la personnalité de l'appelant en lui signifiant son licenciement comme elle l'a fait le 29 septembre 2011. Toute autre conclusion reviendrait à admettre que puisse être considéré comme abusif un licenciement donné en raison d'un comportement répréhensible que l'employé a réellement adopté, mais que l'employeur ne pouvait strictement démontrer au moment du licenciement, ce qui n'est pas admissible. Aucune stigmatisation injustifiée de l'appelant envers les tiers ne peut par ailleurs être reprochée à l'intimée. 3.5 Au vu des motifs qui précèdent, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que le congé signifié à l'appelant n'était pas abusif et que celui-ci ne pouvait prétendre à une quelconque indemnité de ce chef. L'appel sera dès lors rejeté et le jugement entrepris sera confirmé. 4. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure est gratuite. Il n'est perçu aucun frais ni alloué de dépens (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, RS Ge E 1 05.10; art 15 al. 3 let. c et 17 al. 2 LaCC).!

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : À la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/153/2013 rendu le 15 mai 2013 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12372/2012-4. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Alix FRANCOTTE CONUS, présidente; Monsieur Michel BOHNENBLUST, juge employeur, Madame Christine PFUND, 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.