

# **GE\_GERICHTE C/14705/2006 vom 27. Februar 2008**

GE Cour de justice, 2008-02-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_14705\\_2006](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_14705_2006)

FR: GE\_GERICHTE C/14705/2006 du 27 février 2008

IT: GE\_GERICHTE C/14705/2006 del 27 febbraio 2008

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; RÉCEPTION(SENS GÉNÉRAL); CINÉMA(CONSTRUCTION); CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL; ÉGALITÉ ENTRE HOMME ET FEMME; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ; HARCÈLEMENT SEXUEL(DROIT DU TRAVAIL); TORT MORAL; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); SALAIRE MOYEN; FARDEAU DE LA PREUVE; PREUVE FACILITÉE; LIBRE APPRÉCIATION DES PREUVES; FRAIS JUDICIAIRES | T réclame une indemnité pour tort moral et une indemnité au sens de l'art. 5 al. 3 LEg en raison du harcèlement sexuel qu'elle a subi de la part de F, son supérieur hiérarchique. La Cour rappelle la définition du harcèlement sexuel et le fait qu'il n'existe pas d'assouplissement du fardeau de la preuve en la matière. Elle rappelle également que E est responsable des agissements de ses employés. Elle retient que le Tribunal avait admis à juste titre que T avait été victime de harcèlement sexuel de la part de F. E était partie à une CCT dont une disposition prohibait expressément le harcèlement sexuel. Dans un premier temps, en 2004, la direction a pris des mesures pour faire cesser les tensions existantes entre F et T, adressant une lettre de reproches à F et cherchant à ne plus faire coïncider leurs horaires. E n'a appris qu'en 2005 que T se plaignait de harcèlement sexuel. Elle a alors convoqué les deux protagonistes, les a entendus séparément et ensemble et a proposé à T de changer de place de travail, car il était trop difficile de déplacer F au vu de ses responsabilités. T ayant refusé, E a à nouveau évité de faire coïncider leurs horaires. La Cour, confirmant le jugement du Tribunal, estime que E a pris les mesures qui s'imposaient et déboute T de ses conclusions en paiement d'une indemnité de six mois de salaire moyen. S'agissant du tort moral, la Cour admet une violation du contrat de travail constitutive d'une atteinte à la personnalité, un préjudice moral dans un rapport de causalité naturel et adéquat avec le harcèlement subi. Par contre, aucune faute n'est imputable à E, celle-ci ayant pris toutes les mesures qui s'imposaient au vu des circonstances. Le jugement est donc également confirmé en ce qu'il déboutait T de ce chef de prétention. | CC.8; CO.328; CO.343; LEg.4; LEg.5; LEg.6; LJP.11; LPC.196

## **Erwägungen**

### **E. 2**

De même, ils s'abstiennent de toute contrainte ou harcèlement tendant à imposer à autrui un comportement manifestement contraire à sa volonté, en particulier en ce qui concerne la sexualité et son intégralité corporelle. La violation de cette disposition constitue un juste motif de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail, toute autre suite civile et pénale étant réservée.

### **E. 2.1**

Aux termes de l'art. 328 al. 1 er 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. L'art. 328 CO instaure une protection plus étendue que celle qu'assurent les art. 27 et 28 du Code civil. D'une part, cette disposition interdit à l'employeur de porter atteinte, par ses directives (art. 321 d CO), aux droits de la personnalité du travailleur. D'autre part, elle impose à l'employeur la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de la personnalité du travailleur (WYLER, Droit du travail, 2002, p. 220; AUBERT, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 2 ad art. 328 CO, p. 1728), laquelle englobe notamment la vie et la santé du travailleur, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (ATF du 18 décembre 2001 en la cause 4C.253/2001 ; REHBINDER, Berner Kommentar, n. 4 ad art. 328 CO; SAILLEN, op. cit., pp. 72 ss). L'atteinte à la personnalité du travailleur peut provenir directement de l'employeur lui-même, l'employeur étant une personne physique, ou d'un organe de la société, l'employeur étant une personne morale (art. 55 al. 2 CC), ou encore, par application de l'art. 101 CO, d'un auxiliaire de l'employeur (supérieur du travailleur, collègue), voire d'un tiers (client, fournisseur). L'art. 328 CO crée donc une responsabilité propre de l'employeur, opposable à lui seul, pour des actes qui peuvent être le fait de tiers (JAR 1992, p. 169; WYLER, op. cit., 2002, p. 220; REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83; SAILLEN, op. cit., p. 63). Le harcèlement sexuel est un cas particulier d'atteinte à la personnalité au sens de l'art. 328 CO. L'art. 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'elles 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 ces 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/aa et les références citées; ATF np 4C.187/2000 du 6 avril 2001, consid. 2a). Le harcèlement sexuel se caractérise avant tout par le fait que le comportement n'est pas souhaité par la personne qui le subit. L'intention de l'auteur n'est pas déterminante. Afin de déterminer l'importunité d'un comportement, les tribunaux prennent généralement comme critère la sensibilité d'une personne raisonnable du même sexe placée dans les mêmes circonstances. Toutefois, selon la doctrine majoritaire, il y a lieu de tenir compte non seulement du point de vue objectif de la "personne raisonnable", mais également de la sensibilité subjective de la victime, compte tenu des circonstances particulières du cas (LEMPEN, Aperçu de la jurisprudence relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, in AJP/PJA, p. 1406s. et les références citées). A noter que le harcèlement sexuel ne bénéficie pas de l'assouplissement du fardeau de la preuve prévu à l'art. 6 LEg, de sorte que c'est le principe général de l'art. 8 CC qui s'applique dans ce domaine. En vertu des art. 8 CC et 186 LPC, chaque partie doit, à défaut de prescriptions contraires, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Cette répartition du fardeau de la preuve ne régleme toutefois pas l'appréciation des preuves, qui relève de l'intime conviction du juge, auquel l'art. 8 CC n'interdit pas, lorsque les moyens de preuve ordinaires font défaut, de procéder par indices ou de se fonder sur une très grande vraisemblance ( Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt , Commentaire de la Loi de

procédure civile genevoise, n. 1 ad art. 186 LPC et les références citées), ou encore sur l'expérience générale de la vie et du cours ordinaire des choses, sorte de présomption naturelle facilitant l'apport de la preuve (ATF 117 II 256 consid. 2b et les références). 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 (cf. Bigler-Eggenberger, in *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*, 1997, n. 40 ad art. 5 LEg). Aux termes de l'art. 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).

### **E. 2.2**

En l'espèce, c'est à juste titre que le Tribunal a admis l'existence d'un harcèlement sexuel de la part de F\_\_\_\_\_ à l'égard de l'appelante. Les enquêtes n'ont, certes, pas corroboré et confirmé que F\_\_\_\_\_ avait demandé à l'appelante de lui toucher les fesses ou encore qu'il lui avait demandé de faire une "partouse". Néanmoins, elles ont établi qu'il avait incité l'appelante à regarder avec lui des photos pornographiques d'une revue spécialisée, qu'il lui a fait des remarques au sujet de son décolleté et qu'il a eu des gestes déplacés à son égard en pointant son doigt sur sa poitrine ou la prenant par l'épaule. Le Tribunal a admis à raison que F\_\_\_\_\_ avait eu un comportement importun et inadéquat à l'égard de l'appelante; celle-ci s'était d'ailleurs sentie gênée, déstabilisée, blessée et atteinte dans sa personnalité. Par ailleurs, bien que l'incident relatif au téléphone portable de l'appelante n'ait pas été proprement parler constitutif de harcèlement sexuel, il s'est inscrit dans un contexte suffisamment déstabilisant pour que l'appelante se sente perdue.

### **E. 2.3**

Reste à examiner si l'intimée a pris les mesures appropriées aux circonstances et que l'on pouvait équitablement exiger de l'intimée pour prévenir les actes de harcèlement ou y mettre fin. À ce sujet, il faut relever que l'intimée était partie à une CCT, en vigueur au moment des faits, qui prohibait expressément le harcèlement sexuel, prévoyait une sanction sévère à l'encontre du harceleur, à savoir le licenciement avec effet immédiat, et invitait les employés victimes à saisir les syndicats pour médiation. Rien ne peut donc lui être reproché en matière de prévention. À teneur des enquêtes, il est apparu qu'en août 2004, un entretien a eu lieu entre les membres de la direction de l'intimée, H\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, en raison notamment du ton cassant que celui-ci adoptait avec ses subalternes. H\_\_\_\_\_ a déclaré avoir répercuté à la direction les doléances de l'appelante. B\_\_\_\_\_ a toutefois indiqué que tel n'avait pas été le cas et qu'il n'avait appris les reproches de harcèlement sexuel qu'au mois de janvier 2005. H\_\_\_\_\_ a reconnu avoir eu des relations très tendues avec F\_\_\_\_\_ et il ressort de sa déposition qu'elle nourrit à son égard des ressentiments. Elle a quitté l'entreprise au mois de novembre 2004. Ses déclarations doivent donc être appréciées avec

circonspection. Elle a d'ailleurs indiqué ne pas avoir mentionné, dans un premier temps, le nom de l'appelante, de sorte que la Cour retiendra que la direction n'a eu, au mois d'août 2004, connaissance que de reproches généraux adressés à F\_\_\_\_\_ quant au ton cassant qu'il employait, l'ambiguïté de certaines de ses remarques et ses exigences parfois trop élevées. C'est d'ailleurs ce qui ressort du courrier qui lui a été adressé à la suite de la réunion du 30 août 2004. H\_\_\_\_\_ a, de son côté, cherché, dans la mesure du possible, à ne pas faire coïncider les horaires de l'appelante avec ceux de F\_\_\_\_\_ et a pris régulièrement des nouvelles de l'appelante, qui ne s'est plus plainte de F\_\_\_\_\_ jusqu'au mois de janvier 2005. Ainsi, il ne peut être reproché à l'intimée d'être restée inactive lorsque les premières doléances de l'appelante ont été portées à sa connaissance. Lorsque l'appelante s'est à nouveau plainte de F\_\_\_\_\_ début janvier 2005, A\_\_\_\_\_, le directeur général de l'intimée, l'a immédiatement reçue et chargé les personnes compétentes du soin de suivre cette affaire. I\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ ont alors eu, le 12 janvier 2005, un entretien avec l'appelante et F\_\_\_\_\_ séparément, puis avec les deux. Lors de cette réunion, ont été abordés le conflit relatif au téléphone portable de l'appelante, l'incident en rapport avec les revues pornographiques et celui en rapport à son décolleté. Au terme de la réunion du 12 janvier 2005, la direction a proposé à l'appelante de l'affecter à E2, qui se situe, comme E1, au centre ville, ce qu'elle a refusé au motif qu'elle habitait près de la \_\_\_\_\_, et qu'il lui était plus aisé de se rendre à E1 qu'à E2. Contrairement à ce que soutient l'appelante, l'intimée n'a pas cherché à l'éloigner en lui proposant de travailler dans un autre cinéma. Il apparaissait que cette solution était plus simple à mettre en place que celle de transférer F\_\_\_\_\_, compte tenu de sa position d'assistant manager. Lorsque l'appelante a refusé cette proposition, l'intimée, se préoccupant à l'évidence du bien-être de son employée, a pris le soin de ne plus faire coïncider ses horaires avec ceux de F\_\_\_\_\_, afin que l'appelante ne soit plus confrontée à celui-ci. Au vu de ces éléments, l'intimée n'a pas failli dans son devoir de protection de l'appelante. Elle a immédiatement réagi lorsque l'appelante lui a fait part au mois de janvier 2005 des difficultés rencontrées avec F\_\_\_\_\_, problème qu'elle a pris très au sérieux en organisant une réunion avec celui-ci et l'intéressée et en décidant, finalement, de faire en sorte que l'appelante n'ait plus à travailler avec F\_\_\_\_\_. L'appelante estime que le licenciement immédiat de F\_\_\_\_\_ aurait été la seule mesure adéquate. Or, ce moyen doit être utilisé en dernier ressort. Par ailleurs, la solution finalement trouvée, à savoir de ne plus faire du tout travailler l'appelante avec F\_\_\_\_\_, répondait au besoin de protection de l'appelante. Il apparaît au demeurant douteux que le licenciement avec effet immédiat de F\_\_\_\_\_ aurait été une mesure proportionnée au regard de ce que l'appelante avait concrètement reproché à F\_\_\_\_\_ et de ce que l'intimée avait effectivement pu comprendre des explications de l'appelante. L'intimée a certes souhaité concilier ses intérêts et ceux de l'appelante. Néanmoins, en agissant de la sorte, l'intimée n'a pas failli dans son rôle de protection de l'appelante. Son attitude démontre qu'elle a eu la volonté de trouver des solutions, qu'elle s'est préoccupée du bien-être de son employée et a finalement fait en sorte que celle-ci n'ait plus à travailler sous les ordres de celui-là. Au vu de ce qui précède, il ne peut être reproché, en l'espèce, à l'intimée d'être restée inactive ni de ne pas avoir pris les mesures qui s'imposaient. Le Tribunal a donc estimé à juste titre qu'il ne se justifiait pas de condamner l'intimée à verser à l'appelante une indemnité pour le harcèlement sexuel subi.

### **E. 3**

L'appelante conclut, en outre, au versement d'une somme de 10'000 fr. à titre de tort moral au sens de l'art. 49 CO pour l'atteinte illicite à sa personnalité, atteinte qu'elle a subie en raison de l'absence de mesures prises par l'intimée pour la protéger contre le harcèlement

sexuel dont elle a fait l'objet.

### **E. 3.1**

En cas d'atteinte illicite grave à sa personnalité, le travailleur peut réclamer une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement (art. 97, 99 al. 3 et 49 al. 1 er CO; ATF 102 II 224 , consid. 9; ATF 87 II 143 ; AUBERT, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 7 ad art. 328 CO, p. 1729; SAILLEN, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 104). Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes: la violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, l'absence d'autres formes de réparation (GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, Partie générale du droit des obligations, n. 1565 et ss). L'octroi d'une indemnité sur la base de l'article 49 CO ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703 ; DESCHENAUX/STEINAUER, Personne physique et tutelle, n. 624; TERCIER, Le nouveau droit de la personnalité, n. 2049). Une faute particulièrement grave de l'auteur de l'atteinte n'est pas requise. Par ailleurs, s'agissant d'une responsabilité contractuelle, la faute est présumée (art. 97 CO; FF 1982 II, p. 703; DESCHENAUX/STEINAUER, op. cit . , n. 613 et 619).

### **E. 3.2**

En l'occurrence, il a été constaté que l'appelante avait été victime de harcèlement sexuel. À la suite de ces événements, l'appelante a souffert d'angoisses qu'elle décrit comme étant proches de l'agoraphobie et son psychothérapeute a diagnostiqué un syndrome post-traumatique avec dépression majeure. Compte tenu des problèmes de santé, attestés par ses médecins et confirmés par le Dr N\_\_\_\_\_ en audience, il est établi que le comportement de F\_\_\_\_\_ à son égard l'a atteinte dans sa personnalité au sens des art. 5 al. 3 LEg et art. 328 CO. La Cour considère également, notamment au vu de la déclaration du Dr N\_\_\_\_\_, qu'il est établi que l'appelante a subi un préjudice moral et que celui-ci est dans un rapport de causalité naturelle et adéquate avec le harcèlement subi. Néanmoins, comme on vient de le voir, l'intimée a renversé la présomption de faute, dans la mesure où elle a démontré qu'elle avait pris toutes les mesures qui s'imposaient au vu des circonstances de l'espèce et que l'on pouvait équitablement exiger d'elle. L'appelante a donc été déboutée à juste titre de ses prétentions pour tort moral fondées sur l'art. 49 CO.

### **E. 4**

Les cantons sont tenus de soumettre à une procédure simple et rapide tous les litiges résultant du contrat de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs (art. 343 al. 2 CO). Dans les litiges au sens de l'alinéa précédent, les parties n'ont à supporter ni émoluments ni frais judiciaires (art. 343 al. 3 CO). Dans les causes soumises à l'application de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1), l'art. 343 CO est applicable indépendamment de la valeur litigieuse devant les tribunaux cantonaux (art. 12 al. 2 LEg). Par conséquent, les parties n'ont à supporter ni émoluments ni frais judiciaires.

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