

# **GE\_GERICHTE C/21343/2003 vom 20. Oktober 2005**

GE Cour de justice, 2005-10-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_21343\\_2003](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_21343_2003)

FR: GE\_GERICHTE C/21343/2003 du 20 octobre 2005

IT: GE\_GERICHTE C/21343/2003 del 20 ottobre 2005

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; COMMERCE DE TITRES ; CONSEILLER D'ENTREPRISE ; ÉGALITÉ ENTRE HOMME ET FEMME; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; PREUVE FACILITÉE; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); RÉSILIATION ABUSIVE; TORT MORAL | Le groupe de six personnes au sein duquel T exerçait son activité s'est vu confier des tâches supplémentaires, que T n'a pas traitées avec la diligence voulue. Dans ce contexte, elle s'est vu adresser des propos insultants et des remarques désobligeantes au sujet de sa vie privée, qui étaient inacceptables même si elle-même s'exprimait de manière leste et participait à la diffusion de documents obscènes sur le réseau de l'entreprise. Sur ce point, la Cour considère que l'employeur ne saurait se prévaloir de la liberté de ton généralisée qu'il a à tort laissé s'instaurer, ni du prétendu consentement de la personne visée à se voir adresser des propos infamants, pour se soustraire à ses plus élémentaires devoirs de respect et de protection envers le personnel, la simple remise d'une documentation destinée à informer les employés de la procédure à suivre en cas de harcèlement, restée lettre morte, n'étant pas suffisante. A cela s'ajoutait le comportement de certains collègues, qui tendait de manière reconnaissable à isoler T sur son lieu de travail. La demanderesse a donc droit à une indemnité pour discrimination sexuelle au sens de l'article 5 al. 3 LEg. En outre, elle a droit à une indemnité pour licenciement abusif, laquelle comprend la réparation du tort moral, de sorte que ses prétentions en versement d'une indemnité de ce dernier chef doivent en revanche être rejetées. | LEg.4; LEg.5; LEg.6; LEg.10; LEg.12; CO.49; CO.328; CO.336; CO.336a

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Déposé dans le délai prescrit par l'article 59 de la Loi sur la Juridiction des prud'hommes (LJP), l'appel est formellement recevable. Le délai échéait le vendredi 28 octobre 2004; le tampon du greffe indique comme date de réception le samedi 29 octobre 2004, ce qui implique que le courrier contenant l'appel – dont le timbre postal est illisible – a été posté au plus tard le dernier jour du délai, mais plus vraisemblablement encore avant cette date, soit, en tout état, en temps utile.

### **E. 2**

L'appelante se plaint tout d'abord de discrimination et invoque la violation par l'employeur des article 328 CO, en relation avec les articles 4 et 5 LEg. L'employeur a, selon le principe découlant de l'article 328 CO, l'obligation de veiller à protéger la santé des travailleurs; en particulier, s'il laisse s'instaurer dans son entreprise des comportements pouvant être qualifiés de discriminatoires, il peut être tenu au versement d'une indemnité. L'article 4 de la LEg précise que, par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle,

qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. Le mobbing est une forme de harcèlement, d'ordre psychologique, également prohibé par l'article 328 CO, que le Tribunal Fédéral a défini comme un enchaînement de propos 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. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il faut cependant garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (ATF 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1. et ATF 4C.109/2005 du 31 mai 2005 consid. 4). L'article 5 ch. 3 LEg. prescrit que, lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent – outre les autres sanctions possibles - 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 est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse. S'agissant de la procédure, l'article 6 LEg prévoit un allègement du fardeau de la preuve, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence de la discrimination dont elle se prévaut (ATF 130 III 145 consid. 4.2.; ATF 127 III 207 consid. 3b). Lorsqu'une discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable il incombe alors à l'employeur d'apporter la preuve complète que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs (ATF 130 III 145 consid. 5.2.; ATF 127 III 207 consid. 3b p. 213).

### **E. 3**

En l'espèce, la Cour d'appel retiendra, à l'instar des premiers juges, que, jusqu'en 2002, les prestations professionnelles de l'appelante ont donné pleine satisfaction à l'employeur, ce qui est admis et qui est illustré par ailleurs par les augmentations constantes de salaire dont la précitée a bénéficié. Il ressort de l'instruction que les relations entre divers collaborateurs du groupe au sein duquel travaillait l'appelante se sont compliquées et péjorées depuis l'introduction des nouvelles tâches de « private banking »; l'appelante, bien qu'elle ait suivi la formation initialement imposée en vue de l'accomplissement de ces nouvelles tâches, ne paraît pas s'y être adaptée de manière satisfaisante ni avoir adopté une attitude constructive, et ses collègues ont ressenti qu'elle ne prenait pas suffisamment au sérieux lesdites nouvelles tâches. En outre, une rivalité est née entre l'appelante et ses collègues et l'ambiance s'en est

peu à peu ressentie. Ces constats ne permettent pas encore de retenir l'existence d'actes de discrimination, respectivement de harcèlement ou de mobbing de la part de l'employeur qui aurait laissé cette situation s'instaurer et qui l'aurait tolérée sans agir. Toutefois, dans ce contexte, l'appelante s'est vu adresser des propos tout à fait inacceptables, tels que – nonobstant l'accent censé humoristique - « espèce de connasse », ou « ta gueule », ou encore des questions choquantes visant sa vie intime, telles que de savoir si ses maux de tête provenaient de ce qu'elle n'avait pas fait l'amour durant la nuit, ou bien de savoir comment elle s'y prenait pour faire l'amour avec son « OGM ». Certes l'appelante ne conteste pas s'être elle aussi exprimée fort légèrement envers ses collègues masculins et même leur avoir envoyé ou fait suivre des documents par voie informatique, ridicules pour certains, grossiers pour d'autres. L'employeur ne saurait toutefois se prévaloir de la liberté de ton généralisée qu'il a à tort laissé s'instaurer dans son entreprise, ni du prétendu consentement de la personne visée à se voir adresser les propos litigieux, pour se soustraire à ses plus élémentaires devoirs de respect et de protection envers son personnel. Ces devoirs, en effet, subsistent quel que puisse être le degré d'adhésion des employés à des comportements inacceptables sur les lieux de travail. S'il est vrai que l'appelante ne démontre pas l'existence d'un enchaînement de propos hostiles répétés fréquemment, il n'en demeure pas moins que les divers propos ci-dessus rappelés, révélés par l'instruction, sont éloquents et que l'appelante rend ainsi vraisemblable, par ces quelques indices, l'existence d'un comportement globalement discriminatoire à son encontre. A cela s'ajoute que la période litigieuse s'est étendue sur plus d'un an et qu'aux propos inacceptables susmentionnés se sont ajoutés des comportements de nature à faire penser à l'appelante qu'on souhaitait l'écarter de son poste. Certains collègues évitaient – de manière reconnaissable – de lui parler. Ce point n'est guère contestable, dès lors que les enquêteurs de l'OCIRT ont recueilli des témoignages selon lesquels, dans la situation où elle était, il n'était pas étonnant que l'appelante s'absente pour cause de maladie car dans cette ambiance elle « ne pouvait plus tenir ». Face à de tels indices de discrimination, l'employeur de son côté ne rapporte par la preuve complète de ce que les comportements litigieux reposeraient sur des facteurs objectifs et ne constitueraient pas du harcèlement. Il ne le soutient du reste pas; il se limite en effet à réfuter l'argumentation de sa partie adverse. Par ailleurs, il ne peut pas, en l'espèce, se soustraire à sa responsabilité en se prévalant de la documentation qu'il fournit à son personnel, lors de l'engagement, destinée à indiquer la procédure à suivre en cas de harcèlement ou de mobbing. Cette documentation revêt un caractère très théorique et surtout, de par la manière dont elle a été diffusée et promue, elle semble, de fait, être restée « lettre morte » dans l'esprit des collaborateurs, faute de rappels, d'informations ou d'instruction concrètes. C'est dire qu'elle ne suffit pas pour atteindre le but recherché. Il ne peut pas non plus échapper à sa responsabilité en invoquant l'enquête interne, fort sommaire, à laquelle il a procédé une fois que la DRH a été saisie du cas; il sera revenu plus loin sur cette question. L'intimée sera par conséquent condamnée à verser à l'appelante une indemnité que la Cour l'appel fixera à 10'000 fr. Il sied de prendre en considération l'ensemble des circonstances, c'est-à-dire non seulement les propos et attitudes inacceptables de collègues et l'absence de mesures adéquates provenant de l'employeur, mais aussi l'attitude de l'appelante, qui par sa liberté de ton et de manières a pu laisser croire à ses collègues, certes à tort, qu'elle n'avait pas d'objections à cela, et qui également, du fait de son caractère autoritaire et « entier » a participé à la survenance et à l'aggravation des situations qu'elle dénonce.

L'appelante soutient d'autre part que le congé qui lui a été notifié le 23 août 2003 est abusif; elle a tout d'abord formé opposition et demandé sa réintégration, puis, en cours de procédure, elle a modifié ses conclusions et demandé le versement d'une indemnité, en application de l'article 10 ch. 4 LEg., qui prescrit que le travailleur peut renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et demander une indemnité au sens de l'art. 336 a du Code des obligations en lieu et place de l'annulation du congé. De même que cette disposition légale, au regard de laquelle il constitue une loi spéciale, l'article 10 ch. 1 LEg stipule que la résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice. L'article 336 CO prescrit que le congé est abusif, et partant, fait naître pour la partie qui le reçoit le droit à une indemnité (art. 336a CO), notamment, et en principe, s'il est donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, ou encore s'il est donné parce que l'autre partie fait valoir, de bonne foi, des prétentions découlant du contrat de travail ou de la loi. Les raisons inhérentes à la personnalité du travailleur sont notamment l'origine, la race, la nationalité, l'appartenance religieuse, le sexe, l'âge, l'homosexualité, le statut familial, les antécédents judiciaires, la maladie et la séropositivité (ATF du 11.11.1993 publié in SJ 1995 p. 798; SJ 1993 p. 357; Message du 9 mai 1984 concernant la révision des dispositions sur la résiliation du contrat de travail in FF 1984 II 622 .623). S'agissant du congé lié à des prétentions émises de bonne foi par le travailleur (congé-représailles), la réclamation de ce dernier ne doit être ni chicanière ni téméraire; elle ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF n.p. du 6.4.1994 T. c/ L. et C. cause n° 4C.247/1993 et les références citées; ATF du 13.10.1993 publié in SJ 1995 p. 797 et les auteurs cités). Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu, et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer, si, sans le motif illicite, le contrat de travail aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (ATF du 11.11.1993, W. SA. c/L.M. et les références citées, publié in SJ 1995 p. 798). Il y a lieu de rechercher ainsi lequel des deux motifs ayant causé le licenciement est prépondérant (ATF n.p. du 8.2.1994 U. c/ M. et C. cause n° 4C.295/1993 ; CAPH du 26.4.1994 cause n° II/888/92). A teneur de l'article 5 ch. 2 LEg., lorsque la discrimination porte sur la résiliation des rapports de travail l'indemnité qui peut être versée au travailleur ne dépassera pas le montant correspondant à six mois de salaire calculé sur la base du salaire auquel la personne discriminée aurait eu droit. Quant à l'article 336a ch. 2 CO il fixe la même limite.

## **E. 6**

En l'espèce, il ressort des faits ci-dessus retenus que l'appelante s'est plainte du comportement de ses collègues envers elle auprès de son supérieur direct à la fin de l'année 2002 déjà, à la suite de l'incident qui l'a opposée à F\_\_\_\_\_. Par la suite, ainsi qu'il ressort de l'échange de courriels produits sous pièce 0 de l'appelante, cette dernière a constamment évoqué les difficultés relationnelles surgies au sein de son groupe de travail et la possibilité que cette situation soit portée à la connaissance de la DRH. A\_\_\_\_\_ a saisi ce service aussitôt qu'il eut acquis la conviction qu'il ne parviendrait pas à redresser seul la situation. La DRH intervint par la convocation d'une réunion pour la date du 6 mars 2003, puis laissa la situation dégénérer. Il faut en effet bien admettre que la décision de reporter, sans autre, l'examen du problème à plus d'un mois de terme, alors même que la situation était parvenue à une impasse et qu'elle était ressentie comme impossible par plusieurs

collaborateurs, ne constitue nullement une manière adéquate de gérer la situation. C'est le lieu de rappeler que, comme il a déjà été souligné plus haut et pour les raisons déjà exposées, l'employeur ne pouvait pas laisser la situation en attente et se limiter à considérer avoir fourni à son personnel une documentation censée lui indiquer comment agir en cas de harcèlement. C'est donc dans ce contexte d'attentisme que l'appelante, au demeurant atteinte dans sa santé en raison du conflit, fut tout d'abord dispensée de revenir travailler, décision qu'elle contesta, puis licenciée en date du 23 août 2003. Dans un tel contexte, le congé tombe sous le coup de l'article 10 LEg, respectivement 336 CO et l'appelante est fondée à réclamer une indemnité. La fixation de cette indemnité doit intervenir compte tenu de l'ensemble des circonstances, et non seulement de l'attitude de l'employeur. A cet égard la Cour d'appel tient pour significatif le courrier que l'appelante a adressé le 8 avril 2004 à l'employeur, car ce document, dont il est maintenant acquis, en particulier à l'examen de la pièce 0 de l'appelante, qu'il ne visait aucun autre fait que ceux déjà discutés au sein du groupe de travail, renferme néanmoins, de par sa rédaction, des sous-entendus tout à fait alarmants. Il comporte aussi une menace de plainte pénale et finalement il apparaît, au vu des faits de la cause tels qu'ils sont aujourd'hui établis, pour le moins excessif. Cela étant, compte tenu de ce qui a été développé dans le paragraphe précédent ce courrier ne suffisait pas, à lui seul, à légitimer le congé litigieux. La Cour tiendra compte de l'effet négatif produit par ce courrier et fixera l'indemnité réclamée à hauteur d'un salaire mensuel brut, soit, en chiffres ronds, 12'000 fr.

#### **E. 7**

L'appelante réclame encore une indemnité pour tort moral, fondée sur l'article 49 CO. Sur cette question la jurisprudence enseigne qu'en cas de congé abusif, l'indemnité prévue à l'article 336a CO vise non seulement la punition de l'auteur du congé abusif mais aussi la réparation du tort moral subi pas le travailleur licencié et que, du fait de sa finalité réparatrice cette indemnité ne laisse guère de place à l'application de l'article 49 CO car elle embrasse toutes les atteintes à la personnalité du travailleur qui découlent de la résiliation abusive du contrat. Demeure réservée l'hypothèse où une telle atteinte serait à ce point grave qu'un montant correspondant à six mois de salaire ne suffirait pas à la réparer. Sous cette réserve l'application de l'article 49 CO, parallèlement à l'article 336a CO, ne saurait entrer en ligne de compte que dans des circonstances exceptionnelles. Par exemple en cas de reproches de caractère diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, que l'employeur adresserait au travailleur à l'occasion de son licenciement ou encore au dénigrement du second par le premier vis-à-vis de tiers et notamment des employeurs potentiels du travailleur congédié (ATF n.p. du 12 août 1997 cause n° 4C.459/1996 ; SJ 1995 p. 802; ATF 123 V 5 consid. 2a). En l'espèce, il n'existe point de circonstances exceptionnelles justifiant l'octroi d'une telle indemnité supplémentaire, la Cour d'appel ayant du reste déjà déterminé l'indemnité principale bien en-deçà du maximum légal possible, pour les motifs sus-indiqués. Partant, l'appelante sera déboutée de cette prétention.

#### **E. 8**

Enfin, l'appelante réclame les intérêts moratoires, à raison de 5% l'an, sur la somme de 16'744 fr. qui lui a été allouée, et qui n'est plus litigieuse, au titre d'indemnité pour vacances non prises. Cette prétention sera admise; les intérêts représentent à l'évidence les accessoires de la dette de l'intimée et, pour ce motif, même si l'appelant a omis de les réclamer dans ses conclusions de première instance, elle ne perd pas le droit de le faire en

appel dès lors que la Juridiction des prud'hommes statue selon la maxime d'office (art. 29 LJP). Ces intérêts lui seront alloués au taux légal de 5% l'an, à dater du premier jour du mois suivant la fin des rapports de travail, soit le 1<sup>er</sup> octobre 2003. La procédure étant gratuite, à teneur de l'art. 12 al. 2 Leg, il ne sera pas perçu d'émoluments.

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