

GE_GERICHTE C/28777/2003 vom 19. Juni 2006

GE Cour de justice, 2006-06-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_28777_2003

FR: GE_GERICHTE C/28777/2003 du 19 juin 2006

IT: GE_GERICHTE C/28777/2003 del 19 giugno 2006

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; INDUSTRIE HORLOGÈRE ;
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ; HARCÈLEMENT SEXUEL(DROIT DU TRAVAIL) ; TORT MORAL ; RÉSILIATION ABUSIVE | Il n'y a pas licenciement abusif lorsque le poste de T, créé lors de son arrivée, disparaît par suite d'une restructuration. L'envoi par T à un tiers d'un courriel critiquant E, et une gifle donnée par celle-ci à son supérieur en réponse à des consignes de travail ne peuvent être compris comme une légitime revendication de T. Les courriels échangés entre T et cette supérieur, qui montrent un agacement réciproque, ne suffisent pas pour conclure à du mobbing. Le fait que le collègue de T n'ait pas modéré son penchant pour les blagues lourdes à caractère sexuel, malgré la sensibilité à fleur de peau de celle-ci, qu'il connaissait, est constitutif de harcèlement sexuel. L'omission par le supérieur responsable d'annoncer ces problèmes à la direction, qui n'a pas prévu de mesures particulières pour le harcèlement sexuel, est opposable à E. La Cour augmente l'indemnité pour harcèlement sexuel à fr. 12'000.- en raison de la souffrance de T et la négligence de E. | CO.336; CO.328.al1; LEg.4; LEg.5.al3; LEg.5.al4;

Erwägungen

E. 1

Déposés selon la forme et dans le délai prescrits par l'art. 59 LJP les appels sont tous deux recevables. Les appelantes seront ci-après désignées respectivement comme l'employée et l'employeur.

E. 2

L'employée sollicite préalablement divers actes d'instruction complémentaires, que la Cour d'appel n'ordonnera pas, estimant que les parties ont eu la possibilité de faire administrer leurs preuves de manière suffisante et qu'ainsi la procédure est en état d'être jugée. Il s'agit présentement d'examiner si l'employée a, dans l'entreprise concernée, fait l'objet d'actes de harcèlement et si le congé qui lui a été notifié est abusif. A ces fins, l'apport de la procédure prud'homale qui a opposé l'employée à un précédent employeur est sans pertinence, quelle qu'ait pu en être l'issue, dès lors que le litige alors concerné a surgi dans un contexte de fait différent, quant au lieu, aux circonstances et aux personnes, de sorte qu'il ne pourrait pas éclairer utilement la Cour quant aux comportements des personnes présentement incriminées et quant aux faits de la cause. Pour ce qui est de la réouverture des enquêtes, elle ne sera pas non plus ordonnée : connaître les démêlés du docteur F_____ avec sa commission de déontologie dans un contexte sans lien avec la présente cause n'aurait aucune pertinence pour élucider les faits soumis à la Cour; réentendre la doctoresse C_____ et le psychologue D____, qui ont déjà abondamment été interrogés en première instance – et qui ont confirmé les certificats versés au dossier – est superfaitatoire ; enfin, entendre le docteur B____,

dont le rapport clair et concis figure aussi au dossier, et alors que l'employée n'indique pas sur quels points particuliers elle souhaiterait obtenir des compléments d'information, est également inutile.

E. 3

Les premiers juges ont condamné l'employeur à compléter le certificat de travail délivré à l'employée en y adjoignant sa contribution à la confection des modes d'emploi de montres ainsi qu'au dessin de boîtiers et de cadrans sur ordinateur ; l'employeur, qui pourtant conclut à l'annulation intégrale du jugement, ne formule aucune critique concernant ce point du dispositif ; la Cour le maintiendra donc, tout en relevant que l'instruction a effectivement révélé que l'employée avait exercé d'autres activités que celles visées par le contrat et décrites dans le certificat qui lui a été délivré, de sorte que les premiers juges ont à juste titre ordonné le complètement de ce document.

E. 4

Avec raison, l'employeur ne remet pas en discussion les principes posés par les premiers juges en matière de congé abusif et de protection de la personnalité des travailleurs, plus particulièrement encore en matière de harcèlement sexuel ou psychologique (mobbing) ; la Cour entend donc s'y référer, tout en rappelant pour l'essentiel ce qui suit : A teneur de l'art. 336 CO, le congé est abusif notamment lorsqu'il est donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail (al. 1 lit. a), ou encore afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie résultant du contrat de travail (al. 1 lit. c). Le mobbing en tant que tel ne rend pas la résiliation abusive, ; celle-ci ne le devient que si, par exemple, elle intervient à cause d'une baisse des prestations du travailleur qui est la conséquence du comportement du supérieur (ATF 125 III 70). Les actes de harcèlement psychologique (mobbing) ou de harcèlement sexuel sont prohibés par l'article 328 al. 1 CO, qui fait à l'employeur obligation de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur et de lui manifester les égards voulus pour sa santé, ainsi que de veiller au maintien de la moralité. Le mobbing a été défini par la doctrine et la jurisprudence comme un comportement visant à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne de son lieu de travail par un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue. Le harcèlement sexuel se définit, en particulier selon l'art. 4 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) comme tout comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, tel en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toutes natures sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs d'ordre sexuel. L'employeur doit, en cas de harcèlement psychologique ou sexuel, intervenir et prendre les mesures qui s'imposent ; s'il n'empêche pas que son employé subisse un tel harcèlement contrevient à la disposition précitée (Waeber, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ?, in AJP/PJA 1998 p. 792 et les références citées ; Wyler, Droit du travail, 2002 pp. 237 ss ; ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73). S'il ne le fait pas, il devra réparer le préjudice matériel et, en cas d'atteinte grave, aussi le tort moral, subis par le travailleur et causés par sa faute ou celle d'un autre employé (art. 97, 99 al. 3 et 49 al. 1 CO ; ATF 102 II 224 consid. 9 ; ATF 87 II 143 ; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003 §b7 ad art. 328 CO). L'art. 5 al. 3 et 4 prescrit par ailleurs que, 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 qu'on peut équitablement attendre de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin ; l'indemnité sera fixée en tenant compte de toutes les circonstances et n'excédera pas six mois de salaire. Cette indemnité ne se cumule pas avec celles découlant du code des obligations (ATF 126 III 395 ; Aubert, op.cit. § 8 ad art. 328 CO).

E. 5

En l'espèce, la qualité des prestations de l'employée n'est pas discutée ; seul le témoin C_____ les a critiquées, toutefois l'employeur n'a pas fait siennes ces critiques et a délivré à l'employée un certificat de travail positif. Engagée à dater de septembre 2002, l'employée a vu son salaire augmenter en janvier 2003 ; à dater de ce moment-là son cahier des charges a été modifié et elle a travaillé sous les ordres de C_____, car ses relations de travail avec A_____ et B_____ n'étaient pas bonnes. Elles ne furent pas meilleures avec cette dernière, au point que, ripostant à une intervention de la précitée, l'employée est allée jusqu'à lui donner une gifle, ainsi que l'ont confirmé deux témoins oculaires, réaction totalement inadmissible, quels que puissent en être les motifs. L'employée a ensuite été absente pour cause de maladie ; elle avait perdu beaucoup de poids et avait parlé à son employeur de ses problèmes d'anorexie, sans toutefois faire état de griefs particuliers concernant ses chefs successifs ou ses relations au travail d'une manière générale. Elle a choisi d'exprimer son mécontentement à ce propos en rédigeant un courrier électronique dépourvu de toute ambiguïté sur l'opinion qu'elle avait de son employeur – qui ne songeait qu'à ses bénéficiaires et non à ses employés – et, implicitement, de ses collègues, à savoir « une boîte de fous ». Elle n'a pas pris de précautions pour que ce courrier reste confidentiel ; l'instruction n'a pas démontré si des collègues avaient eu accès à son compte informatique et avaient eux-mêmes imprimé ledit document, mais il n'en demeure pas moins que – peut-être à la suite d'une erreur d'acheminement ou d'une mauvaise manipulation de l'employée – ce courrier, dans des circonstances non élucidées, a été imprimé et placardé en divers endroits sur les lieux de travail. Quel que soit le canal par lequel ce courrier a ainsi pu être diffusé, il est en tous cas certain que l'employée n'avait pas choisi d'adresser ouvertement à son employeur les griefs virulents et les réclamations implicites qu'il contient. Ces deux événements, celui de la gifle et celui du courrier électronique, témoignent d'un comportement pour le moins agressif de la part de l'employée, mais surtout, en raison de leur caractère excessif et de leur totale inadéquation, il n'était pas possible que l'employeur les comprennent, de bonne foi, comme de légitimes revendications de la part de l'employée. Partant, il ne peut pas être retenu que l'employée a valablement exprimé, auprès de son employeur, d'autres problèmes que ceux liés à son état de santé. Ainsi, le congé donné le 30 juin 2003, tout d'abord pour le 31 juillet, puis prorogé au 30 septembre 2003, en raison de l'incapacité de travail, ne saurait être tenu pour abusif au sens de l'art. 336 CO. A cela s'ajoute que le motif de restructuration invoqué par l'employeur repose sur une réalité, puisque l'employée a occupé un poste spécifiquement créé pour elle, que l'expérience ne s'est pas révélée concluante et que personne n'a repris ce poste après son départ. C'est donc à juste titre que les premiers juges ne sont pas entrés en matière sur les conclusions de l'appelante, tirées du caractère abusif du congé.

E. 6

L'instruction a démontré que les relations entre l'employée et sa nouvelle cheffe, C_____, qui n'ont duré que quelques mois, se sont rapidement révélées tendues.

En témoigne clairement la gifle que cette dernière a reçue, en réponse à sa tentative de faire passer des consignes de travail. Par ailleurs, les pièces versées à la procédure, et en particulier les divers courriers électroniques échangés entre les deux précitées concernant la confection des modes d'emploi laissent parfois deviner un certain agacement chez la rédactrice du document, mais ce de part et d'autre ; de surcroît, les courriers de l'employée ne sont pas les plus amènes, loin s'en faut. Aucun élément ne permet dès lors de considérer que l'employée aurait été victime d'actes de mobbing de la part de sa cheffe, et c'est aussi avec raison que les premiers juges ont écarté ce grief. Plus délicate est la question du harcèlement sexuel dont l'employée dit avoir été victime de la part de A_____. Il convient de rappeler qu'elle devait à ce dernier son engagement à Genève, dont apparemment elle attendait beaucoup, et que la relation entre les intéressés n'a pas été uniquement professionnelle, puisque l'appelante a été hébergée chez A_____, séjournant même, selon elle, « 24 h. sur 24 » avec lui, qu'elle préparait les repas et qu'elle partageait, d'une certaine manière, son intimité, sans toutefois que les intéressés n'aient entretenu de relations sexuelles. L'ambiguïté de cette situation semble avoir engendré de part et d'autre quelque frustration, et elle a en tous cas conduit A_____ - par ailleurs décrit comme quelqu'un de peu nuancé s'agissant de ses relations avec les femmes - à adopter envers sa collègue de travail un comportement inadapté. L'instruction a en effet démontré sa prédilection pour l'affichage, sur son poste de travail, d'icônes et de photos de femmes nues, qu'il montrait à ses collègues et imposait ainsi, dans une certaine mesure, à l'appelante. Cette dernière produit aussi des copies de courriers électroniques qu'elle a reçus pendant les heures de travail, émanant de A_____, contenant des caricatures ou des plaisanteries assez lourdes, à caractère sexuel. Cela étant, divers indices, en particulier les réactions assez vives de l'appelante et sa réceptivité « à fleur de peau », qui en raison de la nature de leur relation, ne pouvait pas avoir échappé à ce dernier, auraient dû l'inciter à la modération, et non à l'insistance comme ce fut le cas. Or, cette insistance était patente, au point qu'un des témoins entendus par le Tribunal, I_____, a même pu indiquer qu'un pari circulait dans l'entreprise, selon lequel l'employée ne tiendrait pas plus de deux mois. En même temps, l'importante perte de poids de l'employée, survenue rapidement, aurait dû constituer, aux yeux de ses deux collègues en tous cas, un indice supplémentaire de son mal être. Certes, le supérieur B_____ est-il intervenu, d'une manière informelle, auprès de A_____, mais il admet lui-même avoir alors minimisé le problème et n'en avoir pas parlé à la direction. Ainsi le comportement de A_____, dans le contexte particulier des relations qu'il entretenait avec l'employée, a sinon provoqué la pathologie de celle-ci, du moins vraisemblablement contribué à la faire ressurgir, sans qu'il soit nécessaire, pour la solution de ce litige, d'examiner si la dépression dont a souffert l'appelante était d'intensité moyenne ou au contraire profonde, quelles en étaient les causes exactes, ni dans quelle mesure cet état a porté atteinte à sa capacité de gain. Quoi qu'il en soit en effet de ces questions, devant les agissements répétés, sur plusieurs mois, de A_____ - agissements qui peuvent être qualifiés de harcèlement sexuel - aucune mesure adéquate n'a été prise. B_____ n'a pas avisé la direction de cette situation, comme il lui aurait appartenu de le faire et cette carence peut être opposée à la direction, respectivement à l'employeur lui-même, qui n'a adopté aucune procédure au sein de l'entreprise ni fait donner aucune formation particulière à son personnel, pour l'éventualité d'un harcèlement sur les lieux de travail, si ce n'est la diffusion alléguée d'un dépliant sommaire, ne fournissant que des indications très générales.

La Cour d'appel approuve les considérations des premiers juges concernant le principe d'une indemnité due à l'employée, en application de l'art. 5 al. 3 et 4 LEg., mais elle en augmentera la quotité jusqu'à concurrence de 12'000 fr. en considération du fait que, nonobstant certains torts de l'employée, et son état de santé fragile, les événements qu'elle a vécus sur son lieu de travail l'ont fortement heurtée, qu'ils ont ainsi vraisemblablement contribué à sa dépression et que ses collègues et son employeur ont manifestement négligé de prendre la mesure de cette pathologie, respectivement négligé de se donner les moyens de prévenir et de gérer les situations de harcèlement, et celle-ci en particulier.

E. 8

En conclusion, et sous réserve de la quotité de l'indemnité ci-dessus, le jugement sera confirmé. Dans la mesure où elles ont été admises, les conclusions de l'employée sont fondées sur la LEg, de sorte qu'il n'y a pas lieu à émoulement, la procédure en cette matière étant gratuite (art. 13 al. 5 LEg).

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