

GE_GERICHTE C/29130/2007 vom 28. Mai 2009

GE Cour de justice, 2009-05-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_29130_2007

FR: GE_GERICHTE C/29130/2007 du 28 mai 2009

IT: GE_GERICHTE C/29130/2007 del 28 maggio 2009

Regeste

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; AGENT DE SECURITE ; RÉSILIATION ABUSIVE ; HARCÈLEMENT SEXUEL(DROIT DU TRAVAIL) ; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ | Dans cette affaire, la Cour confirme l'avis des premiers juges, selon lesquels le licenciement de T., employée dans une société de sécurité privée, était abusif. En effet, T. avait adressé à E. une lettre dans laquelle elle se plaignait du comportement de son superviseur, qui dépassait le cadre des relations professionnelles. Selon elle, il arrangeait son uniforme de manière exagérée en la touchant, s'approchait anormalement d'elle pour lui parler, saisissait chaque opportunité de pouvoir l'approcher en lui parlant d'un ton mielleux, lui mettant la main autour de l'épaule ou encore la coinçant contre un bureau. Peu après, T. a été convoquée à un entretien, au cours duquel plusieurs reproches lui ont été adressés avant que son licenciement ne lui soit notifié. La Cour a considéré que E. avait ignoré les griefs de T., ne faisant rien pour remédier à la situation avec son superviseur. Au contraire, E. avait tenté de constituer un dossier à charge de T. afin de justifier un licenciement, alors même que les reproches utilisés pour la congédier n'avaient jamais été portés à sa connaissance. Une indemnité de fr. 4'000.-, correspondant environ à un mois de salaire, lui a par conséquent été octroyée. | CO.336a.al1; CO.336b; CO.328;

Erwägungen

E. 7

novembre 2007, elle a notifié à E_____ SA qu'elle considérait son congé comme abusif, lui reprochant de ne pas avoir pris de mesure visant à empêcher le harcèlement dont elle se plaignait et de l'avoir, au contraire, licenciée. m) E_____ SA a répliqué en mentionnant que le congé était motivé par les divers manquements, répertoriés dans des rapports écrits de collaborateurs, qui lui avaient été décrits le 20 septembre 2007. Constatant qu'aucune amélioration n'était intervenue, elle avait été convoquée le 17 octobre 2007 pour être licenciée. Pour la période du délai de congé, il lui avait bien été proposé d'être transférée dans une autre unité, mais cela n'avait pas été possible. Par lettre du 15 novembre 2007, E_____ SA a ajouté que T_____ n'avait jamais évoqué de harcèlement lors des entretiens des 20 septembre et 17 octobre 2007. L'enquête interne n'avait permis de retenir aucune attitude de harcèlement sexuel ou moral de la part de A_____. Les mauvaises prestations de T_____ et les rapports écrits à son sujet avaient conduit le chef du département de surveillance, C_____, à la convoquer le 20 septembre 2007 en présence de la responsable des ressources humaines. Son manquement professionnel lui avait alors été signifié et elle s'était engagée à se corriger. Elle avait refusé catégoriquement la présence de A_____. n) Il ressort encore ceci de l'instruction de la cause devant les premiers juges : - T_____ a exposé en substance avoir subi un comportement déplacé de la part de son superviseur, A_____, qui arrangeait son uniforme de manière exagérée en la touchant, s'approchait anormalement

d'elle pour lui parler, saisisait chaque opportunité de pouvoir l'approcher en lui parlant d'un ton mielleux, lui mettant la main autour de l'épaule et la coinçant contre un bureau. Elle avait d'abord essayé de ne pas y prêter attention, tout en lui manifestant son opposition. Elle s'était ensuite sentie perturbée et anxieuse, son sommeil s'en trouvant affecté. Par la suite, A_____ avait commencé à la mettre en cause auprès de son employeur, ce qu'elle avait perçu comme une attitude de représailles. Elle avait alors parlé à un supérieur hiérarchique, B_____, en lui demandant d'intervenir auprès de A_____ pour qu'il cesse ses agissements. Ledit supérieur hiérarchique avait toutefois pris fait et cause pour A_____, lequel avait ensuite établi un rapport contre elle à l'attention de la direction. C'était à la suite de ces événements qu'avait eu lieu l'entretien du 20 septembre 2007 avec C_____. Elle a également exposé que les griefs invoqués contre elle par son employeur sur la base de divers rapports établis à l'initiative de A_____ n'avaient été élaborés que dans le but de la placer dans une situation défensive et que son employeur, bien que mis au courant des agissements dont elle se plaignait, n'avait pris aucune mesure pour les faire cesser, hormis de la licencier. Elle a enfin exposé avoir subi une atteinte à sa santé du fait du harcèlement dont elle avait été la victime et de l'absence de protection de la part de son employeur, lequel n'avait pris aucune mesure de protection malgré ses plaintes, ce qui l'avait empêchée de venir travailler. - E_____ SA a pour sa part déclaré avoir engagé T_____ pour travailler à la sécurité de Y_____. Les problèmes avec elle étaient apparus à la fin du mois d'août ou au début du mois de septembre 2007, par la constatation de retards et manquements constatés par les superviseurs. La procédure disciplinaire applicable au sein de la société était d'informer l'employé ou l'employée qu'un rapport serait établi dont il ou elle pourrait solliciter un exemplaire. T_____ n'avait pas fait usage de cette possibilité. Lors de l'entretien du 20 septembre 2007, la responsable des ressources humaines était présente. T_____ avait nié les divers griefs formulés contre elle, mais avait admis les arrivées tardives et le fait d'avoir averti tardivement être malade et ne pouvoir venir travailler. Il avait été exigé d'elle un changement immédiat d'attitude, le point devant être fait après un mois. A aucun moment T_____ n'avait abordé la question du harcèlement sexuel. Elle avait néanmoins dit que A_____ s'approchait trop d'elle en lui serrant la main. L'employeur avait eu lui-même l'occasion de constater que A_____ avait pour habitude de s'approcher lorsqu'il serrait la main, de sorte qu'il avait été invité à ne plus le faire. C_____ avait également parlé avec d'autres employées pour établir la nature des rapports qu'entretenaient ces dernières avec A_____, sans qu'il n'en ressorte rien de particulier. Le respect de la discipline, le fait de bien présenter, de bien se comporter, d'être à l'heure, de respecter le règlement de travail remis aux agents étaient des éléments nécessaires au sein de l'entreprise, communiqués à T_____ comme à chaque employé lors de sa formation. T_____ avait, en outre, cinq ans d'expérience dans la profession. S'agissant des rapports de service, C_____ a précisé ceci lors de sa comparution : " La procédure de discipline veut que le superviseur attende sur place au moment du constat du manquement, puis informe l'employé qu'un rapport sera établi suite à son manquement. Le rapport n'est pas communiqué à l'employé, lequel peut en demander copie. " - B_____, agent de sécurité engagé par E_____ SA en juin 2007, a travaillé avec T_____. Selon lui son comportement ne posait, au départ, pas de problème, mais des négligences étaient ensuite apparues. Personnellement, il avait relevé une annonce tardive d'absence qui avait mis le service dans l'embarras; il avait ajouté à ce sujet qu'il pensait que T_____ aurait pu informer ses collègues plus rapidement. D'un autre point de vue, T_____ était venue lui parler à deux reprises des difficultés qu'elle rencontrait avec son superviseur, la première fois sans le

nommer. Elle avait parlé de sa façon de lui serrer la main, mais il n'avait pas bien compris les faits. Il en avait parlé avec A_____, soit la personne concernée, qui s'était montré surpris. B_____ a précisé à son sujet qu'il s'agissait d'un collègue agréable, sociable et plutôt facile, d'humeur égale avec chacun et ne faisant pas de distinction entre hommes et femmes. Il a relevé que A_____ s'approchait effectivement de son vis-à-vis lorsqu'il lui serrait la main et ce sujet avait été abordé avec T_____, qui avait finalement serré la main à A_____. Il avait en conséquence considéré l'affaire comme close et l'événement n'avait pas fait l'objet d'une note interne. Le règlement interne à la société prévoyait des règles de comportement des supérieurs avec les collaborateurs. Notamment, lorsqu'un collaborateur se sentait atteint dans sa santé, son honneur ou dans sa personne, il fallait s'en référer au supérieur, lequel pouvait régler le cas lui-même ou le transmettre à sa hiérarchie. Le témoin ignorait quel était le rôle des ressources humaines dans un tel cas. - D_____, chef de secteur à Y_____ pour E_____ SA depuis juin 2003 sous les ordres de A_____, qui serrait la main en étant très proche de son interlocuteur, a travaillé avec T_____. Lorsqu'elle avait commencé en juin 2007, elle était motivée et heureuse, mais son attitude avait changé depuis août 2007; il n'avait pas cherché à savoir pourquoi. Elle avait commencé à arriver en retard ou elle s'absentait. A la fin, elle ne cherchait plus à lui parler, avait perdu le goût de sa tâche. D_____ avait pris la fonction de superviseur à fin août 2007, de sorte que T_____ devait lui annoncer ses absences. Comme il était jeune cadre, il demandait conseil à A_____ ou à un autre chef avant de rédiger des rapports. - I_____, fils du directeur des ressources humaines suisses chez E_____ SA, travaille pour la société depuis juin 2007. Il a déclaré ne pas avoir constaté de changement d'attitude chez T_____, qui était quelqu'un de strict et d'apparence militaire. A_____, de contact social très sympathique, aimait bien serrer les mains assez fort, ce qui ne lui avait pas posé problème. Le témoin a également déclaré avoir rédigé son rapport du 3 octobre 2007 concernant T_____ à la demande de A_____, qui était son supérieur hiérarchique et avait besoin d'un témoignage écrit. Il avait constaté qu'elle lisait pendant le service et qu'elle avait mal répondu à A_____ qui lui avait fait une remarque sur son heure d'arrivée, qui devait être cinq minutes à l'avance. EN DROIT 1. 1.1. Interjeté dans la forme et les délais prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), l'appel est recevable. 1.2. Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la juridiction spéciale des Prud'hommes est compétente en l'espèce. Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que le lieu habituel de travail de l'intimée se trouvait dans le canton de Genève. 2. L'appelante soutient tout d'abord que la résiliation des rapports de travail ne constitue pas un licenciement abusif et s'oppose par conséquent au raisonnement du Tribunal. 2.1.1. Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. 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. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116/117; 131 III 535 consid. 4.1 et 4.2 p. 537/538). Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière

légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538/539; 125 III 70 consid. 2b p. 73). Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé de représailles ou congé-vengeance (Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber/Christian Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd. Lausanne 2004, n. 7 ad art. 336 CO) et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le salarié d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt 4C.171/1993 du 13 octobre 1993, in SJ 1995 I 797, consid. 2; 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, consid. 3.1). En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC; arrêt 4C.336/1990 du 4 mars 1991, consid. 1c, in JAR 1992 p. 357; Adrian Staehlin/Frank Vischer, Commentaire zurichois, n. 24 ad art. 336 CO; Marie-Gisèle Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse, Lausanne 1997, p. 214) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées (arrêt 4C.10/2002 du 9 juillet 2002, consid. 3.2, in Pra 2003 n. 52 p. 260). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (arrêt 4C.27/1992 du 30 juin 1992, in SJ 1993 I 360, consid. 3a).

2.1.2. La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, 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 fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (SJ 1993, p. 360 ; ATF 115 II 484 , consid. 2b ; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5 ème éd., n. 16 ad art. 336 CO ; SJ 1993, p. 360).

2.2. Il convient donc d'examiner, à l'aune de ces principes, si le licenciement de l'intimée peut être qualifié d'abusif compte tenu des circonstances d'espèce (ATF 121 III 60 consid. 3d p. 63). La Cour considère en l'espèce que l'appelante n'a pas voulu admettre les reproches que l'intimée a tenté de formuler à l'occasion de l'entretien du 20 septembre 2007 puis a décrit dans sa lettre du 4 octobre suivant, à un moment où elle ne détenait que peu d'éléments formels décrivant les manquements dont elle cherchait à se prévaloir. Elle a en conséquence fait en sorte de constituer un dossier à charge contre l'intimée, dont elle voulait se séparer. En sont la preuve les rapports ad hoc qu'elle a demandés. Ainsi, le témoin B_____ a confirmé avoir compilé les reproches qui pouvaient être adressés à l'intimée à la demande de son employeur, catalogue qui ne comprend qu'un seul événement dont il a été le témoin direct, le solde provenant de dires d'autres employés. Procède d'une manœuvre identique le rapport de l'agent G_____ qui commence ainsi : " J'ai effectivement eu des problèmes " soit, au vu du terme souligné par la Cour, un discours qui répond clairement à

une interrogation précise, dirigée, à savoir s'il avait eu des problèmes avec cette agente. De surcroît, si les problèmes évoqués par l'agent G_____ avaient été sérieux, il les eût, conformément aux règles disciplinaires de l'appelante, dénoncés spontanément et immédiatement à l'intimée, avant de les consigner dans un rapport. Ainsi, il y a lieu de constater qu'aucun reproche n'avait été enregistré contre l'intimée, et ce aussi bien avant l'entretien du 20 septembre 2007 qu'avant la lettre du 4 octobre suivant. Pourtant, dans ce dernier courrier, l'intimée s'était clairement plainte du comportement de son superviseur, qui était ressenti comme dépassant le cadre normal des relations professionnelles. Aucune solution concrète n'a été mise en application pour mettre fin à la situation par l'appelante, qui en a minimisé la portée. Résumant les plaintes de son employée à des problèmes de distance, voire de manière de serrer la main, l'appelante n'a pas sérieusement traité la situation qui lui était soumise. Elle a continué à ne pas écouter les reproches de son employée formulés dans sa correspondance du 4 octobre 2007. Bien au contraire, loin de la prendre au sérieux, elle a organisé la réunion du 17 octobre 2007 dans le seul but de lui signifier son congé, après avoir pris soin d'échafauder un dossier la chargeant pour justifier sa décision. Les manquements répertoriés n'ont fait l'objet de rapports qu'après le 4 octobre 2007 et n'ont jamais été communiqués à l'intimée. Ce mode de procéder, opaque, permet de déduire que l'entretien du 20 septembre 2007 devait plutôt résulter de la demande de l'intimée, à laquelle il fut répondu par la première annonce de manquements. Dès lors, il faut constater avec les premiers juges que les griefs élevés contre l'intimée, qui sont par ailleurs contestés et qui ne sont pas totalement démontrés, certes pas nécessairement anodins dans leur essence et au regard des responsabilités de l'appelante, n'avaient pas une importance telle qu'ils puissent justifier le licenciement prononcé. En définitive, la chronologie des événements de ce dossier permet de retenir que l'appelante a choisi de répondre aux plaintes de l'intimée en la licenciant. Refusant de répondre aux attentes de son employée, elle a préféré constituer un dossier de manquements afin de créer les conditions d'une séparation. Une telle attitude n'est pas justifiable, de sorte que le licenciement en cause, de par la manière dont il est survenu, doit être considéré comme abusif.

2.3. Les réquisits des art. 336 a al. 1^{er} et 336 b CO étant réunis, l'intimée a droit à une indemnité, laquelle doit tenir compte de toutes les circonstances et ne pas dépasser un montant correspondant à six mois de salaire. La procédure permet de retenir que l'attitude de l'intimée a changé après environ deux mois d'activité, puis qu'elle s'est trouvée en arrêt de travail ensuite des difficultés rencontrées sur son lieu de travail, énonçant des symptômes physiques et psychiques relevant du harcèlement. L'écoute dont elle a bénéficié auprès de son employeur s'est révélée par ailleurs insuffisante et procède d'une certaine forme de mépris. Elle a donc subi un préjudice incontestable, qui a conduit à une incapacité de travail. Au vu de ces éléments, de son salaire mensuel moyen (4'230.- [3'905 x 13 : 12]), de la brièveté des rapports de travail et des manquements qui peuvent lui être imputés, l'intimée se verra allouer une indemnité de l'ordre d'un mois de salaire, correspondant, peu ou prou, à la durée de son incapacité, soit 4'000 fr.

3. On a vu ci-dessus que la fiche de salaire de l'intimée pour le mois d'octobre 2007 fait état d'un revenu brut de 1'547 fr. 55 et d'une avance de 2'000 fr., de sorte qu'elle resterait redevable envers son employeur de 709 fr. 75. Le salaire brut mensualisé sur douze mois étant de 4'230 fr., l'appelante reste lui devoir 2'682 fr. 45, dont à déduire 709 fr. 75, soit 1'972 fr. 70. Les circonstances du cas d'espèce, notamment la lettre de l'appelante du 24 octobre 2007 lui impartissant un délai au 29 octobre 2007 pour prendre contact avec elle, alors qu'elle s'est trouvée auparavant en arrêt maladie, ne permet pas d'opérer une retenue sur ce montant.

4. Le jugement entrepris

sera par conséquent partiellement modifié. 5. La valeur litigieuse en appel n'ayant pas dépassé le seuil de 30'000 fr., la procédure d'appel sera gratuite (art. 343 al. 1CO cum art. 60 al. 1 LJP).

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