

GE_GERICHTE C/3535/2002 vom 28. April 2004

GE Cour de justice, 2004-04-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_3535_2002

FR: GE_GERICHTE C/3535/2002 du 28 avril 2004

IT: GE_GERICHTE C/3535/2002 del 28 aprile 2004

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; STATION-SERVICE; VENDEUR(PROFESSION); HARCÈLEMENT SEXUEL(DROIT DU TRAVAIL); HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; MAXIME INQUISITOIRE; FARDEAU DE LA PREUVE; PREUVE FACILITÉE | Après avoir rappelé que l'article 6 LEg instaure un allègement du fardeau de la preuve en ce sens que l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable, la Cour constate d'emblée que la procédure, tant en première instance qu'en appel, ne comporte pas d'indices suffisants d'un comportement discriminatoire de la part de l'employeur envers T. Si les témoins entendus ont confirmé que des plaisanteries à caractère grivois s'échangeaient sur le lieu de travail, un seul, également en litige avec E, a déclaré qu'elles visaient T en particulier. Les prétentions de T en paiement d'une indemnité doivent donc être rejetées. | LEg.3; LEg.4; LEg.6

Erwägungen

E. 1

L'appel respecte le délai prescrit par l'article 59 de la Loi sur la juridiction des Prud'hommes (ci-après LJP). La question soulevée par l'intimé, de savoir si cet appel est suffisamment motivé pour être formellement recevable peut se poser, dès lors que l'appelante – qui déjà en première instance avait introduit une demande non motivée – demeure peu explicite dans ses allégués en appel et dans les griefs qu'elle formule envers le jugement déféré. La procédure prud'homale ne revêt pas un caractère aussi formaliste que la procédure ordinaire et elle fait au juge l'obligation d'établir les faits d'office, sans être liée par les offres de preuve formulées par les parties. La maxime d'office toutefois ne dispense pas les parties de collaborer activement à la procédure, de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuve disponibles (ATF non publié du 9 janvier 1998, D. c/ R. cause n° 4P.210/1997). En outre cette maxime ne dispense pas d'appliquer les règles générales relatives au fardeau de la preuve (ATF 107 II 236 = JdT 1981 286). En l'espèce, nonobstant leur caractère sommaire, les écritures d'appel doivent tout de même être tenues pour recevables formellement, en ce qu'elles permettent de comprendre que l'appelante persiste dans les allégués de fait qu'elle a soumis aux premiers juges et qu'elle reproche à ces derniers d'avoir mal apprécié les témoignages, qui selon elle suffisaient à démontrer la réalité de ses allégués.

E. 2

L'appelante invoque des faits de harcèlement sexuel. L'article 3 de la LEg dispose qu'il est interdit de discriminer les travailleurs, à raison notamment de leur sexe. L'article 4 LEg définit le harcèlement sexuel – qui est un comportement discriminatoire – comme étant 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 et d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. L'article 6 LEg instaure un allègement du fardeau de la preuve en ce sens que l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut le rende vraisemblable, En l'espèce, il doit d'emblée être relevé que la procédure, tant en première instance qu'en appel, ne comporte point d'indices suffisants d'un comportement discriminatoire de la part de l'employeur envers l'appelante. Les griefs de cette dernière sont formellement contestés et seuls deux témoins ont rapporté que des plaisanteries grivoises s'échangeaient sur les lieux de travail ; l'un des témoins les a décrites comme anodines et l'autre – qui fut en litige avec l'intimé – demeure le seul à soutenir que ces plaisanteries visaient l'appelante. A supposer que les comportements décrits par ces témoins puissent constituer un acte discriminatoire au sens de la disposition précitée, force est d'admettre que ces témoignages, au vu de l'ensemble de ceux qui ont été recueillis, ne constituent pas un indice suffisant de l'existence d'une discrimination. Partant, le fardeau de la preuve demeure entièrement à la charge de l'appelante, qui manifestement a échoué à cet égard.

E. 3

En effet, hormis les deux témoins susmentionnés, il ne ressort aucunement des enquêtes que le patron se serait livré à des actes de harcèlement sexuel envers l'appelante. Pour l'essentiel il en ressort au contraire que les relations de travail étaient correctes ; au demeurant les occasions où l'appelante pouvait se trouver seule avec la patron, et partant où ce dernier aurait pu adopter des attitudes répréhensibles, étaient fort rares ; enfin, aucun témoin ne s'est exprimé concernant la consultation par l'intimé de sites pornographiques en présence de l'appelante, ou de propos grossiers ou agressifs s'agissant de l'exécution de son travail. C'est dire qu'au stade de la première instance l'employée n'a pas rapporté la preuve de ses allégations, ce que les premiers juges ont correctement retenu. Il en va de même en appel, car le nouveau témoins cité – qui n'a pas travaillé avec l'appelante – a fourni des explications qui ne corroborent nullement la thèse soutenue par cette dernière. En conclusions, l'appel doit être rejeté et la décision entreprise confirmée, avec suite de dépens.

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