

Canton : Genève / Types de discrimination : discrimination salariale**Sources : Tribunal des prud'hommes, jugement du 21 mai 2007,
Cour d'appel des prud'hommes, arrêt du 15 février 2008.****Résumé**

En date du 1^{er} septembre 2005, T a été engagée par la société E SA en qualité d'horlogère, rhabilleuse et contrôleur. Suite à une altercation entre T et un collègue, T reçut une lettre d'avertissement de E SA ; malgré la protestation de T, E SA confirma cet avertissement. Le 7 août 2006, E SA signifia à T la résiliation des rapports de travail.

Le 22 septembre 2006, T s'est plainte auprès de son employeur d'avoir été victime de mobbing de la part de ses collègues et a sollicité une indemnité correspondant à un mois de salaire, en se fondant sur la LEg. Le 24 novembre 2006, T déposa une demande auprès du greffe de la Juridiction des prud'hommes assignant E SA en paiement de la somme totale de CHF 21'700.--, dont CHF 6'200.-- à titre d'indemnité pour infraction à la LEg et pour non protection de la personnalité.

Par jugement du 21 mai 2007, le Tribunal des prud'hommes rejeta les prétentions fondées sur la LEg, estimant d'une part que les délais de réclamation n'avaient pas été respectés et d'autre part que T n'avait pas apporté la preuve de la réalisation des conditions d'un mobbing. Par arrêt du 15 février 2008, la Cour d'appel a suivi le Tribunal et a rejeté les prétentions de T fondées sur le LEg.

En premier lieu, le Tribunal examine un éventuel harcèlement **en cours d'emploi** et relève que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail constitue un cas particulier de harcèlement psychologique interdit par la LEg (article 4), et que la personne lésée est fondée à demander une indemnité sur la base de l'article 5 al. 3 LEg. Selon l'article 6 LEg, l'allègement du fardeau de la preuve ne s'appliquant pas aux cas de harcèlement sexuel, le Tribunal estime que T n'a pas établi à satisfaction de droit la preuve de sa réalisation. **En second lieu**, concernant une éventuelle discrimination

dans la résiliation des rapports de travail, le Tribunal note qu'il est interdit de discriminer les travailleurs-euses à raison du sexe (article 3 LEg), que cette interdiction s'applique également à la résiliation des rapports de travail et que la personne s'estimant discriminée dans ce cadre peut demander une indemnité n'excédant pas six mois de salaire (article 5 al.2 et 4 LEg). Selon l'article 336b CO, applicable au terme de l'article 9 LEg, l'employé-e qui entend demander une indemnité pour discrimination dans la résiliation des rapports de travail, doit faire opposition au congé par écrit au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. In casu, le Tribunal retient que si T a bel et bien demandé une indemnité, elle n'a toutefois pas fait opposition au congé dans le délai légal et a ainsi perdu son droit de réclamer une telle indemnité. Enfin, le Tribunal rappelle que selon l'article 10 LEg, une résiliation du contrat de travail par l'employeur-euse est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation du ou de la travailleur-euse adressée à son ou sa supérieur-e ; cependant, l'employé-e entendant contester la résiliation sur cette base doit saisir le tribunal dans le délai de congé (art.10 al.3 LEg). En l'espèce, même si on considère que T a été licenciée suite à sa réclamation, dès lors qu'elle n'a pas déposé sa demande auprès du Tribunal dans le délai de congé, elle a perdu son droit.

Au vu de ce qui précède, la Cour d'appel des prud'hommes confirme le jugement du Tribunal concernant l'indemnité pour harcèlement sexuel et pour atteinte à la personnalité, elle considère en effet que le mobbing pendant les relations de travail n'a pas été prouvé à satisfaction de droit et que concernant une éventuelle discrimination dans la résiliation des rapports de travail, T n'a pas respecté les délais que la LEg lui prescrivait pour faire valoir ses droits.

**Vous trouverez le détail des considérants sur le site :
www.leg.ch - rubrique : jugements rendus GE/30.**

Newsletter inscriptions et contacts :

Daniella Willemin – gestionnaire newsletter – T 032 420 79 00 – egalite@jura.ch