

Canton : Genève / Résiliation du contrat de travail-discrimination salariale-mobbing

Sources : Tribunal des prud'hommes, jugement du 9 mars 2007,
Cour d'appel des prud'hommes, arrêt du 28 mai 2008

Résumé

T a été engagée par E_SA à partir du 1^{er} février 1988, en qualité de « cheffe d'administration ». Selon le règlement d'E_SA, l'employée arrivant à l'âge de la retraite avise l'employeur de son départ. Par courrier du 12 juin 2001, T fit part de son intention de partir à la retraite fin février 2004. T a ensuite été en totale incapacité de travail dès le 18 décembre 2003.

Par pli du 24 février 2004, E_SA envoya à T un décompte de salaire final au 27 février 2004. T a répondu qu'elle considérait son contrat de travail comme étant toujours en vigueur, la lettre qu'elle avait adressé en 2001 ne constituant pas une résiliation des rapports de travail et demandait dès lors que les salaires dus pendant son incapacité de travail lui soient payés. T expliquait également qu'elle avait été victime pendant plusieurs années de *mobbing*, ce qui était d'ailleurs à l'origine de son incapacité de travail. Elle s'estimait également victime de discrimination salariale par rapport à son collègue de travail, A. Elle demandait à être indemnisée pour ces torts.

Par lettre du 6 juillet 2004, E_SA contesta les allégations de *mobbing* et de discrimination salariale et confirma qu'elle considérait le contrat de travail comme étant résilié au 29 février 2004, mais qu'à toutes fins utiles, elle licencierait T par la présente pour le 7 octobre 2004.

Par demande du 16 décembre 2005, T a assigné E_SA en paiement de Fr. 131'541.--, soit Fr. 51'541.-- à titre de solde de salaire pour la période du 25 février au 31 octobre 2004, Fr. 60'000.-- à titre de différence de salaire suite à une discrimination salariale et Fr. 20'000.-- à titre d'indemnité pour *mobbing*.

Par jugement du 9 mars 2007, le Tribunal des prud'hommes déboute T de toutes ses conclusions. T fit appel de ce jugement devant la Cour d'appel des prud'hommes qui confirma la décision des premiers juges.

En premier lieu, T estime que son contrat de travail n'a pas pris fin le 29 février 2004. Or, il ressort des témoignages recueillis tant par le Tribunal que par la Cour d'appel qu'il était clair pour plusieurs employé-e-s d'E_SA que T partirait à la retraite au début de l'année 2004. **Le Tribunal et la Cour**

d'appel considèrent à ce propos que T a manifesté de manière claire son intention de prendre sa retraite début 2004 et qu'elle ne peut donc pas exiger le paiement d'un salaire après le 29 février 2004.

En second lieu, T se plaint d'avoir été victime de *mobbing* de la part de son chef C, et demande 20'000 F de réparation à ce titre. En vertu de l'article 328 al. 1 CO, l'employeur-euse protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du ou de la travailleur-euse. L'employeur-euse doit prendre des mesures concrètes en vue de garantir la protection de la personnalité de l'employé-e. En cas de violation de cet article, et si les conditions légales sont remplies, l'employé-e a droit à des dommages-intérêts. Les juges estiment à ce propos que T n'a pas démontré l'existence du harcèlement dès lors que, même s'il ressort des témoignages recueillis que C n'avait pas toujours un comportement des plus adéquats, ses agissements ne constituent pas pour autant du harcèlement psychologique. **T n'ayant pas réussi à amener la preuve d'une violation des obligations contractuelles par E_SA, la Cour d'appel la déboute de ses prétentions y relatives.**

En dernier lieu, T se plaint de discrimination salariale. Au terme de l'article 3 L'Eg, il est interdit de discriminer les travailleur-euse-s à raison du sexe, soit directement, soit indirectement. Cette interdiction s'applique notamment à la rémunération. La jurisprudence considère qu'un salaire différent pour un travail de valeur égale constitue un cas de discrimination indirecte mais juge non discriminatoires des différences de salaire reposant sur des raisons objectives, telles que la formation, l'ancienneté, les qualifications, l'expérience, l'étendue des charges, le rendement ou les risques.

En matière de discrimination, l'article 6 L'Eg prévoit un allègement du fardeau de la preuve, c'est-à-dire que la victime doit uniquement rendre la discrimination vraisemblable. Lorsqu'une discrimination liée à la rémunération existe, la victime peut demander le paiement des salaires dus (art. 5 al. 1 lit.d L'Eg).

En l'espèce, il ressort des témoignages que A avait sous ses ordres une quarantaine d'employé-e-s tandis que T devait gérer une équipe de deux à trois personnes et que A gérait un stock de plusieurs millions de francs, tandis que T s'occupait de l'organisation des transports.

Au vu de ce qui précède, les juges du Tribunal et de la Cour d'appel des prud'hommes

estiment que de telles différences dans les cahiers des charges et dans les responsabilités justifient une différence de salaire et rejettent en conséquence les prétentions de T à ce titre.

**Vous trouverez le détail des considérants sur le site :
www.leg.ch - rubrique : jugements rendus GE/33.**

Newsletter inscriptions et contacts :

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