

**Canton : Genève / Licenciement abusif – harcèlement sexuel – calcul de l'indemnité**

**Sources :** Tribunal des prud'hommes, jugement du 19 mars 2007,  
Cour d'appel des prud'hommes, arrêt du 25 février 2008

**Résumé**

Le 16 septembre 2004, T a été engagée par E en qualité de vendeuse, puis dès le 1<sup>er</sup> octobre 2004, en tant que cheffe du rayon femmes.

Par courrier du 29 avril 2005, E a licencié T avec effet au 31 mai en raison d'une restructuration de l'entreprise. Le 17 mai 2005, T adressa une lettre à E dans laquelle elle fit valoir qu'elle avait été victime de harcèlement moral et sexuel par un des employés de la société et que malgré ses plaintes, E n'avait pas agi pour protéger sa personnalité. Estimant par ailleurs que son licenciement avait eu lieu sans motif, elle y fit opposition. E fit savoir à T, par lettre du 2 juin 2005, qu'elle maintenait sa décision de licenciement.

T a été en incapacité totale de travailler du 2 mai 2005 au 31 mars 2006, puis du 5 mai au 2 juin 2006. La psychologue de T mentionna que T lui avait parlé d'une situation de harcèlement sexuel sur son ancien lieu de travail.

Par demande du 17 mars 2006, T a assigné E en paiement d'une indemnité pour tort moral, harcèlement sexuel et licenciement abusif. A l'appui de sa demande, elle exposait que son chef de rayon, F, faisait régulièrement des remarques xénophobes aux ressortissants serbes et exerçait un harcèlement sexuel permanent sur les collègues féminines. Elle précisa qu'elle avait demandé plusieurs fois à son directeur d'intervenir mais en vain. E contesta l'existence d'un quelconque cas de harcèlement sexuel. Il ressortit cependant des enquêtes que F insultait régulièrement les vendeuses, qu'il leur faisait des commentaires sur leur physique et des avances sexuelles et qu'il lui arrivait de regarder les clientes se changer dans les cabines sans motif professionnel.

Par jugement du 19 mars 2007, le Tribunal des prud'hommes rejeta la demande d'indemnité pour licenciement abusif mais reconnut le harcèlement sexuel et estima que l'employeur n'avait rien fait pour y remédier. Il condamna ainsi E à verser à T une indemnité équivalente à 6 mois de salaire moyen suisse, soit 33'288 F, réduit à 33'000 F, T n'ayant pas demandé plus. E saisit la Cour d'appel

des prud'hommes qui confirma le jugement entrepris, estimant que T avait bien été victime de harcèlement sexuel et que son employeur, au lieu de la protéger, avait conforté l'auteur du harcèlement dans son comportement ; la Cour a par contre réduit l'indemnité octroyée, la faute de E étant jugée moyennement lourde.

E estime que T n'a pas apporté la preuve d'un cas de harcèlement sexuel. L'article 4 LEg définit le harcèlement sexuel comme "tout 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 ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle." L'énumération de l'article 4 LEg n'est pas exhaustive. Entrent notamment dans la définition du harcèlement sexuel les remarques sexistes ou les commentaires grossiers et embarrassants. Selon l'article 5 al. 3 et 4 LEg, si le harcèlement sexuel est avéré, la responsabilité de l'employeur-euse est engagée et une indemnité n'excédant pas six mois de salaire peut être allouée à la victime, si l'employeur-euse n'a pas pris toutes les mesures que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui ou d'elle pour prévenir le harcèlement sexuel ou y mettre fin. A noter encore qu'en matière de harcèlement sexuel, la règle de l'allègement du fardeau de la preuve prévue par l'article 6 LEg n'est pas applicable, de sorte que l'employé-e doit prouver l'atteinte.

In casu, tant le Tribunal que la Cour d'appel des prud'hommes retiennent que le comportement de F est constitutif de harcèlement sexuel et que E ne pouvait l'ignorer. Bien plus, les avances de nature sexuelle ont été, à plusieurs reprises, portées à la connaissance de la direction qui, au lieu de protéger la personnalité de ses employées, a conforté F dans ses agissements. Pour ces motifs, le Tribunal et la Cour d'appel des prud'hommes octroient à T une indemnité conformément à l'article 5 al. 3 LEg.

**Vous trouverez le détail des considérants sur le site :  
[www.leg.ch](http://www.leg.ch) - rubrique : jugements rendus GE/32.**

**Newsletter inscriptions et contacts :**

*Daniella Willemin – gestionnaire newsletter – T 032 420 79 00 – [daniella.willemin@jura.ch](mailto:daniella.willemin@jura.ch)*