

**GE/35 Licenciement abusif - discrimination à raison du sexe - tort moral**

Source : Tribunal des prud'hommes, jugement du 26 juin 2008

Résumé

Le 1<sup>er</sup> avril 1980, T a été engagée par E\_SA (ci-après E) en qualité de chimiste responsable du contrôle qualité du département pharmaceutique. A la fin de l'année 2006, A a repris la société E. Le 23 janvier 2007, E a résilié le contrat de travail de T avec effet au 30 avril 2007 pour des raisons de restructuration de l'entreprise.

Par lettre du 16 mars 2007, T a fait opposition à son licenciement au motif qu'il était abusif et demandait à être réintégrée à son poste. Le 4 juillet 2007, T a assigné E en paiement de Fr. 115'040.-- plus intérêts moratoires. La somme se décomposait comme suit : Fr. 47'520.-- à titre d'indemnité pour licenciement abusif, Fr. 20'000.-- à titre de réparation du tort moral et Fr. 47'520.-- à titre d'indemnité pour discrimination à raison du sexe. T alléguait qu'aucun motif ne justifiait son licenciement et que celui-ci était la conséquence directe de ses plaintes concernant le comportement de C à son égard. Elle indiquait en outre que E avait modifié son cahier des charges, en lui retirant certaines tâches, ce qui lui aurait permis par la suite de justifier son licenciement. E a contesté l'intégralité des conclusions de T et expliqué que le poste de T ne se justifiait plus et que B, employée de longue date de la société avait pu reprendre l'ensemble des tâches qu'effectuait T en augmentant que très légèrement son temps de travail.

Il est ressorti des enquêtes que T donnait satisfaction et que la qualité de son travail était bonne mais pas exceptionnelle. Les tensions entre C et T, tout en étant connues, étaient sporadiques et C n'aurait jamais manqué de respect à T, tout au plus C aurait parfois fait à T des remarques désobligeantes.

Une employée de E a témoigné avoir eu des relations plutôt tendues avec C, ce dernier se montrant violent verbalement. Un autre employé a indiqué avoir entretenu des mauvaises relations avec C et en avoir fait part à F qui n'avait pris aucune mesure particulière. Une personne aurait démissionné en raison du mauvais climat régnant dans l'entreprise. Le directeur de E a en outre confirmé avoir eu connaissance de problèmes relationnels entre C et T au moment où il avait repris l'entreprise en 2006 mais a indiqué considérer ceux-ci comme de peu d'importance, les protagonistes travaillant ensemble depuis de nombreuses années et les problèmes rencontrés étant dus, selon lui,

uniquement aux fonctions respectives de C et T. Par ailleurs, autant d'hommes que de femmes travaillaient pour E.

**Par jugement du 26 juin 2008, le Tribunal des prud'hommes a rejeté la demande de T pour licenciement abusif estimant que T n'avait pas été victime d'un congé représailles suite à ses dénonciations ou à sa réclamation concernant le non respect de sa personnalité et que son congé était la conséquence d'une restructuration de l'entreprise.**

Le Tribunal des prud'hommes retient les éléments suivants : il existait bel et bien des conflits entre T et son collègue C, toutefois ceux-ci étaient sporadiques et n'avaient pas empêché T de travailler de nombreuses années en collaboration avec C. Le fait que les différends avaient eu lieu sur une longue période prouve, selon le Tribunal des prud'hommes, que la situation n'était pas intolérable pour T. Par ailleurs, il ne pouvait être reproché à A son inaction car celui-ci venait de reprendre la direction de l'entreprise et ne connaissait pas le problème. De plus, T ne s'était jamais plainte de manière réitérée à son employeur du comportement de C.

**Estimant par ailleurs que T n'avait apporté aucun indice rendant vraisemblable une discrimination fondée sur le sexe, le Tribunal des prud'hommes a également rejeté la demande de T sur ce point.**

En matière de discrimination sexuelle, le Tribunal rappelle que l'article 6 de la loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg) instaure un allègement du fardeau de la preuve en prévoyant qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination. Une fois cette vraisemblance acquise, il incombe à l'employeur-euse d'apporter la preuve complète de ce que la différence de traitement repose sur des motifs objectifs. A titre d'exemple, les différences de traitement fondées sur la formation, l'ancienneté, la qualification, l'expérience, le domaine concret d'activité, les prestations effectuées, les risques encourus ou le cahier des charges constituent des motifs objectifs.

**Vous trouverez le détail des considérants sur le site : [www.leg.ch](http://www.leg.ch) - rubrique : jugements rendus GE/35.**

**Newsletter inscriptions et contacts :**

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