

GE/34 Licenciement abusif - Discrimination fondée sur le sexe

Source : Tribunal des prud'hommes, jugement du 4 juin 2008

Résumé

Le 17 février 1998, T a été engagée, en qualité de déléguée, par E, association dont la mission, exclusivement humanitaire, est de "protéger la vie et la dignité des victimes de la guerre et de la violence interne". Le principe d'égalité entre hommes et femmes est affirmé de manière claire dans les documents régissant les relations de travail au sein de E. Ces documents contiennent également des dispositions spécifiques pour les couples travaillant pour l'organisation.

En 2002, T a épousé A, également employé de E ; ils ont eu un enfant en 2005. Une mission à Kinshasa, prévue du 3 janvier 2006 au 2 janvier 2008, fut proposée aux époux T et A. La mission a été acceptée. En août 2006, la situation à Kinshasa s'étant fortement détériorée, T fit part à la cheffe de la délégation de ses inquiétudes pour son fils et de son souhait de rentrer à Genève, précisant qu'elle était disposée à retourner à Kinshasa après trois mois, afin de terminer sa mission, si la situation le permettait. E donna l'autorisation aux familles restées à Kinshasa de quitter la ville de début octobre à fin novembre tout en indiquant que les expatriés qui décideraient d'interrompre leur mission seraient considérés comme étant en fin de mission. Le 30 septembre 2006, T a quitté Kinshasa à destination de Genève, en compagnie de son fils.

Dès son retour, ses relations avec E se sont révélées tendues. Par pli recommandé du 2 mars 2007, E a résilié le contrat de travail de T au motif que T avait refusé les missions proposées et qu'aucun nouveau poste ne pouvait lui être proposé.

Par demande du 7 novembre 2007, T a assigné E en paiement de la somme de 54'171 F à titre d'indemnité pour licenciement abusif, estimant que son congé lui avait été donné pour une raison inhérente à sa personnalité. Elle fit valoir que son licenciement était la conséquence directe de sa demande de rapatriement de Kinshasa et que E ne lui avait depuis lors pas proposé de poste qui tienne compte de ses qualifications et de sa

situation familiale cela parce qu'elle était une femme et une mère de famille. E a conclu au déboutement de T rappelant qu'elle faisait tout pour que ses employé-e-s puissent concilier vie familiale et vie professionnelle et qu'elle avait adopté une politique d'égalité forte.

T se fonde sur l'article 336 al. 1 lettre a CO, lequel vise le congé discriminatoire fondé par exemple sur le statut familial. Au terme de cette disposition, un congé est jugé abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise. T se fonde également sur l'article 3 LEg lequel interdit toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe. Cette interdiction vise également le licenciement.

Par jugement du 4 juin 2008, le Tribunal des prud'hommes a rejeté la demande de T, estimant que dès lors que les décisions de l'employeuse à l'égard de son ancienne employée étaient objectivement justifiées par les contraintes imposées par son mandat, il n'y avait manifestement pas de discrimination au sens des articles 336 al. 1 lettre a CO et 3 LEg.

Le Tribunal a examiné la politique générale d'égalité au sein de E et a constaté que les postes de délégué-e-s et de cadres étaient aussi bien occupés par des hommes que par des femmes. De plus, E s'efforçait de trouver des destinations permettant aux délégué-e-s de partir en couple ou en famille. Le Tribunal a reconnu que les collaborateurs-trices en couple ou en famille pouvaient être amené-e-s à être séparé-e-s de leur famille, mais cela était valable tant pour les femmes que pour les hommes.

Le Tribunal a également estimé que T n'avait pas été licenciée à la suite de l'exercice d'un droit constitutionnel au sens de l'article 336 al. 1 lettre b CO.

**Vous trouverez le détail des considérants sur le site :
www.leg.ch - rubrique : jugements rendus GE/34.**

Newsletter inscriptions et contacts :

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