Canton : Genève / Contrat de travail - Licenciement abusif - Harcèlement sexuel et moral

Sources : Tribunal des prud'hommes, jugement du 22 décembre 2008;
Cour d'appel des prud'hommes, arrêt du 28 mai 2009.

Résumé

Par contrat du 28 juin 2007, T a été engagée par E, en qualité d'agente de sécurité. Le 20 septembre 2007, E et T ont eu un entretien de service lors duquel E a adressé plusieurs reproches à T qui les a contestés. Les reproches formulés par T n'ont pas été écoutés. Par courrier du 4 octobre 2007, se référant à cet entretien, T a contesté le rapport établi par E lui reprochant la lecture du Coran pendant ses heures de service et confirmé à E sa préoccupation relativement au comportement de A, superviseur de T, à son encontre. T a été licenciée pour le 30 novembre 2007. Dès le 26 octobre 2007, T a été en arrêt de travail pour une durée indéterminée. T s'est plainte à son médecin d'avoir été victime de violences psychologiques et de harcèlement sexuel sur son lieu de travail. Sur demande de T, E motiva le congé par divers manquements reprochés à T tels que arrivées et annonces tardives d'indisponibilité, refus d'ordre, abandon de poste, occupation à lire pendant le service.

Par demande du 3 janvier 2008, T a assigné E en annulation du licenciement et en paiement de 36'130.25 F à titre d'indemnité pour discrimination en raison du harcèlement sexuel subi et à titre de dommages et intérêts. T explique avoir subi un comportement déplacé de la part de A ; T s'est sentie de plus en plus mal, anxieuse, perturbée dans son sommeil. A a ensuite commencé à mettre le travail de T en cause auprès de son employeur. T a alors demandé à son supérieur d'intervenir pour faire cesser les agissements de A. Aucune mesure contre A n'a été prise mais T a été licenciée.

Par jugement du 22 décembre 2008, le Tribunal des prud'hommes, considérant le congé donné à T comme abusif, a condamné E à lui payer la somme nette de CHF 8'000.-- ainsi que la somme brute de CHF 2'086.55. Le Tribunal a en effet considéré que E devait payer le salaire d'octobre et une indemnité de CHF 8'000.-- pour licenciement abusif. Le Tribunal a,

en revanche, débouté T de sa demande d'indemnité fondée sur la LEg, dès lors que le tort moral éventuellement subi était inclus dans l'indemnité pour licenciement abusif. E a fait appel de ce jugement devant la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes de Genève et conclut au déboutement de T de toutes ses prétentions. Par arrêt du 28 mai 2009, la Cour d'appel a annulé le jugement du Tribunal et condamné E à payer à T la somme nette de CHF 4'000.-- et brute de CHF 1'972.70.

E soutient que le congé donné à T ne constitue pas un licenciement abusif. La Cour rappelle que le caractère abusif d'une résiliation peut découler de ses motifs mais également de la façon dont la partie mettant fin au contrat exerce son droit. La partie qui résilie doit le faire avec des égards, elle ne peut notamment pas se livrer à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation peut faire apparaître le congé comme abusif. Conformément à l'article 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (congé de repréailles). Dans le cas présent, la Cour constate que E n'a pas voulu admettre les plaintes formulées par T. E a en conséquence constitué un dossier à charge contre T, dont elle voulait se séparer.

La Cour estime en conséquence que la chronologie des événements de ce dossier permet de retenir que l'appelante a choisi de répondre aux plaintes de l'intimée en la licenciant et considère dès lors le congé comme abusif, T a ainsi droit à une indemnité laquelle est fixée à CHF 4'000.-- tenant compte du salaire mensuel moyen, de la brièveté des rapports de travail et des manquements pouvant être imputés à T.

**Vous trouverez le détail des considérants sur le site :
www.leg.ch - rubrique : jugements rendus GE/37.**

Newsletter inscriptions et contacts :

Florence Leuenberger Rieder – gestionnaire newsletter – T 032 420 79 00 – egalite@jura.ch