

Nouvelles jurisprudences sur le site leg.ch

TF (GE) 18.05.2022 ET 14.12.2023	Discrimination salariale
TF (GE) 8.11.2023	Discrimination salariale Discrimination à la promotion
TF (GE) 04.09.2023	Harcèlement sexuel
GE 04.09.2023	Congé maternité Licenciement discriminatoire

La présente newsletter annonce la publication sur leg.ch/jurisprudence de quatre nouveaux résumés. Tous portent sur des affaires genevoises, dont trois ont été portées devant le Tribunal fédéral.

- Le premier (TF GE 18.05.2022 et 14.12.2023) relate le dernier épisode d'un procès pour discrimination salariale dans la fonction publique, à l'occasion duquel notre Haute Cour s'était déjà prononcée. Il aura fallu deux arrêts de la Cour de justice et deux arrêts du Tribunal fédéral pour finalement conclure à l'absence de discrimination salariale. La travailleuse obtient cependant partiellement gain de cause dans la mesure où sa condamnation à un émolument de CHF 1'000.- violait le principe de la gratuité de la procédure.
- Le deuxième cas (TF GE 8.11.2023) concerne le secteur privé et porte aussi sur des allégations de discrimination salariale. Là encore, une telle discrimination n'a pas été prouvée, pas plus que la discrimination à la promotion invoquée. Après avoir instruit de façon approfondie la cause, le Tribunal des prud'hommes avait considéré qu'il disposait de suffisamment d'éléments pour se prononcer et avait rejeté la requête d'expertise judiciaire formulée par la travailleuse. Le Tribunal fédéral est d'avis qu'une telle expertise n'était en effet pas nécessaire dans le cas d'espèce.
- Le Tribunal fédéral s'est par ailleurs prononcé dans une affaire (TF GE 04.09.2023) relative à la révocation d'un fonctionnaire qui avait violé de façon grave et répétée ses devoirs de service, notamment en créant un climat de travail hostile au sens de l'art. 4 LEg. Selon les juges, une surcharge de travail, les dysfonctionnements d'un service, ou encore un « contexte paternaliste ou humoristique », ne sauraient justifier un comportement discriminatoire à l'égard des personnes subordonnées. Au regard de la gravité des différents manquements établis par l'enquête administrative, aucune autre sanction que la révocation n'était envisageable.

- Enfin, le quatrième résumé donnera courage aux travailleuses licenciées au retour de leur congé de maternité. Dans le cas d'espèce ([GE 04.09.2023](#)), la nature discriminatoire de la résiliation a été reconnue et l'employeuse a été condamnée à verser, à ce titre, une indemnité correspondant à quatre mois de salaire. En outre, une indemnité pour tort moral a été allouée à l'employée qui, enceinte, avait dû poursuivre son activité debout dans le froid, sans vêtements adaptés ni dispense de porter de lourdes charges, sur fond de propos harcelants.
-

Bonne lecture !