Urteilskopf

126 III 395

68. Extrait de l'arrêt de la Ire Cour civile du 4 juillet 2000 dans la cause dame A. contre X. S.A. (recours en réforme)

Regeste (de):

Sexuelle Belästigung; Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers (Art. 4 und 5 Abs. 3 GlG).

Sexistische Sprüche sowie anzügliche und peinliche Bemerkungen fallen unter den Begriff der sexuellen Belästigung im Sinne von Art. 4 GlG. Das GlG regelt nur die Haftung des Arbeitgebers und nicht auch jene der Person, welche die sexuelle Belästigung ausführt. Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers und Entlastungsbeweis (E. 7).

Regeste (fr):

Harcèlement sexuel; devoir de diligence de l'employeur (art. 4 et 5 al. 3 LEg).

Les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants rentrent dans la définition du harcèlement sexuel, prévu à l'art. 4 LEg. La LEg ne traite que de la responsabilité de l'employeur et non de celle de l'auteur du harcèlement sexuel. Devoir de diligence de l'employeur et preuve libératoire (consid. 7).

Regesto (it):

Molestie sessuali; obbligo di diligenza del datore di lavoro (art. 4 e 5 cpv. 3 LPar).

La definizione di molestia sessuale prevista dall'art. 4 LPar include anche le osservazioni sessiste e i commenti volgari o imbarazzanti. La LPar si occupa solo della responsabilità del datore di lavoro e non di quella dell'autore delle molestie. Obbligo di diligenza del datore di lavoro e prova liberatoria (consid. 7).

Sachverhalt ab Seite 396

BGE 126 III 395 S. 396

X. S.A. (ci-après: X.) a engagé dame A. dès le 1er juillet 1992 en qualité de secrétaire-gestionnaire, chargée en outre d'assister le président du conseil d'administration. A la fin de l'année 1994, dame A. a été promue au poste de conseillère en entreprise. Invoquant la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1), dame A. a sollicité, le 21 août 1996, l'adaptation de son salaire. X. a refusé cette requête. Le 5 septembre 1997, X. a reproché à dame A. son attitude et des réflexions négatives à l'encontre de la direction ainsi qu'un manque de collaboration pour suppléer à la réceptionniste durant ses vacances. Le lendemain, dame A. s'est plainte auprès du président du conseil d'administration d'être la victime de mobbing et de harcèlement sexuel, notamment de la part du directeur. Le 9 septembre 1997, le président du conseil d'administration lui a annoncé qu'il chargera la direction de l'ouverture d'une enquête à ce sujet. Le 16 septembre 1997, dame A. s'est adressée à l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (ci-après: OCIRT) pour dénoncer le mobbing dont elle prétendait faire l'objet. Le 18 septembre 1997, dame A. a échangé, sur le système informatique de l'employeur, avec deux collègues de travail, divers messages personnels contenant des réflexions vulgaires. Informé de ce fait, l'employeur a, par courrier du 19 septembre 1997, licencié dame A. avec effet immédiat. Par jugement du 17 novembre 1998, le Tribunal des prud'hommes, saisi d'une action de dame A. tendant notamment au paiement de 10'000 fr., à titre d'indemnité pour tort moral, entre autres en raison du harcèlement sexuel subi, ne lui a rien alloué à ce titre. Statuant sur appel de dame A., la Chambre d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève lui a également refusé, par arrêt du 8 novembre 1999, une indemnité pour tort moral. Le Tribunal fédéral a partiellement admis le recours en réforme interjeté par dame A., lui allouant notamment, en vertu de l'art. 5 al. 3 LEg, la somme de 4'988 fr., avec intérêts.

Erwägungen

Extrait des considérants:

7. a) Invoquant la violation par la cour cantonale des art. 5 al. 3 LEg et 33 de la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (ci-après: LTr; RS 822.11) ainsi que de l'art. 49 CO, la demanderesse reproche, en substance, à la cour cantonale d'avoir nié l'existence de harcèlement sexuel et de
BGE 126 III 395 S. 397

lui avoir refusé une indemnité de 10'000 fr., qu'elle qualifie de manière imprécise d'indemnité pour tort moral, laquelle engloberait la réparation de plusieurs atteintes à sa personnalité. b) aa) Aux termes de l'art. 33 al. 1 LTr, invoqué par la demanderesse conformément à l'art. 342 al. 2 CO, l'employeur doit avoir les égards voulus pour la santé des femmes et veiller à la sauvegarde de la moralité. Selon l'art. 5 al. 3 LEg, lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité due sera fixée compte tenu de toutes les circonstances et sera calculée sur la base du salaire moyen suisse (cf. MARGRITH BIGLER-EGGENBERGER, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Bâle 1997, n. 40 ad art. 5 LEg). Aux termes de l'art. 5 al. 4 in fine LEg, ladite indemnité n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire. De manière générale, le devoir de protection de la personnalité du travailleur par l'employeur est prévu à l'art. 328 CO, qui a été complété lors de l'introduction de la LEg par la mention expresse de la protection contre le harcèlement sexuel. Dans la mesure où la LEg constitue une loi spéciale par rapport aux dispositions du Code des obligations et où la réparation du même préjudice est prévue dans les deux lois, le travailleur n'aura droit qu'à une seule indemnité pour la même atteinte (MONIQUE COSSALI SAUVAIN, La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, in: Journée 1995 de droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1999, p. 75 in fine; cf. également MARGRITH BIGLER-EGGENBERGER, op. cit., n. 42 ad art. 5 LEg). bb) Les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants rentrent dans la définition du harcèlement sexuel (FF 1993 I p. 1219), prévu à l'art. 4 LEg, dont l'énumération n'est pas exhaustive. Bien que les exemples cités dans cette disposition ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition n'exclut pas d'autres actes portant atteinte à la dignité du travailleur et ne relevant pas d'un abus d'autorité, mais contribuant à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées (MONIQUE COSSALI SAUVAIN, op. cit., p. 68; CLAUDIA KAUFMANN, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Bâle 1997, n. 17 ss ad art. 4 LEg). cc) Il sied de relever que la LEg ne traite que de la responsabilité de l'employeur et non de celle de l'auteur du harcèlement sexuel,
BGE 126 III 395 S. 398

qui peut être tenu notamment de réparer le tort moral de la victime en vertu des art. 41 ss CO. La LEg a introduit à l'art. 5 al. 3 un droit supplémentaire, lequel permet au juge de condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, indépendamment du préjudice subi. L'employeur peut se libérer en démontrant qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir le harcèlement sexuel ou y mettre fin. Si l'employeur prouve qu'il a rempli son devoir de diligence, il ne peut être condamné au versement de ladite indemnité (MARGRITH BIGLER-EGGENBERGER, op. cit., n. 37 ad art. 5 LEg; MONIQUE COSSALI SAUVAIN, op. cit., p. 69; CLAUDIA KAUFMANN, op. cit., n. 44 ss ad art. 4 LEg; SABINE STEIGER-SACKMANN, Der Beweis in Gleichstellungsprozessen, in: Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, St. Gall 1996, p. 117-118). c) En l'espèce, la cour cantonale a constaté que des histoires osées circulaient parmi le personnel de la société, que le directeur s'est une fois exclamé "toutes des salopes" en entrant au secrétariat, qu'il a demandé à la demanderesse, en présence d'une nouvelle employée, si elle était "lesbienne" et qu'un autre collaborateur s'est également adressé à la demanderesse de manière grivoise. Tout en admettant que les remarques du directeur étaient déplacées, la cour cantonale reproche à la demanderesse d'avoir eu recours au même vocabulaire, de s'être abstenue de dénoncer les faits aux administrateurs de la société pour obtenir que le directeur cesse son comportement et de ne pas avoir ouvert action en réparation contre le directeur personnellement. Elle considère en outre que la dénonciation de la demanderesse à l'OCIRT s'est révélée en définitive infondée au regard de l'ensemble des circonstances. d) Au vu des principes énoncés, la demanderesse n'était pas tenu d'actionner le directeur personnellement, comme le suggère la cour cantonale, mais pouvait s'en prendre à l'employeur en vertu de l'art. 5 al. 3 LEg. Par ailleurs, aucun élément de l'arrêt attaqué ne permet de considérer la dénonciation à l'OCIRT comme infondée, ce

point n'étant du reste pas décisif dans l'examen de l'application des art. 33 LTr et 5 al. 3 LEg. En outre, la cour cantonale se contredit, puisqu'elle a elle-même constaté que la demanderesse a avisé le président du conseil d'administration du harcèlement et du mobbing subis. L'employeur alerté se devait d'intervenir et de prendre des mesures pour mettre fin aux comportements incriminés ou pour prévenir d'autres comportements inadéquats. Or, il s'est borné à annoncer qu'il confierait l'ouverture d'une enquête à la direction, laquelle
BGE 126 III 395 S. 399

faisait également l'objet d'accusations de la part de la demanderesse. Cette mesure ne peut en aucun cas être qualifiée d'appropriée. Quant au fait que la demanderesse avait recours au même vocabulaire - encore faut-il que l'utilisation d'un tel langage n'ait pas eu lieu dans un contexte a priori personnel, tel les messages échangés entre les collègues de travail -, il ne saurait justifier l'admission par l'employeur de remarques sexistes, grossières ou embarrassantes, en particulier de la part d'un supérieur hiérarchique, dont le comportement peut déteindre sur celui de ses subordonnés.
e) En l'espèce, l'employeur n'a pas réussi à démontrer qu'il a rempli le devoir de diligence, qui lui incombe. La demanderesse réclame la somme de 10'000 fr., à titre de diverses atteintes à sa personnalité, examinées séparément. Selon l'art. 63 al. 1 OJ, le Tribunal fédéral est lié par les conclusions des parties, mais non par les motifs qu'elles invoquent. Il convient par conséquent de lui allouer, en vertu de l'art. 5 al. 3 LEg, un montant de 4988 fr., correspondant au salaire mensuel brut suisse (valeur centrale) en 1996; (Office fédéral de la statistique, L'enquête suisse sur la structure des salaires 1996, Domaine 3 Emploi et vie active, Neuchâtel 1999, p. 19).