



Madame T \_\_\_\_\_  
**Dom. élu** : SIT-GENEVE  
Rue des Chaudronniers 16  
Case Postale 3287  
1211 GENEVE 3

**Partie appelante**

Monsieur E \_\_\_\_\_  
**Dom. élu** : Fédération des  
Entreprises Romandes Genève  
Me Olivier LEVY  
Rue de St. Jean 98  
Case Postale 5278  
1211 GENEVE 11

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRET**

**du mercredi 28 avril 2004**

Mme Martine HEYER, présidente

Mme Suzanne BORGSTEDT VOGT et M. Alfred PAHUD, juges employeurs

Mme Agnès MINDER et M. Victor TODESCHI, juges salariés

M. Martin SPYRAKOS, greffier d'audience

**EN FAIT**

A. Par acte déposé le 16 janvier 2004 au greffe de la juridiction des Prud'hommes, T\_\_\_\_\_ appelle d'un jugement rendu le 14 mai 2003 par le Tribunal des Prud'hommes, expédié le 17 décembre 2003 aux parties, dont le dispositif est le suivant :

Condamne E\_\_\_\_\_ à établir en faveur de T\_\_\_\_\_ un certificat de travail conforme aux exigences légales

Condamne E\_\_\_\_\_ à transmettre à T\_\_\_\_\_ une attestation de salaire correspondant à la durée de la collaboration intervenue ;

Condamne T\_\_\_\_\_ à payer à E\_\_\_\_\_ le montant de un franc ;

Condamne T\_\_\_\_\_ à payer à la Caisse du Palais de justice la somme de 2'000 fr. à titre d'émolument.

Déboute les parties de toute autre conclusion.

En substance, faute de preuve, les premiers juges ont débouté T\_\_\_\_\_ de toutes les conclusions qu'elle avait prises à l'encontre de son ancien employeur, E\_\_\_\_\_, tendant au paiement d'une indemnité de 15'660 fr., pour harcèlement sexuel et de 9'600 fr. pour harcèlement psychologique ; faisant suite à des conclusions reconventionnelles prises par ce dernier, ils l'ont au contraire condamnée à lui payer une indemnité symbolique de 1 fr., pour l'avoir accusé sans fondement et lui avoir ainsi causé un tort moral. Enfin, estimant ses conclusions téméraires, ils l'ont condamnée à un émolument de justice. Les conclusions de T\_\_\_\_\_ n'ont été admises qu'en ce qui concerne la remise de certificats de salaire et de travail.

T\_\_\_\_\_ soutient en appel que l'instruction, et en particulier les déclarations des témoins, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, ont permis d'établir que le patron avait l'habitude de faire des blagues et des remarques à caractère grivois ou sexiste ; lorsqu'elle se trouvait seule avec lui, il en profitait pour formuler de telles remarques, qu'elle avait choisi d'ignorer dans un premier temps. Elle conclut dès lors à l'annulation du jugement, à l'audition d'un témoin supplémentaire, C\_\_\_\_\_ ; au paiement par E\_\_\_\_\_ de la somme de 10'834 fr. (correspondant à deux fois le salaire suisse moyen en 2002 pour la branche concernée, soit 5'417 fr.) au titre d'indemnité pour harcèlement sexuel, et de la somme de 6'400 fr. (correspondant à deux salaires mensuels bruts) pour harcèlement psychologique. L'appelante a enfin persisté dans ses conclusions tendant à la remise d'un certificat de salaire et de travail.

E\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de l'appelante : il soutient que formellement, faute de griefs et d'allégués précis, l'appel est irrecevable ; sur le fond, il doit être rejeté, car le harcèlement n'est pas démontré, ni même rendu vraisemblable, l'employée n'ayant d'ailleurs consulté aucun thérapeute ni fait appel aux services officiels chargés de l'inspection du travail. L'intimé a lui aussi requis l'audition de témoins, soit D\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_.

B. Les faits suivants résultent de la procédure :

- a. La fille de T\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, née le 1<sup>er</sup> décembre 1982, a été engagée par E\_\_\_\_\_ pour une durée indéterminée à partir du 25 septembre 2000, en qualité de vendeuse-caissière à la station-service \_\_\_\_\_ à H\_\_\_\_\_ ; que le précité exploite sous la raison sociale « I\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_, Sàrl \_\_\_\_\_ Service H\_\_\_\_\_ ».

L'engagement est intervenu verbalement ; un horaire de 42 heures par semaine fut convenu, réparti entre le lundi et le vendredi, pour un salaire brut de 3'200 fr. L'employée devait tenir la caisse (essence et magasin) et procéder au rangement des produits et journaux destinés à la vente.

b. Par la suite, E\_\_\_\_\_ a aussi engagé T\_\_\_\_\_ elle-même, à dater du 3 décembre 2000. Selon G\_\_\_\_\_, à ce moment-là « les choses commençaient à aller mal » avec son employeur, et elle avait pensé que la présence de sa mère améliorerait la situation. En effet, selon G\_\_\_\_\_, lorsqu'il était seul avec elle – ce qui était souvent le cas lors de l'ouverture et de la fermeture – le patron lui faisait des remarques sur ses qualités physiques, et il lui imposait des gestes non désirés et importuns. Initialement G\_\_\_\_\_ n'en avait pas parlé à sa mère. Toutefois elle informa son patron, par courrier du 8 janvier 2001, qu'elle désirait quitter son service à dater du 10 février 2001, pour des raisons personnelles, elle précisait qu'elle déménageait et elle ajoutait qu'elle garderait un bon souvenir de l'établissement. Par la suite, elle exposa que ce courrier avait été rédigé par sa mère.

c. A cette même époque, le 15 janvier 2001, T\_\_\_\_\_ se blessa en déplaçant une charge dans la station-service. Elle consulta son médecin le docteur J\_\_\_\_\_, qui le 16 janvier 2001 lui remit un certificat d'arrêt de travail. Le cas fut annoncé à la Suva, tardivement selon l'employée. Un litige surgit alors concernant les indemnités et le salaire réclamés par cette dernière. Par courrier du 14 février 2001, elle informa l'employeur de sa décision de mettre fin au contrat, pour le 25 février 2001.

T\_\_\_\_\_ consulta le SIT, qui, par courrier du 8 mars 2001 écrivit à E\_\_\_\_\_, pour lui faire connaître qu'il était mandaté tant pas T\_\_\_\_\_ que par G\_\_\_\_\_, et une autre de leurs collègues, B\_\_\_\_\_. Le syndicat dénonçait des conditions de travail inacceptables, et une ambiance

qualifiée de harcèlement sexuel systématique. Il était reproché à E\_\_\_\_\_ d'avoir des gestes non désirés envers les employées, en les frôlant, en racontant des blagues sexistes, en faisant des commentaires sur leurs qualités physiques, en leur demandant de monter sur une échelle pour commenter leurs sous-vêtements, et aussi de les harceler moralement. Le SIT faisait par ailleurs valoir les prétentions salariales des employées (vacances, treizième salaire, salaire en cas d'incapacité de travail) et mettait en demeure l'employeur de verser les montants réclamés à ce titre, et, à toutes ses mandantes, une indemnité correspondant à six mois de salaire pour harcèlement sexuel.

L'employeur consulta lui aussi son syndicat, qui indiqua vouloir examiner les prétentions salariales mais contesta d'emblée intégralement les allégués et les prétentions afférents au harcèlement sexuel, relevant que lesdites allégations avaient un caractère attentatoire à l'honneur. Le litige subsistant sur ce dernier point, G\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_ ont, chacune de leur côté, assigné en date du 15 février 2002 E\_\_\_\_\_ devant la juridiction des Prud'hommes.

T\_\_\_\_\_ a réclamé une somme de 25'260 fr. avec intérêts à 5% l'an du 26 février 2001, soit 15'660 fr. à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel, somme représentant trois mois de salaire mensuel moyen dans la branche concernée en 2002, et 9'600 fr. à titre d'indemnité pour harcèlement psychologique, somme représentant trois mois du salaire qui était versé à la demanderesse. Un certificat de travail et de salaire ont aussi été réclamés. T\_\_\_\_\_ a exposé que E\_\_\_\_\_ faisait des commentaires en sa présence sur des cassettes et des revues pornographiques vendues dans le magasin, et qu'il lui donnait des instructions de travail en hurlant et en la dégradant devant la clientèle, tout en la surveillant constamment étroitement et en l'incitant à travailler plus vite. Il avait aussi insinué qu'elle aurait volé

1'000 fr. dans la caisse et il n'avait pas pris au sérieux l'accident qu'elle avait eu le 15 janvier 2001 en déplaçant un poids.

E\_\_\_\_\_ remit à l'employée un certificat de travail et une attestation de salaire. Pour le surplus il s'opposa intégralement à la demande, soulignant que celle-ci avait été déposée un an après la fin des rapports de travail. Lui-même et sa compagne en étaient fortement choqués, de sorte qu'à l'audience du 20 juin 2002 devant le Tribunal des Prud'hommes, il formula une demande reconventionnelle en dommages et intérêts à hauteur de 25'000 fr. Il demanda aussi la condamnation de sa partie adverse à une amende pour téméraire plaideur. Il a indiqué avoir une bonne réputation professionnelle ; cette demande non seulement entachait sa réputation mais elle avait beaucoup affecté sa compagne. Cette dernière, I\_\_\_\_\_, a pour sa part déclaré que le précité n'était pas homme à se livrer à du harcèlement sur les employées .

- d. Les témoignages recueillis en première instance ne fournissent pratiquement aucune information concernant les relations entre T\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_.

Les témoins entendus en première instance, pour autant qu'ils aient travaillé en même temps que T\_\_\_\_\_, n'ont constaté aucun comportement répréhensible du patron envers cette dernière ; en tout état ils n'ont eu aucun grief personnel à formuler à son encontre. Le témoin K\_\_\_\_\_ a toutefois fait référence à des blagues à caractère grivois parfois lancées par le patron ; le témoin L\_\_\_\_\_ a fait référence à des échanges de propos « décalés », lancés sur le ton de la rigolade, et provenant tant du patron que des employés. Le témoin B\_\_\_\_\_ a dit avoir entendu le patron faire des blagues grivoises lorsque G\_\_\_\_\_ mettait en rayon les journaux, et l'avoir entendu adresse des blagues de caractère sexuel aux caissières, ainsi qu'avoir traité grossièrement une employée. Enfin, le témoin A\_\_\_\_\_ a aussi déclaré que le patron adressait des blagues grivoises aux employées

lorsqu'elles déballaient les journaux, tout en précisant que certains de ces journaux avaient un caractère pornographique ; ce témoin a ajouté que le patron avait tenu de tels propos la concernant et qu'il avait aussi eu des gestes déplacés envers elle ; elle a d'ailleurs quitté son emploi en litige avec E\_\_\_\_\_.

La Cour d'appel a convoqué les nouveaux témoins que les parties avaient cités dans leurs écritures d'appel. Ils furent entendus le 28 avril 2004.

Le témoin C\_\_\_\_\_, employée de E\_\_\_\_\_ avant G\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_, a manifesté son mécontentement d'avoir été convoquée. Elle a dit avoir gardé le souvenir que l'ambiance était bonne dans l'entreprise ; elle n'avait jamais été frappée par le fait que des plaisanteries grivoises auraient été prononcées. Dans les locaux, il y avait souvent trois ou quatre personnes travaillant en même temps. En outre le fils du patron venait après l'école et son père venait le mercredi. Une fois elle avait quitté l'entreprise en pleurant ; la raison en était qu'elle craignait d'avoir des remontrances en raison du fait que parfois des clients portaient sans payer leur essence.

Le témoin D\_\_\_\_\_, employée depuis janvier 2003, a déclaré que l'ambiance était sympathique et agréable dans l'entreprise. Son père, instituteur, avait assisté à son engagement et il venait encore périodiquement avec sa mère et sa grand-mère, pour partager une bouteille avec E\_\_\_\_\_. Le témoin n'a jamais observé que le patron fasse des blagues de caractère sexuel, elle a précisé que le magasin était équipé d'une caméra de surveillance, mais pas le local du stock.

Le témoin F\_\_\_\_\_, caissière dans l'entreprise depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2002, n'a pas connu G\_\_\_\_\_ ni T\_\_\_\_\_. Elle a décrit l'ambiance de travail comme très agréable et professionnelle. Il ne s'y échangeait pas de blagues à caractère sexuel. Elle travaille toujours en même temps que

d'autres personnes, soit sa collègue D\_\_\_\_\_, soit la compagne du patron. Le fils de ce dernier, âgé de 12 ans, vient toujours après l'école et son père les mercredi et jeudi. Il y a une caméra de surveillance dans le magasin mais pas dans le local du stock. Il lui arrive d'aller seule dans ce local. Jamais elle n'a fait l'objet de comportements malveillants de la part du patron. Le témoin a encore indiqué que E\_\_\_\_\_ avait par deux fois gagné un concours BP destiné à récompenser la station de service la plus accueillante, en particulier en raison de la gentillesse du personnel. Les enquêteurs venaient de manière anonyme visiter les lieux.

- e. Lors de cette même audience le 28 avril 2004, les parties déclarèrent persister dans leurs conclusions d'appel. T\_\_\_\_\_ indiqua être en traitement chez le docteur M\_\_\_\_\_ à Divonne depuis mars 2003. Elle le voyait une fois par semaine. Elle l'avait consulté sur conseil de son généraliste le docteur J\_\_\_\_\_, qui l'avait suivie non pas pour l'accident du 15 janvier 2001 mais en raison du conflit de travail qui avait surgi. Le conseil de E\_\_\_\_\_ s'opposa à la production du certificat médical établi par ce médecin, comme tardif d'une part, et comme inacceptable dans sa teneur. Le médecin y relève en substance que sa patient souffre d'un syndrome anxieux dépressif en réaction aux événements survenus au travail à fin 2000 et au développement de la présente procédure. Le conseil de E\_\_\_\_\_ a décalé à ce propos que si ce médecin avait été genevois, il l'aurait dénoncé à son autorité de surveillance pour avoir établi un certificat contraire aux directives de l'AMG. La représentante du SIT a alors rappelé que l'appelante avait déjà fourni un certificat du docteur J\_\_\_\_\_. Il s'agit d'un certificat établi le 16 janvier 2001 qui fait état de la nécessité d'un arrêt de travail jusqu'au 28 janvier inclus.

### **EN DROIT**

1. L'appel respecte le délai prescrit par l'article 59 de la Loi sur la juridiction des Prud'hommes (ci-après LJP). La question soulevée par l'intimé, de savoir si cet appel est suffisamment motivé pour être formellement recevable peut se poser, dès lors que l'appelante - qui déjà en première instance avait introduit une demande non motivée – demeure peu explicite dans ses allégués en appel, et dans les griefs qu'elle formule envers le jugement déféré.

La procédure prud'homale ne revêt pas un caractère aussi formaliste que la procédure ordinaire et elle fait au juge l'obligation d'établir les faits d'office, sans être liée par les offres de preuve formulées par les parties. La maxime d'office toutefois ne dispense pas les parties de collaborer activement à la procédure, de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuve disponibles (ATF non publié, du 9 janvier 1998, D c/ R cause n° 4P.210/1997). En outre cette maxime ne dispense pas d'appliquer les règles générales relatives au fardeau de la preuve (ATF 107 II 236 = JdT 1981 286).

En l'espèce, nonobstant leur caractère sommaire, les écritures d'appel doivent tout de même être tenues pour recevables formellement, en ce qu'elles permettent de comprendre que l'appelante persiste dans les allégués de fait qu'elle a soumis aux premiers juges et qu'elle reproche à ces derniers d'avoir mal apprécié les témoignages, qui, selon elle, suffisaient à démontrer la réalité de ses allégués.

2. L'appelante invoque des faits de harcèlement sexuel. L'article 3 de la LEg dispose qu'il est interdit de discriminer les travailleurs, à raison notamment de leur sexe. L'article 4 LEg définit le harcèlement sexuel – qui est un comportement discriminatoire – comme étant tout comportement importun

de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes et d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. L'appelante invoque aussi le harcèlement psychologique (mobbing).

L'article 6 LEg instaure un allègement du fardeau de la preuve, en ce sens que l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut le rende vraisemblable.

En l'espèce il doit d'emblée être relevé que la procédure, tant en première instance qu'en appel, ne comporte point d'indices suffisants d'un comportement discriminatoire de la part de l'employeur envers l'appelante. Les griefs de cette dernière sont formellement contestés, et seuls deux témoins ont rapporté que des plaisanteries grivoises s'échangeaient sur les lieux de travail ; l'un des témoins les a décrites comme anodines et l'autre – qui fut en litige avec l'intimé – demeure le seul à soutenir que ces plaisanteries visaient l'appelante. A supposer que les comportements décrits par ces témoins puissent constituer un acte discriminatoire au sens de la disposition précitée, force est d'admettre que ces témoignages, au vu de l'ensemble de ceux qui ont été recueillis, ne constituent pas un indice suffisant de l'existence d'une discrimination. Partant, le fardeau de la preuve demeure entièrement à la charge de la demanderesse, qui manifestement a échoué à cet égard.

3. En effet, hormis les deux témoins susmentionnés, il ne ressort aucunement des enquêtes que le patron se serait livré à des actes de harcèlement sexuel ou moral envers l'appelante. Pour l'essentiel il en ressort au contraire que les relations de travail étaient correctes ; au demeurant les occasions où l'appelante pouvait se trouver seule avec le patron, et partant, où ce dernier

aurait pu adopter des attitudes répréhensibles, étaient fort rares ; enfin, aucun témoin ne s'est exprimé concernant la consultation par l'intimé de sites pornographiques en présence de l'appelante, ou de propos grossiers ou agressifs s'agissant de l'exécution de son travail. C'est dire qu'au stade de la première instance l'employée n'a pas rapporté la preuve de ses allégations, ce que les premiers juges ont correctement retenu.

Il en va de même en appel, car le nouveau témoin cité - qui n'a pas travaillé avec l'appelante - a fourni des explications qui ne corroborent nullement la thèse soutenue par cette dernière.

Quant au certificat médical que le conseil de l'intimé a refusé de recevoir, il ne sera pas écarté du dossier, la procédure applicable en matière prud'homale n'interdisant pas aux parties de produire de nouveaux chargés en appel, et surtout elle permet dans une certaine mesure au juge d'examiner les faits d'office. Daté de mars 2003, ce certificat – s'il avait quelque pertinence – aurait à l'évidence déjà été soumis par l'appelante au Tribunal ; rédigé en termes péremptoires, en un domaine où généralement la nuance prévaut, il ne convainc guère; il est au demeurant peu vraisemblable que l'intervention du médecin concerné ait été directement consécutive à celle du précédent praticien, comme le soutient l'appelante, puisque ce dernier n'est pas intervenu pour des problèmes psychiques. Il a été consulté au lendemain de l'accident subi par l'appelante, le 15 janvier 2001, donc vraisemblablement en raison-même de cet accident, et non d'un problème psychique. Enfin, en admettant que l'affection psychique dont souffre actuellement l'appelante résulte du litige qu'elle a eu avec son employeur, cela ne signifierait pas encore que ce dernier se soit livré la concernant à des actes de harcèlement.

En conclusion l'appel doit être rejeté et la décision entreprise intégralement confirmée, avec suite de dépens.

**PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3,

A la forme :

- Reçoit l'appel formé le 16 janvier 2004 par T\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu le 14 mai 2004 par la juridiction des Prud'hommes dans la cause n° C/3540/2002 - 3.

Au fond :

- Confirme ledit jugement.
- Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente