Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4P.214/2006 /ech

Arrêt du 19 décembre 2006
Ire Cour civile

Composition
MM. et Mme les Juges Corboz, président, Favre et Kiss.
Greffière: Mme Aubry Girardin.

Parties
X._____ S.A.,
recourante, représentée par Me Dominique Lévy,

contre

Y._____,
intimé, représenté par Me Daniel Meyer,
Cour d'appel de la juridiction genevoise des prud'hommes, case postale 3688, 1211 Genève 3.

Objet
arbitraire

(recours de droit public contre l'arrêt de la Cour d'appel de la juridiction genevoise des prud'hommes du 10 août 2006).

Faits :
A.
La société X._____ S.A. (ci-après: X._____) a pour but de rendre tout type de services dans le domaine de la délivrance du courrier. Elle est dirigée par deux directrices, A._____ et B._____.

Y._____ a travaillé pour Z._____ S.A. (ci-après: Z._____) du 1er octobre 1983 au 31 mai 2003. Il a gravi peu à peu les échelons de l'entreprise et a occupé, en dernier lieu, la fonction de "Customer Operations Manager West", pour une rémunération annuelle s'élevant à 132'379 fr., plus le paiement de divers frais. Il était apprécié de chacun et a quitté cette société en excellents termes, de sa propre volonté, après avoir été approché par les deux directrices de X._____, qui lui ont proposé un emploi.

Le 7 mars 2003, A._____ a délivré à Y._____ une attestation d'engagement comme "Country manager" auprès de X._____ dès le 1er juillet 2003.

Il a été établi que A._____ avait engagé Y._____ alors qu'elle envisageait de réduire son activité professionnelle et qu'elle cherchait un remplaçant, afin de se consacrer à sa vie de famille. Les projets de la directrice ont été perturbés, car, à la fin du mois de juin 2003, elle a vécu une rupture sentimentale assez brutale. Elle a alors décidé de poursuivre son activité professionnelle, sans réduire son temps de travail.

Le 1er juillet 2003, lors de l'entrée en fonction de Y._____, A._____ l'a informé qu'il changeait de position dans l'entreprise, et qu'il allait occuper le poste de "Station manager" à la place du poste de "Country manager". Il lui a été demandé de faire part de ses suggestions, afin d'améliorer l'organisation de la société, de développer son activité et de présenter un "business" plan.

A._____ négligeait régulièrement les obligations découlant de sa fonction de directrice, déconsidérait ses employés ou procédait par règlements de comptes.

Pendant ses premiers mois d'activité, Y._____ n'a reçu ni contrat de travail ni décomptes de salaire.
En août 2003, un client potentiel de X._____ que connaissait Y._____ a participé à un déjeuner d'affaires en compagnie de ce dernier et de A._____. A cette occasion, il a été extrêmement surpris de la teneur de propos qu'il a qualifiés de "chauds", à connotation sexuelle, échangés avec la directrice, précisant que Y._____ était plutôt effacé. Après ce repas, il avait déclaré à Y._____ qu'il trouvait son employeur "un peu torride". Il n'a constaté aucune agression sexuelle de la part de A._____ envers Y._____ lors de ce repas.

A la fin du mois de septembre 2003, A._____ a soumis à son avocate un projet de contrat de travail annoté par Y._____, mais celui-ci n'a jamais été signé. Il a finalement été retenu que Y._____ avait droit à un salaire de 9'750 fr. payable en 13 mensualités, auquel s'ajoutait la somme de 900 fr. à titre de frais de représentation, ainsi qu'un montant forfaitaire de 1'735,20 à titre de frais de déplacement.

Dès septembre 2003, les employés de X._____ ont constaté que des divergences de caractère professionnel opposaient Y._____ à la direction de l'entreprise, mais ils n'ont pas remarqué que ce dernier aurait été victime de harcèlement sexuel.

En septembre ou octobre 2003, Y._____ a pris contact avec une spécialiste en ressources humaines pour lui raconter les problèmes qu'il rencontrait avec sa directrice. Il paraissait gêné et hésitait à donner des détails. Il lui a révélé qu'il se sentait agressé, voire harcelé sexuellement; sa directrice tentait de l'embrasser et l'avait une fois plaqué contre le mur à cette fin. Il a également fait état de griffures sur le torse, sans les montrer; il a fait lire à la spécialiste consultée un SMS de sa directrice "à caractère coquin, sexuel".

En novembre 2003, lors d'un repas avec des camarades d'études, dont D._____, consultante en ressources humaines, Y._____ leur a expliqué avec difficulté qu'il faisait l'objet de harcèlement de la part de sa directrice, qui lui faisait des avances à caractère sexuel, doublées d'une relation de pouvoir. Il craignait que son refus ne conduise à son licenciement.

Entre novembre et décembre 2003, Y._____ a demandé conseil à D._____ pour gérer la situation.
D._____, une ancienne collègue de Y._____ chez Z._____, avait accepté de travailler pour X._____ en septembre 2003, mais a quitté sur-le-champ cet employeur, n'ayant pas reçu de contrat écrit, ni d'assurance concernant sa formation lors de son entrée en fonction. Y._____ lui a expliqué, avant d'être licencié, qu'il était victime de harcèlement sexuel et psychologique de la part de sa directrice.

Le 28 novembre 2003, X._____ a résilié le contrat de travail de Y._____ avec effet au 31 décembre 2003, le libérant de son obligation de travailler. Il lui était reproché un manque récurrent de communication, un manque d'intérêt pour son travail et le développement de la société, ainsi qu'une attitude négative pour le personnel. Enfin, il n'avait pas mis en pratique les projets annoncés, ne cessant de contredire la direction et créant un climat de collaboration impossible.

Y._____ a été incapable de travailler à 100 % du 1er décembre 2003 au 31 décembre 2004, puis à 50 % du 1er janvier 2005 au 31 mars 2005.

Le médecin de Y._____ a indiqué que son patient s'était plaint de problèmes de harcèlement sexuel et psychologique de la part de la directrice, qui lui avait d'abord fait des avances qu'il avait refusées, ce qui l'avait amenée à passer à des agressions physiques. Son patient lui avait expliqué qu'elle l'avait plaqué contre le mur ou s'était assise sur lui en mimant une copulation. Le médecin a constaté que Y._____ était dans un état d'agitation peu ordinaire, dépressif et insomniaque.

Le 9 décembre 2003, Y._____ s'est opposé à son congé, soutenant qu'il était abusif.

Les parties ont ensuite cherché en vain à résoudre leur litige.
B.
Le 11 mars 2004, Y._____ a déposé une demande auprès de la juridiction genevoise des prud'hommes en concluant au paiement, par X._____, de 113'261 fr. plus intérêt correspondant à une indemnité pour licenciement abusif (66'450 fr.) et pour tort moral (20'000 fr.), aux salaires des mois de janvier et février 2004 (22'150 fr.), au solde de salaire pour décembre 2003 (3'000 fr.) et à un solde de vacances. En cours de procédure, Y._____ a renoncé à ses prétentions relatives aux vacances et aux salaires des mois de janvier et février 2004; il a également réduit à 2'635,20 fr. sa réclamation pour décembre 2003.

Une expertise psychiatrique a été ordonnée par le Tribunal des prud'hommes. Il ressort notamment du rapport d'expertise du 5 septembre 2005 que Y._____ a été victime d'un épisode dépressif majeur qui s'est manifesté assez brutalement en décembre 2003. En dehors de la symptomatologie spécifiquement dépressive, il a présenté des symptômes caractéristiques des états de stress post-traumatiques, permettant de tirer un lien avec les événements professionnels vécus durant les mois précédents (harcèlement, licenciement); l'expert a précisé que ce lien était renforcé par le fait que l'expertisé présentait une personnalité équilibrée. Selon l'expert, un état anxieux et dépressif fait partie des symptômes habituellement observés chez les victimes de diverses formes de harcèlement.

Par jugement du 10 janvier 2006, le Tribunal des prud'hommes a condamné X._____ à verser à Y._____ 84'311,20 fr. net et 2'635,20 fr. brut avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 décembre 2003, mettant à la charge de l'employeur les frais d'expertise arrêtés à 2'386,70 fr.; il a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions usuelles. Les juges ont admis le caractère abusif du licenciement de Y._____ et lui ont alloué une indemnité équivalant à six mois de salaires, ainsi qu'une indemnité en réparation du tort moral fixée à 10'000 fr., plus son salaire intégral pour décembre 2003.

Statuant sur appel de X._____, la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes, par arrêt du 10 août 2006, a confirmé l'indemnité pour licenciement abusif accordée par les premiers juges, ainsi que l'indemnité pour tort moral. Elle a toutefois annulé le jugement entrepris, afin de distinguer clairement entre ces deux indemnités, dont l'une est brute et l'autre nette. Statuant à nouveau, elle a ainsi condamné X._____ à payer à Y._____ 74'311,20 fr. brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à charge pour cette société d'opérer les déductions sociales usuelles, 10'000 fr. net pour tort moral et 2'635,20 fr. net à titre de solde de salaire pour le mois de décembre 2003, ces trois montants portant intérêt à 5 % l'an dès le 31 décembre 2003. Elle a par ailleurs condamné X._____ à rembourser aux Services financiers du Pouvoir judiciaire les frais d'expertise psychiatrique s'élevant à 2'386,70 fr.
C.
Contre l'arrêt du 10 août 2006, X._____ interjette un recours de droit public au Tribunal fédéral. Invoquant l'arbitraire, elle conclut à l'annulation de l'arrêt entrepris et au renvoi de la cause à l'autorité cantonale.

Y._____ propose de rejeter le recours dans la mesure de sa recevabilité et de confirmer l'arrêt attaqué.

La cour cantonale n'a pas déposé d'observations, précisant seulement que l'arrêt daté du 10 août 2006 avait été notifié le lendemain au conseil de X._____.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
1.1 Le recours de droit public au Tribunal fédéral est ouvert contre une décision cantonale pour violation des droits constitutionnels des citoyens (art. 84 al. 1 let. a OJ).

L'arrêt attaqué, qui est final, n'est susceptible d'aucun autre moyen de droit sur le plan fédéral ou cantonal dans la mesure où la recourante invoque la violation directe d'un droit constitutionnel, de sorte que la règle de la subsidiarité du recours de droit public est respectée (art. 84 al. 2 et 86 al. 1 OJ; ATF 128 II 259 consid. 1.1). En revanche, si la recourante soulève une question relevant de l'application du droit fédéral, le grief n'est pas recevable, parce qu'il pouvait faire l'objet d'un recours en réforme (art. 43 al. 1 et 84 al. 2 OJ; cf. ATF 129 I

173 consid. 1.1).

La recourante est personnellement touchée par l'arrêt entrepris, qui la condamne à paiement et la déboute de ses conclusions libératoires. Elle a donc un intérêt personnel, actuel et juridiquement protégé à ce que cette décision n'ait pas été adoptée en violation de ses droits constitutionnels, de sorte que la qualité pour recourir (art. 88 OJ) doit lui être reconnue.
Le recours a en outre été interjeté en temps utile (art. 32 et 89 al. 1 OJ).
1.2 S'agissant des conclusions (art. 90 al. 1 let. a OJ), il faut rappeler que, hormis certaines exceptions non réalisées en l'espèce, le recours de droit public n'a qu'un caractère cassatoire (ATF 129 I 173 consid. 1.5; 128 III 50 consid. 1b p. 53). Par conséquent, dans la mesure où la recourante demande autre chose que l'annulation de la sentence attaquée, ses conclusions sont irrecevables.

Sous cette réserve, il convient d'entrer en matière.
2.
La recourante se plaint exclusivement d'arbitraire dans l'appréciation des preuves et dans l'établissement des faits.
2.1 Selon la jurisprudence, une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 132 III 209 consid. 2.1; 131 I 57 consid. 2 p. 61); il ne suffit pas qu'une autre solution paraisse également concevable, voire préférable; pour que la décision soit annulée, encore faut-il qu'elle se révèle arbitraire, non seulement dans ses motifs, mais aussi dans son résultat (ATF 132 III 209 consid. 2.1; 131 I 217 consid. 2.1 p. 219).

S'agissant de l'appréciation des preuves et des constatations de fait, l'autorité tombe dans l'arbitraire lorsqu'elle ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 129 I 8 consid. 2.1). Il appartient au recourant d'établir la réalisation de ces conditions en tentant de démontrer, par une argumentation précise, que la décision incriminée est insoutenable (art. 90 al. 1 let. b OJ; ATF 129 I 185 consid. 1.6). Lors de son examen, le Tribunal fédéral base son arrêt sur les faits constatés dans la décision attaquée, à moins que le recourant ne démontre que la cour cantonale a retenu ou omis certaines circonstances déterminantes de manière arbitraire (ATF 118 Ia 20 consid. 5a).
2.2 La recourante reproche en premier lieu à la cour cantonale d'être tombée dans l'arbitraire en retenant que sa directrice avait harcelé notamment sexuellement l'intimé, alors qu'aucun des employés entendus comme témoins ne l'avait remarqué. Seuls des témoignages indirects avaient été pris en compte, ainsi qu'une expertise effectuée deux ans après les faits. En outre, les juges avaient omis de tenir compte d'éléments déterminants ressortant de l'expertise.

La cour cantonale a considéré que, comme les abus sexuels requièrent en principe une certaine intimité, l'argument de la recourante, selon lequel ses employés n'avaient rien remarqué était sans pertinence. Pour admettre que l'intimé avait été harcelé par la directrice, les juges se sont fondés sur le fait que cet employé s'était plaint de tels actes auprès de différentes personnes et avait cherché conseil, afin de faire face à cette situation, bien avant d'être licencié, ce qui excluait qu'il ait agi pour les besoins de la cause. Ils ont également souligné que l'intimé avait révélé ces faits avec difficulté et retenue, principalement à des personnes professionnellement à même de l'aider et qui ont été toutes convaincues de leur réalité. Enfin, tant l'expert judiciaire que le médecin avaient fait des déclarations concordantes, confirmant sans doute possible que des actes de harcèlement tant psychologique que sexuel étaient à l'origine de l'importante dépression dont avait souffert cet employé.

Sur la base de ces éléments, l'appréciation de la cour cantonale, qui s'est déclarée convaincue que l'intimé avait été harcelé psychologiquement et sexuellement par la directrice, échappe à l'arbitraire. En ce domaine, les témoins directs font souvent défaut, de sorte qu'il n'est nullement insoutenable de tenir compte d'autres indices et notamment des déclarations de personnes auxquelles la victime s'est confiée. En l'espèce, tous les témoins,

qui sont par ailleurs dignes de foi, ont fait état des mêmes actes et se sont eux-mêmes déclarés convaincus de la réalité des faits qui leur étaient révélés. L'expert judiciaire a certes examiné l'intimé deux ans après le licenciement. Il n'en demeure pas moins qu'il a tiré des conclusions comparables à celles faites en décembre 2003 par le médecin traitant de l'intimé. Enfin, le fait que l'expert ait relevé que l'intimé avait été maltraité par son père dans son enfance et qu'il avait rencontré des difficultés conjugales n'a pas empêché ce même expert de conclure que l'état de l'intimé était en lien direct avec les événements vécus sur son lieu de travail. L'arrêt attaqué n'a donc pas passé sous silence, de manière insoutenable, des éléments pertinents ressortant de l'expertise.

Le grief de la recourante est donc infondé.
2.3 La recourante soutient également que la cour cantonale a arbitrairement omis de tenir compte de circonstances déterminantes, lorsqu'elle a affirmé que les motifs de congé avancés par l'employeur étaient fallacieux, alors que les enquêtes les avaient confirmés.

Les juges ont considéré que les motifs de licenciement n'étaient que des prétextes en se fondant sur plusieurs éléments, à savoir l'inexistence de pièces démontrant un quelconque manquement de l'intimé; l'absence d'avertissement de la recourante avant le licenciement; les initiatives prises par l'intimé qui ont été écartées par la direction sans commentaire; les tentatives de l'intimé en vue d'améliorer la communication interne et la motivation du groupe, tels des apéritifs. La cour cantonale a également retenu que les reproches avancés par la recourante n'avaient pu être prouvés.

Dans son argumentation, la recourante confond à l'évidence le recours de droit public avec un appel. En effet, elle oppose à l'appréciation des juges sa propre interprétation des témoignages recueillis. Par exemple, un témoin a indiqué que l'intimé avait dit que la société était mal gérée et devait modifier sa gestion. La recourante y voit la démonstration de l'attitude négative de l'intimé, alors que, pour les juges, la raison de la venue de cet employé dans l'entreprise était justement de faire part de suggestions afin d'améliorer l'organisation de la société, ce qui supposait une remise en question de l'état de chose existant. Les critiques soulevées par la recourante n'ont donc pas leur place dans un recours de droit public et ne permettent au demeurant en aucun cas de démontrer que l'appréciation par la cour cantonale des motifs du congé avancés par la recourante serait arbitraire.
2.4 La recourante soutient également que l'arrêt attaqué est choquant et arbitraire dans son résultat, car elle se voit condamnée à payer une indemnité équivalant à six mois de salaire, plus 10'000 fr. de tort moral à l'intimé, ce qui est complètement disproportionné avec la durée de leurs relations de travail, qui n'a pas dépassé cinq mois.

L'art. 336a al. 2 CO prévoit que l'indemnité versée en cas de résiliation abusive est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances. En ce domaine, le juge jouit d'un pouvoir d'appréciation (art. 4 CC) qui porte sur la conséquence juridique du congé abusif (cf. ATF 131 III 243 consid. 5.2). Le point de savoir si le juge a ou non excédé son pouvoir d'appréciation en fixant cette indemnité est une question relevant du droit fédéral (cf. ATF 131 III 535 consid. 4.3 p. 541 in fine; 122 III 391), qui doit donc être examinée dans le cadre d'un recours en réforme, lorsque, comme en l'espèce (cf. supra consid. 1.1), cette voie de droit est ouverte. Il en va de même de la fixation de l'indemnité pour tort moral (ATF 129 IV 22 consid. 7.2 p. 37; 125 III 269 consid. 2a).

Le grief, présenté sous l'angle de l'arbitraire dans un recours de droit public, est ainsi irrecevable.
2.5 Pour cette même raison, la dernière critique formulée par la recourante, qui reproche à la cour cantonale d'avoir déplacé le fardeau de la preuve de façon inadmissible, n'est pas non plus recevable, dès lors que la répartition du fardeau de la preuve relève de l'art. 8 CC, soit du droit fédéral (cf. ATF 129 III 18 consid. 2.6).

Dans ces circonstances, le recours ne peut qu'être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.
3.
Comme la valeur litigieuse, selon les prétentions de l'intimé à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41; 100 II 358 consid. a), dépasse 30'000 fr., la procédure n'est pas gratuite (art. 343 al. 2 et 3 CO).

Compte tenu de l'issue du litige, les frais et dépens seront mis à la charge de la recourante (art. 156 al. 1

et 159 al. 1 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.
2.
Un émolument judiciaire de 4'500 fr. est mis à la charge de la recourante.
3.
La recourante versera à l'intimé une indemnité de 5'500 fr. à titre de dépens.
4.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et à la Cour d'appel de la juridiction genevoise des prud'hommes.
Lausanne, le 19 décembre 2006
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: La greffière: