Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.109/2005 /ech

Arrêt du 31 mai 2005
Ire Cour civile

Composition
MM. et Mme les juges Corboz, président, Klett et Favre.
Greffier: M. Thélin.

Parties
A._____,
demanderesse et recourante, représentée par
Me Joanna Bürgisser,

contre

X._____ SA,
défenderesse et intimée, représentée par Me Raphaël Biaggi.

Objet
contrat de travail; licenciement, discrimination

recours en réforme contre l'arrêt de la Cour d'appel de
la juridiction des prud'hommes du canton de Genève du 10 février 2005.

Faits:
A.
Le 5 avril 1998, Y._____ SA a engagé A._____ en qualité de responsable des relations publiques et d'assistante de B._____, administrateur délégué de cette société. La lettre d'engagement prévoyait quarante heures de travail par semaine; l'attention de la destinataire était attirée sur le fait que ses responsabilités et la nature de son travail impliquaient un horaire souple. Les éventuelles heures de travail supplémentaires, effectuées à la demande de la direction ou approuvées par elle, pouvaient être compensées. Le salaire mensuel brut, payable treize fois par an, fut fixé à 6'500 fr. pour 1998 et à 7'000 fr. pour 1999; il progressa à 7'200 fr. dès le 1er janvier 2001. L'employeuse versa en outre des gratifications annuelles de 1'070 fr., 5'350 fr. et deux fois 4'000 fr.
Dans le curriculum vitae présenté à l'appui de sa candidature, A._____, née le 15 avril 1949, divorcée et mère de trois enfants, avait indiqué qu'elle avait obtenu une licence ès sciences économiques à l'université de Lausanne en 1973, puis travaillé à temps partiel jusqu'en 1989, successivement comme enseignante, dans la gestion d'une régie et d'un bureau d'architecture, pour l'édition d'une revue spécialisée à Berne et, enfin, comme responsable d'une étude sociale; elle avait ensuite travaillé à plein temps dans une régie publicitaire internationale de 1988 à 1993, l'année suivante comme codirectrice d'une revue culturelle et de 1994 à 1997, à titre indépendant, comme conseillère en relations publiques et attachée de presse. A partir de 1996, elle avait occupé un poste de secrétaire dans une entreprise de machines de chantier. Elle disposait d'excellentes connaissances en anglais et en allemand.
B.
De 1998 au printemps 2000, l'organisation de l'entreprise n'a que peu varié. B._____ disposait d'un adjoint responsable du b̈ack office, C._____. Trois départements avaient été constitués en charge des k̈ey accounts, des v̈entesët du m̈arketing, dirigés respectivement par D._____, E._____ et F._____. A son départ, ce dernier fut remplacé par son collaborateur G._____ et par une autre employée, H._____.

Ayant reçu des responsabilités plus étendues au sein du groupe X._____, B._____ dut réduire le nombre de ses collaborateurs directs. En juillet 2000, il réunit l'équipe de direction pour un séminaire consacré à ce sujet. Avec H._____, A._____ s'opposa à l'éventualité d'être désormais subordonnée à G._____ au sein du département marketing. L'administrateur délégué ne voulut prendre aucune décision immédiatement.
Quatre mois plus tard, A._____ se plaignit d'être mise à l'écart; elle faisait état d'une discrimination en raison du sexe. B._____ rejeta ses griefs.
Une nouvelle organisation fut adoptée dès le début de 2001. G._____ assumait désormais le département marketing; I._____, chargé jusque là du secrétariat du standard, devenait son assistant. Dès la fin de l'été 2001, A._____ se plaignit de difficultés qu'elle rencontrait dans ses relations avec G._____ et I._____; en particulier, des questions qu'elle leur adressait demeuraient sans réponse. En janvier 2002, elle fut alarmée par la découverte d'un courrier adressé à B._____, proposant à celui-ci une candidate dans le secteur des relations publiques. Atteinte dans sa santé psychique, elle se trouva en incapacité de travail du 4 au 15 février 2002.
C.
L'employeuse a résilié les rapports de travail de A._____, par lettre du 28 février 2002 pour la fin du mois d'avril suivant. Elle indiquait qu'une restructuration entraînait la suppression du poste d'assistante de direction et de responsable des relations publiques. Pour cause de maladie, l'employée fut derechef en incapacité de travail du 18 mars au 5 mai 2002, puis du 13 juin au 31 juillet 2002.
Durant l'été de 1999, l'employeuse avait pris le nom de X._____ SA; le 9 août 2002, lors de sa fusion avec la société V._____ SA, elle est devenue W._____ SA. Par la suite, le 30 mars 2004, elle est redevenue X._____ SA.
D.
Le 22 janvier 2003, A._____ a ouvert action contre l'employeuse devant la juridiction des prud'hommes du canton de Genève. Sa demande tendait au paiement de diverses indemnités ou autres sommes, soit 10'000 fr. pour atteinte à la personnalité, 38'800 fr. pour congé abusif selon les art. 336 al. 1 let. d CO et 3 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes, 43'769 fr.35 pour des heures supplémentaires et 1'958 fr. pour des vacances non prises. Ces montants devaient porter intérêts au taux de 5% par an dès le 1er août 2002. La demanderesse faisait aussi état d'une discrimination en raison du sexe dans sa rémunération et elle réclamait une différence de salaire qu'elle a chiffrée, dès l'issue des mesures probatoires, à 409'077 fr.
La défenderesse, contestant toute obligation, a conclu au rejet de la demande.
Statuant par un jugement du 11 mars 2004, le Tribunal des prud'hommes l'a condamnée à payer à la demanderesse le montant brut de 264 fr.85 pour des vacances non prises; pour le surplus, il lui a donné gain de cause.
La demanderesse ayant appelé du jugement, celui-ci fut confirmé par la Cour d'appel le 10 février 2005. Celle-ci a jugé que la demanderesse n'avait pas rendu vraisemblable une discrimination dans les salaires ou dans les promotions, qu'un mobbing n'était pas établi et que le congé n'était pas abusif. La demanderesse n'avait pas non plus prouvé l'accomplissement d'heures supplémentaires qui n'auraient pas été compensées.
E.
Agissant par la voie du recours en réforme, la demanderesse requiert le Tribunal fédéral de modifier l'arrêt de la Cour d'appel en ce sens que la défenderesse soit condamnée à lui payer, avec suite d'intérêts, 38'800 fr. à titre d'indemnité pour congé abusif et 43'769 fr.35 pour rétribution d'heures supplémentaires non compensées; elle demande en outre le renvoi de la cause à la juridiction cantonale pour faire constater la différence entre son salaire et une rétribution exempte de discrimination. Elle se plaint d'inadvertance manifeste dans la constatation des faits ou de violation des règles de droit fédéral concernant le fardeau de la preuve, ainsi que de violation de l'art. 328 CO.
La défenderesse conclut principalement à l'irrecevabilité du recours et, subsidiairement, à son rejet.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
Le recours est formé par une partie qui a succombé dans ses conclusions. Il est dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal suprême (art. 48 al. 1 OJ), dans une contestation civile dont la valeur litigieuse dépasse le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ). Déposé en temps utile (art. 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ), il est en principe recevable.
Le recours en réforme peut être formé pour violation du droit fédéral (art. 43 al. 1 OJ), tandis qu'il ne permet

pas de critiquer la violation directe d'un droit de rang constitutionnel (art. 43 al. 1 2e phrase OJ) ni celle du droit cantonal (ATF 127 III 248 consid. 2c et les arrêts cités). Le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement juridique sur la base des faits constatés dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuve n'aient été violées, qu'il y ait lieu de rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou qu'il faille compléter les constatations de l'autorité cantonale parce que celle-ci n'a pas tenu compte de faits pertinents, régulièrement allégués et clairement établis (art. 64 OJ; ATF 130 III 102 consid. 2.2, 136 consid. 1.4). Dans la mesure où la partie recourante présente un état de fait qui s'écarte de celui contenu dans la décision attaquée, sans se prévaloir avec précision de l'une des exceptions qui viennent d'être rappelées, il n'est pas possible d'en tenir compte (ATF 130 III 102 consid. 2.2, 136 consid. 1.4). Il ne peut pas être présenté de griefs contre les constatations de fait, ni de faits ou de moyens de preuve nouveaux (art. 55 al. 1 let. c OJ). Le recours n'est pas ouvert pour se plaindre de l'appréciation des preuves et des constatations de fait qui en résultent (ATF 130 III 102 consid. 2.2 in fine, 136 consid. 1.4; 129 III 618 consid. 3).

2.

Selon l'argumentation de la demanderesse, les juges d'appel ont commis une inadvertance manifeste dans l'analyse de son curriculum vitae et, en outre, en constatant que les employés de la défenderesse devaient fournir un décompte périodique de leurs heures supplémentaires, d'une part, et en constatant que ses propres heures supplémentaires avaient été compensées, d'autre part.

Il y a inadvertance manifeste lorsque la juridiction cantonale omet de prendre connaissance d'une pièce déterminée, lit ce document de façon inexacte ou le comprend mal par une simple inattention (ATF 115 II 399 consid. 2a; 109 II 159 consid. 2b). La demanderesse ne prétend pas qu'il existe une contradiction de ce genre entre les constatations qu'elle critique et certaines des pièces qui se trouvent au dossier. Sous le couvert du grief d'inadvertance manifeste, elle conteste simplement l'appréciation des preuves, ce qui est inadmissible à l'appui du recours en réforme.

Sur plusieurs points, la demanderesse demande le complètement de l'état de fait. Elle méconnaît fondamentalement, par là, la portée de l'art. 64 OJ. Le complètement est nécessaire seulement s'il apparaît que la juridiction cantonale a appliqué le droit de façon incorrecte et que cela l'a conduite à ne pas élucider des faits qui, en réalité, sont importants pour le sort du litige. La demanderesse n'explique pas en quoi la Cour d'appel a appliqué de façon erronée certaines dispositions de droit fédéral, avec cette conséquence qu'elle n'aurait pas constaté des faits dont la connaissance est indispensable à la saine application de ces mêmes dispositions. Au contraire, la demande de complètement n'est pas motivée, de sorte qu'elle se résume à une critique irrecevable de la constatation des faits.

3.

Aux termes de l'art. 6 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1), l'existence d'une discrimination en raison du sexe est présumée lorsque la personne qui s'en prévaut la rend vraisemblable. Sur la base de cette disposition et de l'art. 8 CC, la demanderesse critique le jugement selon lequel la discrimination dont elle se plaint n'a pas été rendue vraisemblable.

3.1 Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit pas le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. L'art. 6 LEg déroge à cette règle générale; il prévoit un allégement de la preuve en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable une discrimination à caractère sexiste. Si elle y parvient, le fardeau de la preuve est renversé; il appartient alors à l'autre partie d'établir l'inexistence de la discrimination (ATF 130 III 145 consid. 4.2 p. 161; 127 III 207 consid. 3b p. 212/213). Une différence de salaire entre n'importe quels travailleurs de sexe opposé n'est pas suffisante à entraîner ce renversement; en revanche, s'il s'agit de travailleurs ayant une position semblable dans l'entreprise, avec des cahiers de charges comparables, et qu'il y a une différence de rémunération entre eux, on présume que cette différence est de nature sexiste (ATF 127 III 207 consid. 3b p. 213). La discrimination a ainsi été jugée vraisemblable dans le cas d'une différence de 15 à 25 pour cent pour la même activité. La discrimination est également vraisemblable lorsqu'une femme, présentant des qualifications équivalentes à celles de son prédécesseur de sexe masculin, est engagée à un

salaire moins élevé que lui (ATF 130 III 145 consid. 4.2 p. 162).

Selon les constatations de la Cour d'appel, la demanderesse était chargée de mettre en oeuvre les relations publiques décidées par la direction. Elle devait communiquer à cette dernière les informations spécifiques du marché suisse, l'assister dans l'élaboration d'une politique tenant compte des contraintes locales et soutenir la direction commerciale dans ses contacts avec la clientèle. Ses missions principales portaient notamment sur

le suivi de la vie sociale, les contacts avec la presse et les agences de publicité, et la tenue à jour d'un carnet d'adresse et d'une documentation adéquate. Il lui incombait d'assister à des réceptions ou à d'autres manifestations pouvant se terminer à des heures tardives.
Dès son engagement en 1998, G._____ a assumé la responsabilité d'un produit, puis d'une marque dès 1999, et enfin celle du département m̈arketingd̈ès 2001, où il gérait un budget de 6'000'000 de fr. environ.
La Cour d'appel considère que ces parcours professionnels ne peuvent pas être comparés, de sorte qu'une différence de salaire ne constitue pas l'indice convainquant d'une discrimination. La demanderesse n'explique pas en quoi cette appréciation devrait être tenue pour contraire au droit fédéral. Elle se borne à affirmer qu'elle était engagée, dès 1998, à un niveau hiérarchique plus élevé que celui de G._____, avec un salaire inférieur. Or, cette circonstance ne ressort pas de l'arrêt attaqué. La Cour d'appel n'a donc pas violé l'art. 6 LEg en retenant que la demanderesse n'a pas rendu vraisemblable, dans sa rémunération, une discrimination à caractère sexiste. Il ne lui était donc pas nécessaire de rechercher, sur la base des preuves offertes par la défenderesse, si les différences de salaire répondaient à des motifs objectifs.
3.2 L'allégement prévu par l'art. 6 LEg concerne aussi la preuve d'un éventuel congé abusif. La demanderesse prétend avoir établi que depuis son entrée au service de la défenderesse, six femmes ont été licenciées ou ont quitté d'elles-mêmes l'entreprise, qu'elle a réclamé à plusieurs reprises l'égalité salariale, qu'elle s'est plainte de mobbing et qu'une autre femme a été engagée pour lui succéder. Les constatations correspondantes ne se trouvent cependant pas dans l'arrêt de la Cour d'appel. Hormis la plainte pour mobbing, la demanderesse n'établit pas qu'elle ait valablement allégué ces faits en procédure cantonale et elle n'indique pas non plus en quoi lesdits faits, à supposer qu'ils soient constatés, devraient être considérés comme les indices d'une discrimination.
La Cour d'appel a jugé que le mobbing n'était pas prouvé et que le comportement peu diplomate de l'un des responsables de vente n'équivalait pas à un harcèlement. Elle en a déduit que la demanderesse ne pouvait pas élever de bonne foi le grief de mobbing, de sorte qu'un congé de représailles n'était pas non plus réalisé. Pour le surplus, selon des explications de la défenderesse que la Cour a jugées crédibles, la résiliation des rapports de travail, le 28 février 2002, répondait aux impératifs de l'intégration des relations publiques dans les services du marketing des filiales, décidée pour toutes les filiales après la reprise des activités de V̈._____; compte tenu que la demanderesse refusait d'être subordonnée à G._____, son licenciement était inévitable. Or, on ne discerne pas en quoi ce jugement devrait être tenu pour contraire au droit fédéral.
4.
La demanderesse reproche à la Cour d'appel d'avoir retenu, à la base de son prononcé, une définition incorrecte du mobbing et d'avoir ainsi violé l'art. 328 CO.
Le mobbing, ou harcèlement psychologique, est prohibé par cette disposition de droit fédéral. Il se définit comme un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et
collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il faut cependant aussi garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (arrêt 4C.343/2003 du 13 octobre 2004, consid. 3.1).
A la lecture de l'arrêt attaqué, il n'apparaît pas que la Cour d'appel ait mis en oeuvre une notion différente du harcèlement psychologique. Cette autorité n'a simplement constaté aucun fait correspondant aux accusations élevées par la demanderesse. Ella a au contraire relevé, sur la base d'un témoignage, que l'on n'a jamais observé de comportements ou de réflexions grossiers à l'égard de cette partie. Cette constatation n'est aucunement

contraire à 328 CO. Pour le surplus, il n'est pas établi que B._____, le supérieur direct de la demanderesse, ait refusé à celle-ci des informations nécessaires à l'accomplissement de son travail et la demanderesse ne prétend pas avoir allégué un tel fait en instance cantonale. Ses allégations selon lesquelles ses collègues auraient adopté un comportement caractéristique du mobbing sont irrecevables en instance de réforme. L'argumentation de la demanderesse, fondée sur des éléments qui ne répondent de toute façon pas à une définition valable du mobbing, ne met en cause que l'appréciation des preuves par la juridiction cantonale.
5.
Le recours en réforme se révèle privé de fondement, dans la mesure où les griefs présentés sont recevables.
En vertu de l'art. 12 al. 2 LEg, le Tribunal fédéral ne perçoit pas d'émolument judiciaire dans les contestations portant sur une discrimination en raison du sexe dans les rapports de travail. Cette disposition sera appliquée dans la présente affaire alors même que le montant de la demande, qui détermine la valeur litigieuse selon l'art. 343 al. 2 CO, comprenait des prétentions en paiement d'heures supplémentaires qui excédaient le plafond de 30'000 fr. prévu par cette disposition et étaient dépourvues de rapport avec la discrimination alléguée par la demanderesse.
A titre de partie qui succombe, celle-ci doit acquitter les dépens à allouer à l'autre partie. Il convient d'évaluer cette indemnité sur la base d'une valeur litigieuse de 500'000 fr. environ.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est rejeté, dans la mesure où il est recevable.
2.
Il n'est pas perçu d'émolument judiciaire.
3.
La demanderesse versera à la défenderesse une indemnité de 7'000 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 des prud'hommes du canton de Genève.
Lausanne, le 31 mai 2005
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: Le greffier: