


LE HARCELEMENT AU TRAVAIL



Quelques pistes pour reconnaître
et prévenir les situations à risques



Christine Sattiva Spring
avocate spécialiste en droit du travail
chargée de cours UNIL

Quelques situations concrètes

- *Marine, qui a des soucis avec ses parents, dort mal; son chef remarque ses cernes et fait des allusions à une supposée vie sexuelle nocturne très intense; cela la met très mal à l'aise et elle a décidé d'alerter les RH*
- *Hans craint sa collègue, à peine plus âgée que lui, qui lui amène des photos de ses vacances où elle pose dénudée, mais il ne fera rien; il doit garder son travail, son épouse, qui n'a jamais travaillé, venant d'accoucher de jumeaux*
- *Ils croient savoir qu'il existe un organisme payé par l'employeur qu'ils pourraient consulter, mais il n'ont pas confiance*

■ ■ En image ...



La définition juridique du harcèlement sexuel

Est réputé harcèlement sexuel (art. 4 LEg)

- tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe
- qui va à l'encontre de la volonté d'une personne et porte atteinte à sa dignité
- sur le lieu de travail

Le harcèlement sexuel, c'est ...

- allusions sexuelles, remarques désobligeantes sur le physique ou l'habillement
- remarques sexistes et plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement et l'orientation sexuelle des personnes, hommes et femmes confondus
- présentation ou mise en évidence d'images pornographiques sur le lieu de travail
- invitations insistantes avec intentions sexuelles
- contacts physiques non désirés
- pratiques de suivi de la personne sur son lieu de travail et en dehors
- avances avec promesses d'avantages ou menaces de représailles
- attouchements, contraintes ou viol

■ ■ Harcèlement sexuel v/ sexisme

- Sexisme: ensemble des préjugés ou des discriminations basés sur le sexe ou par extension, sur le genre d'une personne
- Sexisme malveillant
- Sexisme bienveillant

■ ■ ■ Harcèlement sexuel v/ mobbing

Mobbing

- Pas de disposition spécifique
- Nécessité de plusieurs actes, caractère répété

Harcèlement

- Intégré dans la LEg
- Une fois suffit, en théorie ...

■ ■ L'arsenal légal à disposition

- La loi sur l'égalité entre femmes et hommes art. 4, 5
- Le CO art. 328
- Le Code pénal art. 188 ss, not.188 à 190, 193, 198
- Art. 6 LTr et art. 2 OLT 3
- La CEDEF, art. 5 lettre a (combattre les stéréotypes)
11 §1 lettres c (conditions de travail) et f (protection de la santé)

Les éléments du harcèlement sexuel

1

- Le comportement répréhensible à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance sexuelle
 - ❖ *Chantage ou création d'un climat de travail hostile*
 - ❖ *Lien avec l'appartenance à un sexe*
 - ❖ *L'excuse de l'environnement professionnel?*

Les éléments du harcèlement sexuel

2

- Le comportement non désiré, subi, portant atteinte à la dignité de la victime
 - ❖ *Intention de discriminer ou de harceler non opérante*
 - ❖ *Sensibilité de la victime/ressenti d'une personne raisonnable (contra arrêt Mistinguett)*
 - ❖ *L'absence de consentement de la victime*

Les éléments du harcèlement sexuel

3

- La notion de lieu de travail
 - Tous les locaux intérieurs ou extérieurs de l'entreprise
 - Le travail à domicile
 - Harcèlement pendant le temps libre:
quelle influence sur l'exécution du travail?

Les éléments du harcèlement sexuel

4

- La personne de l'auteur et de sa victime
 - L'auteur, personne ou groupe de personnes
 - La responsabilité particulière du cadre et de l'organe
 - La victime, homme ou femme atteint dans sa dignité
 - Le harcèlement par une personne de sexe opposé
 - Le harcèlement par une personne de même sexe

Recommandations pour l'employeur



Recommandations pour l'employeur

Les mesures préventives

- déclaration de principe
- informations répétées
- personne de confiance
- procédure interne précise
- donner l'exemple

Recommandations pour l'employeur

Les mesures pour faire cesser l'atteinte, dès qu'un cas concret se présente

- agir rapidement et enquêter
- prendre des mesures temporaires
- ordonner enquête administrative

La preuve, difficile à apporter

En théorie

- Par indices ou faisceau d'indices convergents
- Fondée sur une très grande vraisemblance
- Selon l'expérience générale de la vie ou le cours ordinaire des choses

En pratique

- Informer rapidement la hiérarchie et les RH
- En parler autour de soi, obtenir un certificat médical
- Garder les sms, mails, messages vocaux
- Savoir dire stop

Les sanctions

Contre l'employeur

- Sur la base de la LEg: jusqu'à 6 mois de salaire médian et une indemnité pour tort moral(rare)
- Sur la base du CO: indemnité non plafonnée

Contre le harceleur

- Sur la base du contrat de travail: licenciement
- Sur la base du CP: condamnation pénale

La jurisprudence (1)

- *Arrêt du TF du 8 janvier 2014 (Directeur école)*
8C_981/2012
- *Arrêt du TF du 9 avril 2014 (UNIL)*
8C_422/2013
- *Arrêt du TF du 31 janvier 2018 (auditeur)*
4A_124/2017
- *Arrêt du TF du 22 novembre 2018 (Mistinguett)*
4A_18/2018
- *Arrêt du TF du 10 octobre 2018 (Responsable des apprenties)*
4A_205/2018

La jurisprudence (2)

- *Arrêt du TF du 29 août 2019 (Directeur société)*
4A_544/2018

«Peu importe que les messages échangés n'aient aucune connotation sexuelle, le contexte dans lequel les échanges se sont inscrits est suffisamment parlant. Le comportement du directeur de la recourante constitue ainsi une forme caractérisée de harcèlement sexuel au sens de l'art. 4 LEg.»