

*Jugement*

## Licenciement immédiat pour cause de harcèlement sexuel

Si un harcèlement sexuel justifie un licenciement immédiat, il doit être jugé dans chaque cas individuellement. Le harcèlement doit être vu, en particulier, dans le contexte du type de travail, de l'âge et de la fonction de travail de la victime.

### Faits

A. a travaillé depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2009 auprès de X. en qualité de cuisinier. Le 17 septembre 2010, il a été congédié sans délai en raison d'un comportement inacceptable à l'égard d'une apprentie L. (harcèlement sexuel). A. a fait opposition.

### Extraits des considérants

Des contacts physiques apparemment fortuits peuvent constituer un harcèlement sexuel. La question de savoir s'ils ont effectivement une connotation sexuelle doit être appréciée au regard des circonstances concrètes. Or, tel n'était pas le cas lorsque A. a empoigné le cou de L. Ce contact physique paraît au contraire avoir été lié au travail, ce d'autant que L. a fait valoir que A. voulait changer de plaque à gâteaux pendant qu'elle devait servir des clients. L'endroit touché, soit le coude, ne constitue pas une partie particulièrement sensible du corps où l'on ne saurait tolérer le moindre attouchement. Par ailleurs, il ne s'est pas agi d'un chatouillement ou d'une caresse, geste susceptible d'être interprété comme une avance dans nos conceptions. Se faire tirer le bras afin de pouvoir déplacer une plaque ne devrait

pas être interprété normalement comme un attouchement par une femme. Mais toucher les cuisses, les épaules ou les fesses constitue du harcèlement sexuel si l'acte est commis de manière délibérée dans le but d'importuner. De même, le fait pour A. de promener volontairement et de manière gênante ses doigts sur le cou et la nuque de L. en accompagnant le geste d'une remarque grivoise selon laquelle il connaît les désirs des femmes relève incontestablement du harcèlement sexuel.

Par ailleurs, comparativement au geste de tirer un bras en arrière, celui de mettre les deux mains sur les hanches va au-delà de contacts physiques quasi inévitable dans une activité telle que celle de la restauration, avec des espaces exigus et des moments de stress intense. Il est inconvenant de saisir une collaboratrice à deux mains par les hanches pour la prier simplement de se déplacer. Le fait même que A. affirme l'avoir poussée «délicatement» est révélateur d'un harcèlement sexuel.

Au regard du contexte aussi, notamment du type de travail, de l'âge et de la position de la victime, les comportements cités sont constitutifs d'un harcèlement sexuel. Il s'agissait d'une jeune



filles d'à peine 15 ans, occupée depuis quelques semaines seulement au sein de l'exploitation de X. en qualité d'apprentie.

Tous les actes de harcèlement ont été effectivement ressentis comme des avances non souhaitées et inconvenantes.

En résumé, les attouchements au cou et à la nuque de L. accompagnés d'une remarque de A. selon laquelle il savait ce que désirent les femmes de même que poser les mains sur ses hanches sont à considérer comme un harcèlement sexuel établi.

Parvenu à ce point, on se demandera si le harcèlement sexuel commis par A. a revêtu une ampleur justifiant une mise à pied immédiate. En cas d'atteinte à l'intégrité sexuelle de collaborateurs, un

Quelles sont les conséquences si l'employeur engage une personne sans permis de travail?  
Une différence salariale entre collaborateurs qui exercent la même activité est-elle justifiée?  
Vous trouverez les réponses à ces questions dans le

## JU-TRAV 2012

### Recueil de jugements du droit du travail

L'instrument idéal pour les juristes et les responsables  
du personnel confrontés aux questions du droit du travail.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Commande:  
bestellungen@arbeitgeber.ch  
www.employeur.ch  
Téléphone: +41 (0)44 421 17 17



Illustration: Livia Lüthi

sion avec son supérieur et que même cette mesure n'a pas empêché une confrontation entre A. et la jeune fille fait apparaître clairement qu'une poursuite des rapports de travail ne pouvait plus être exigée de la part de X. S'il avait gardé A. à son service, X. aurait risqué de se voir reprocher le cas échéant une grave violation de son devoir de protection.

A. a été suffisamment averti. En raison de dérapages se rapportant à la collaboratrice S., X. avait déjà informé A., le 26 mars 2010, qu'il se réservait de prendre d'autres mesures à son endroit en cas de récidive. Par cette mise en garde, la menace de sanctions avait pris un tour beaucoup plus sérieux, propre à faire apparaître tout nouvel incident sous un jour encore plus grave au regard de la bonne foi. Au travers de cet avertissement et de la mise en garde renouvelée par son supérieur hiérarchique, A. a été suffisamment averti de ce que X. n'entendrait plus tolérer de tels agissements. A. devait savoir qu'en cas de nouveau manquement, il s'exposait à un renvoi immédiat.

Globalement, on peut admettre que, compte tenu de l'avertissement donné, qu'il existait un juste motif de résilier les rapports de travail sans délai.

*Recueil de jugements du Tribunal des prud'hommes de Zurich (décision AN100887 du 23 janvier 2012) (Traduit de l'allemand)*

licenciement sans avertissement est admis, mais il va de soi que tout harcèlement sexuel n'autorise pas à décréter un renvoi sur le champ. En pareille situation, il y a lieu d'examiner si son intensité est telle que le maintien des rapports de travail ne peut plus être exigé. De légers manquements ne justifient un congé immédiat que dans l'hypothèse d'une récidive après mise en garde.

Les avances de A., en tant que telles, ne constituent pas des actes de harcèlement sexuel particulièrement graves susceptibles d'ébranler gravement, voire d'anéantir les rapports de confiance que suppose un contrat de travail. Toutefois, lors du premier incident du 14 septembre 2010, A. a déjà été mis en garde par son chef, ce qu'il ne conteste pas. Celui-ci lui a exprimé sa désapprobation à A.,

dont il avait observé la tendance à se tenir à une distance anormalement faible de L. dans le cadre du travail, ce d'autant que cette dernière était très jeune. Néanmoins, il a réitéré ses actes de harcèlement sexuel le 17 septembre 2010.

Se fondant sur son devoir de protection selon les art. 328 al. 1 et 345 CO, X. était en droit de refuser le comportement de A. Notamment après le second incident, il ne pouvait plus partir de l'idée qu'il s'agissait d'un dérapage isolé et qu'une récidive était exclue. L'employeur a le devoir de protéger ses collaborateurs, surtout les jeunes et les apprentis, contre toute forme de harcèlements, agressions et atteintes à la personnalité. Le fait que L. ait été déplacée dans un autre service après discus-

**Souhaitez-vous obtenir régulièrement des informations actualisées sur des sujets susceptibles de vous intéresser en tant qu'employeur?**

**Alors n'hésitez pas à vous abonner gratuitement à la**

**Newsletter de l'Union patronale suisse**

Sur notre site web: [www.employeur.ch](http://www.employeur.ch)