DE PREUX AVOCATS

Droit du travail – harcèlement sexuel

La seule mise en place de moyens de dénonciation dans l'entreprise n'est pas suffisante pour se libérer de l'indemnité pour harcèlement sexuel.

14 mai 2024

Christian DE PREUX, Jessica DEPRÉ, JONATHAN MARTIN
www.depreuxavocats.ch

Quand un harcèlement sexuel est commis en entreprise, le Tribunal fédéral, dans son arrêt du 15 mars 2023 (4A_283/2022), reconnaît que la seule mise en place de divers moyens de dénonciation n'est pas suffisante pour apporter la preuve libératoire de l'art. 5 al. 3 LEg. Encore faut-il, pour respecter son devoir de prévention et de protection, que ces moyens soient correctement maîtrisés par les responsables, connus des employés, et que la procédure de dénonciation soit dûment menée.

Lors de la soirée de Noël de 2017 organisée par une banque (ci-après : l'employeuse), une travailleuse se voit demander la taille de son soutien-gorge et se fait palper le postérieur à deux reprises par un collègue. Précédemment, des questions et des propos déplacés lui avaient déjà été adressés de la part de ce dernier.

Courant 2018, la travailleuse se plaint de harcèlement sexuel auprès des ressources humaines et entame une procédure interne de plainte pour dénoncer sa situation. En incapacité de travailler pour cause de maladie du 19 juillet 2018 au 31 mars 2019, l'employeuse prendra la décision de résilier le contrat de travail le 15 janvier 2019 avec effet au 31 mars pour rupture du lien de confiance suite à la plainte qu'elle avait, après instruction et enquête interne, estimée infondée.

Au motif qu'elle a failli à son devoir de prévenir et d'instruire correctement le harcèlement subi par sa travailleuse, l'employeuse est condamnée par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice de Genève à lui verser une indemnité pour harcèlement sexuel (CHF 6'502.-) et pour licenciement abusif (CHF 31'7619.-) en date du 12 mars 2021. Presque deux ans plus tard, le Tribunal fédéral confirme cette condamnation et déboute le recours formé par l'employeuse.

L'argument principal de l'employeuse, débouté par notre Haute Cour, repose sur la preuve libératoire de l'art. 5 al. 3 Leg. Selon ce dernier, l'employeur qui prend les mesures que l'expérience commande, appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir et mettre fin aux actes de harcèlement sexuel subi par un travailleur peut être exceptionnellement libéré de sa responsabilité, partant du versement de toute indemnité pour harcèlement.

En confirmant l'argumentaire de la Chambre cantonale, le Tribunal fédéral reconnaît premièrement que **la simple mise en place de divers moyens de dénonciation contre le harcèlement est insuffisante** pour se libérer du paiement de l'indemnité pour harcèlement à laquelle prétend un travailleur.

En substance, il s'agissait de trois outils que l'employeuse avait mis en place, soit (1) une directive interne de lutte contre le harcèlement de l'employeuse, qui n'avait été consultée que six fois, n'était que difficilement accessible sur le site intranet et contenait un formulaire de plainte en petits caractères qui n'apparaissait qu'implicitement à son avant-dernière page, (2) un programme d'assistance externe au sujet duquel des affiches étaient placardées notamment dans les cafétérias de la banque, dites affiches ne faisant toutefois pas référence au harcèlement sexuel et (3) un outil de dénonciation qui ne mentionnait pas la problématique du harcèlement sexuel.

L'employeuse disposait certes de ces trois outils mais leur mode d'utilisation n'était pas maîtrisé, voire même méconnu du personnel. La présentation aux employés n'était que très superficielle et les responsables hiérarchiques de la banque méconnaissaient manifestement la procédure interne à suivre dans le cas d'une dénonciation pour harcèlement sexuel, ce qui dénotait d'un important défaut de diligence.

En suivant là aussi l'argumentaire de la Chambre cantonale, le Tribunal fédéral reconnaît ensuite **l'importance, pour toute entreprise, de mener une procédure de dénonciation respectueuse de la plaignante et une enquête interne diligente**, sans quoi elle ne pourra se libérer du paiement de l'indemnité pour harcèlement.

En l'espèce, la banque n'avait en effet pas respecté son devoir de protection de la travailleuse en lui imposant une confrontation surprise avec son agresseur, malgré l'état de choc dans laquelle elle se trouva à son arrivée, ce qui l'amena jusqu'aux larmes. Seule femme parmi trois hommes, le responsable des ressources humaines, qui ne lui avait pas proposé la présence d'une femme parmi le collège d'examinateurs, a pris la décision de maintenir la tenue de la confrontation en l'état. Quant à l'enquête interne menée par l'employeuse, elle n'avait fait l'objet d'aucun procès-verbal des auditions des témoins et n'avait été conduite que par une seule personne. Enfin, l'employeuse a omis de désigner une personne de confiance de même sexe que la travailleuse pour l'accompagner durant tout le processus suivant sa plainte.

Pour ces motifs, nonobstant la mise en place de divers moyens de dénonciation, l'employeuse ne saurait se prévaloir de la preuve libératoire de l'art. 5 al. 3 Leg pour se soustraire au paiement de l'indemnité pour harcèlement sexuel.

Notons également que, *in casu*, l'indemnité pour harcèlement sexuel sera gardée à un mois de salaire moyen suisse (CHF 6'502) du fait que la travailleuse aurait pu se montrer plus proactive dans la dénonciation de son harcèlement.

Par conséquent, le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

Le contenu de cet article ne représente pas un avis ou un conseil juridique. Un des avocats suivants se fera un plaisir de vous conseiller sur votre situation particulière :

Christian de Preux
Avocat
christian.depreux@depreuxavocats.ch

Jessica Depré
Avocate
jessica.depre@depreuxavocats.ch

DE PREUX 5, rue de la Fontaine
AVOCATS 1204 Genève

T + 41 22 700 51 52
www.depreuxavocats.ch