

Canton du Valais - Office cantonal de l'égalité et de la famille - HR Valais
15 NOVEMBRE 2021

MOBBING ET HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL UNE REALITE !



AGIR CONTRE
LE HARCELEMENT MORAL
AU TRAVAIL

DroitActif©
Marianne Favre Moreillon



1 salarié sur 2 – Hommes/Femmes → situation de harcèlement sexuel

31% Femmes + 11% Hommes → connaissance de situation de harcèlement sexuel sur le lieu de travail

66% Femmes + 71% Hommes → comportement qui a pu être ressenti comme harcèlement sexuel

2

DroitActif©

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

Définition

2P.2017/2000 c. 4.2 du 20 juin 2003 – n°1

«Enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail.»

Le mobbing doit viser un employé déterminé

Par période assez longue, il faut entendre 3-6 mois

3

Droit ctif©

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

Selon TF, tout employé :

- mis à l'écart
- soumis à des pressions → faire démissionner
- directives imprégnées d'autoritarisme déplacé, dur, injuste, blessant et rabaissant

➔ Victime de mobbing

4

Droit ctif©

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

Le mobbing

- ▶ ne saurait résulter d'un seul acte hostile
- ▶ quelques comportements isolés

Mobbing = faisceau d'indices convergents

5

Droit ctif®

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

FAUSSE ACCUSATION DE MOBBING

8C_279/216 du 22 février 2017 – n°1bis

- prestations de Marcel insuffisantes
- Marcel vit un conflit avec supérieur
- Marcel se met en incapacité de travail
- supérieur démissionne
- Marcel reprend activité
- plusieurs avertissements \neq rien ne change!
- Marcel est licencié

➔ Mobbing \neq admis

➔ Licenciement fondé sur un motif objectivement justifié

6

Droit ctif®

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

SECRETAIRE MUNICIPALE

4C.343/2003 du 13 octobre 2004 – n°2

- employée depuis 14 ans
- relation conflictuelle avec nouveau chef
- état anxio-dépressif réactionnel lié au comportement du chef
- résiliation prononcée par la Municipalité en raison d'une baisse des prestations de l'employée
- mobbing admis par une mise à l'écart

TF admet:

- ➔ congé-représailles
- ➔ attribution d'indemnité:
licenciement abusif + tort moral

7

Droit  ctif©

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

Harcèlement psychologique

- ridiculisation, humiliation, insultes, mépris, dévalorisation, disqualification
- mise à l'écart, isolement, refus de tout contact
- refus de confier la moindre tâche
- attribution de tâches très inférieures aux compétences
- atteintes qui visent l'identité de la victime
- atteintes détournées qui peuvent avoir lieu à l'insu de la victime

8

Droit  ctif©



I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

Personnes mobbées

- harcelées sexuellement et leurs témoins
- surinvesties dans leur travail
- ne se laissant pas tout imposer
- déjà fragilisées dans leur vie privée
- qui suscitent de la jalousie professionnelle

10

Droit Actif

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

Mobbing : **Carences organisationnelles**

- surcharge de travail
- sous-utilisation des compétences
- manque d'autonomie décisionnelle
- conflit et ambiguïté des rôles
- contrôle arbitraire ou laxiste

11

Droit  ctif®

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

Normes légales:

art. 328 CO et 6 LTr

- employeur doit prendre les mesures propres à protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle de ses employés
- éviter et faire cesser les cas de mobbing au sein de son entreprise

12

Droit  ctif®

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING



13

Droit Actif®

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

FEMME ENCEINTE ENFERMEE

X/455/93 du 28 avril 1994 – n°3

- assistante commerciale licenciée → libérée obligation de travailler
- demande à réintégrer son poste suite à annonce grossesse
- installée dans pièce adjacente à ancien bureau
- interdit de quitter la pièce
- pas droit à du café : eau du robinet
- pas de travail pour elle
- réunion du personnel

→ interdiction de lui adresser la parole

14

Droit Actif®

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

- arrêt maladie
- revient, résiste quelques jours
- résilie son contrat avec effet immédiat



15

➔ résiliation immédiate justifiée

Droit ctif©

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

ARCHITECTE RELEGUEE A DES TÂCHES SUBALTERNES

8C_590/2020 du 8 juillet 2021 – n°3bis

- Adèle, architecte adjointe dès le 1^{er} mars 2014
- Conrad, nouveau chef de service dès septembre 2015
- conflit oppose Conrad à Adèle
- mobbing avéré
- Adèle est licenciée le 16 mars 2017 par son employeur
- attribution d'une indemnité pour licenciement abusif et tord moral par la Cour cantonale

➔ Véritable motif du licenciement = employeur préfère s'épargner des mesures ➔ régler le conflit!

➔ Licenciement considéré comme abusif

16

Droit ctif©

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

MESURES PRISES PAR L'EMPLOYEUR

JAR 2003 245 du 23 janvier 2002 – n°4

- collaboratrice trouve collègue lente et non-réceptive
- plainte au chef de service
- collègue s'estime victime de mobbing
- naissance de tensions
- tentatives de l'employeur de calmer les tensions
- collègue se sent toujours harcelée
- licenciement employée victime de harcèlement
- employeur a pris toutes mesures nécessaires

➡ **licenciement abusif pas admis**

17

Droit  ctif®

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

EMPLOYEE DE COMMERCE QUI IRRITE SA COLLEGUE

4A_439/2015 du 5 décembre 2016 - 4bis

- Dame doit saisir les commandes de clients
- Dame réalise un travail insuffisant
- collègue manifeste de l'agacement
- organisation de séances de médiation
- modification du cahier des charges de Dame
- Dame est licenciée suite à son incompétence

➡ ≠ **Mobbing**

➡ ≠ **Licenciement abusif**

➡ **L'employeur a pris toutes les mesures nécessaires**

18

Droit  ctif®

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

Conflits de travail qui ne constituent pas du mobbing

- mauvaise ambiance au travail
- mésentente entre deux collaborateurs
- stress ou agression ponctuelle
- actes managériaux effectués dans le respect des procédures et sans atteinte à la personnalité

19

Droit ctif®

I. HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE / MOBBING

INFIRMIERE INSTRUMENTALISTE/COLLEGUE

4C.253/2001 du 18 décembre 2001 – n°5

- important et long conflit oppose infirmière et collègue
- **cinq ans plus tard** → avertissement à l'infirmière
- nouveau conflit
- infirmière demande un entretien, n'a jamais lieu
- licenciement infirmière

 **licenciement abusif admis**



20

Droit ctif®

II. HARCELEMENT SEXUEL

Définition

art. 328 CO et art. 4 LEg

«Tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail.»

21

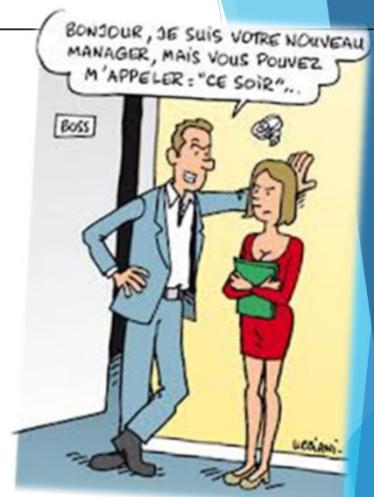
Droit ctif®

II. HARCELEMENT SEXUEL

En particulier :

art.4 LEg

- préférer des menaces;
- promettre des avantages;
- imposer des contraintes;
- exercer des pressions.



➔ en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle

22

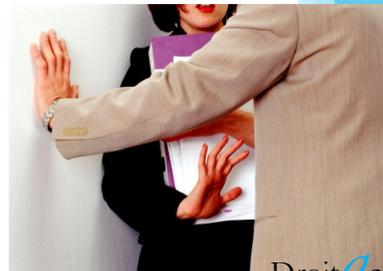
Droit ctif®

II. HARCELEMENT SEXUEL

Harceleurs

Employeur / supérieur / collaborateur / client profitent de leur position/influence :

- propositions malvenues
- propos immoraux
- images, objets ou gestes déplacés



23

Droit  ctif®

II. HARCELEMENT SEXUEL

Actes de harcèlement sexuel

- propos sexistes, obscènes, grossiers;
- plaisanteries douteuses;
- sifflements, regards soutenus;
- gestes non désirés, attouchements;
- exhibitionnisme;
- exposition de matériel pornographique, érotique, de charme dans les locaux de travail.



**Un acte isolé peut suffire.
L'intention de discriminer n'est pas nécessaire.**

24

Droit  ctif®

II. HARCELEMENT SEXUEL



25

Droit ctif®

II. HARCELEMENT SEXUEL

CONFRONTATION A DES IMAGES PRONOGRAPHIQUES 4C.289/2006 du 5 février 2007 – n°5bis

- Justine assistante d'Antonio
- Antonio installe sur propre ordinateur:
icônes + photos femmes nues
- propos à connotation sexuelle



➡ **Actes d'Antonio qualifiés de harcèlement sexuel**

➡ **Indemnité de CHF 12'000.— à Justine**

26

Droit ctif®

II. HARCELEMENT SEXUEL

ATF 126 III 395 du 04.07.2000 – n°6
«Toutes des salopes»



27

Droit Actif

II. HARCELEMENT SEXUEL

Normes légales :

328 CO 4 et 5 LEg

La Loi sur l'égalité entre femmes et hommes impose à l'employeur de prendre toutes les mesures que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour éviter ou faire cesser les cas de harcèlement sexuel.

28

Droit Actif

II. HARCELEMENT SEXUEL

SECRETAIRE HARCELEE

JAR 1992 166 du 21 novembre 1991 – n°7

- secrétaire victime d'attouchements
- plainte par écrit à la Direction, copie Inspection cantonale du travail
- dépression nerveuse, incapacité de travail
- licenciement pour motifs économiques au terme du délai de protection

➡ TF admet licenciement abusif



29

Droit ctif®

II. HARCELEMENT SEXUEL

CAISSIERE HARCELEE SEXUELLEMENT

JAR 2000 276 du 8 janvier 1999 – n°8

- Patricia, caissière harcelée sexuellement par gérant
- lui touche régulièrement les fesses + remarques sexistes : **«joli petit cul», «mettre des Pampers», «ne pas mouiller sa chaise», «ne pas faire chier»**
- dénonciation par écrit à la Direction
- licenciement de Patricia par gérant
- détruite par **comportement odieux** du gérant
- atteinte grave à santé psychique et physique

➡ TF admet congé-représailles

➡ Indemnités pour licenciement abusif + tort moral

30

Droit ctif®

II. HARCELEMENT SEXUEL

RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

8C_74/2019 du 21 octobre 2020 – n°8A

- 1994, Anastasia engagée par les CFF
- **2010**, intègre équipe constituée uniquement d'hommes
- propos sexistes adressés à l'encontre d'Anastasia
- **11 avril 2014**, discrimination pour harcèlement sexuel
- **novembre 2014**, enquête ouverte par employeur

➔ En attendant 6 mois avant de mettre sur pied une enquête pour harcèlement sexuel, l'employeur a gravement violé son devoir de protection



31

Droit ctif®

II. HARCELEMENT SEXUEL

HOMME HARCELE PAR SA DIRECTRICE

4P.214/2006 du 19 décembre 2006 – n°8ter

- Fabrice, cadre subordonné à sa Directrice
- se sent agressé, voire harcelé sexuellement
- Directrice: propos «qualifiés de chaud» à connotation sexuelle
- Fabrice adresse une plainte à un spécialiste externe
- licenciement du cadre par la Directrice
- ouvre action pour licenciement abusif

➔ Indemnité pour licenciement abusif + tort moral



32

Droit ctif®

III. HARCELEMENT ET RESEAUX SOCIAUX



33

Droit  ctif©

III. HARCELEMENT ET RESEAUX SOCIAUX

Formes d'agression

- diffusion de rumeurs;
- création de faux profils;
- messages haineux;
- menaces, insultes;
- images attentatoires à la personnalité.



Mise en place de directives liées à l'utilisation d'internet et courrier électronique professionnel

34

Droit  ctif©

IV. SITUATION SPECIFIQUE DES JEUNES TRAVAILLEURS



35

Droit ctif®

IV. SITUATION SPECIFIQUE DES JEUNES TRAVAILLEURS

MAÎTRE D'APPRENTISSAGE/APPRENTIE

2C.279/2010 du 10 mai 2011 - n°9

Z, apprentie candidate, reçoit SMS déplacé du maître d'apprentissage :

«Bonjour Z, comment vas-tu ? ;-)

As-tu le temps et l'envie d'aller te baigner dans le lac avec moi dimanche ?

Nous pourrions alors continuer notre entretien entre 4 yeux.

Si tu as envie de passer ton dimanche avec moi dans l'eau, je viens te chercher à la gare ? »

Dans le cadre de contrat d'apprentissage,

le Tribunal Fédéral rappelle qu'il est obligatoire d'avoir :

- ➔ **vigilance absolue sur la protection de la personnalité des jeunes en formation**
- ➔ **≠ de confrontation à des images pornographiques**

36

Droit ctif®

V. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR DANS TOUTE SITUATION DE MOBBING OU DE HARCELEMENT SEXUEL



37

Droit  ctif®

V. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Personne de confiance

2C_462/2011 du 9 mai 2012 – n°10

Quatre conditions cumulatives :

1. **Profil de la personne de confiance**
→ formation adéquate / rapport de confiance / neutralité
2. **Devoir de confidentialité**
→ total
3. **Types de conflits à résoudre**
→ tous
4. **Interne ou externe à l'entreprise**
→ au choix de l'entreprise

38

Droit  ctif®

V. PROACTIVITE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur – 7 principes :

- favoriser une gestion d'entreprise respectueuse;
- sensibiliser les responsables RH sur le mobbing et le harcèlement;
- mettre en place des dispositifs d'écoute;
- adopter un **règlement du personnel**;
- fixer une **directive sur l'utilisation et la surveillance d'internet et du courrier électronique**;
- imposer une **directive interdisant le mobbing et le harcèlement sexuel**;
- **nommer une personne de confiance** 2C_452/2011.

39

Droit ctif®

V. PROACTIVITE DE L'EMPLOYE(E)

L'EMPLOYE(E) - 7 MOTS : REACTION

+
 ECOUTE
 +
 INFORMATION
 +
 FORMATION
 +
 COMPREHENSION
 +
 COMMUNICATION
 +
 RESPECT

40

Droit ctif®

The image shows a book cover on the left and a promotional graphic on the right. The book cover is green and white, featuring the author's name 'Marianne Favre Moreillon' at the top, the publisher's logo 'Gp' in a dark blue box, the title 'Les différents types de licenciements en Droit du travail', and the publisher's name 'Helbing Lichtenhahn' at the bottom. The promotional graphic is blue and white, featuring the 'Espace Droit' logo (ED) and the text 'Un répertoire riche de 250 mots-clés pour plus de 470 articles à découvrir'. A red button contains the website 'www.espacedroit.ch'. Below the graphic, contact information for Marianne Favre Moreillon is provided: 'www.espacedroit.ch', 'www.droitactif.ch', and 'info@droitactif.ch'. The 'Droit actif' logo is in the bottom right corner.

Marianne Favre Moreillon

Gp

Guide pratique

Les différents types de licenciements en Droit du travail

Helbing Lichtenhahn

Espace Droit

Un répertoire riche de 250 mots-clés pour plus de 470 articles à découvrir

www.espacedroit.ch

Marianne Favre Moreillon
www.espacedroit.ch
www.droitactif.ch
info@droitactif.ch

Droit actif