

## Nouvelles jurisprudences sur le site leg.ch GE 16.6.2016, GE 18.7.2017, VD 29.3.2017 et TF (FR) 31.5.2017

### Harcèlement sexuel et licenciement fondé sur la maternité.

- AVEC CETTE NEWSLETTER, EGALITE.CH SOUHAITE ILLUSTRER DEUX TENDANCES MISES EN ÉVIDENCE PAR UNE RÉCENTE ANALYSE DE JURISPRUDENCE MANDATÉE PAR LE BUREAU FÉDÉRAL DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

► [http://www.unige.ch/droit/publi/LEg2017/analyse-LEg\\_2017-lempen.pdf](http://www.unige.ch/droit/publi/LEg2017/analyse-LEg_2017-lempen.pdf)

- Premièrement, la difficulté de prouver un harcèlement sexuel. Deuxièmement, l'existence de nombreuses procédures relatives à un licenciement fondé sur la maternité.

Les trois premiers résumés ont pour thème le harcèlement sexuel.

Dans le premier ([GE 18.7.2017](#)), une travailleuse d'origine étrangère se plaint des propos racistes et sexuels tenus par son patron.

Dans le deuxième ([GE 16.6.2016](#)), un travailleur estime avoir été harcelé sexuellement par ses employeurs en raison de son homosexualité. La partie salariée n'est parvenue à apporter la preuve du harcèlement sexuel allégué ni dans la première procédure (discrimination fondée à la fois sur le sexe et l'origine) ni dans la seconde (harcèlement homophobe entre personnes du même sexe).

La troisième affaire ([VD 29.3.2017](#)) concerne le climat de travail au sein d'une profession majoritairement exercée par des hommes. Le tribunal admet la nature sexiste et grossière des propos proférés par un cadre de la police, mais – eu égard au contexte professionnel – estime que les commentaires déplacés étaient « relativement légers dans leur nature » et juge trop sévère la sanction prise à l'égard du policier. Au regard du but de la LEg, [egalite.ch](#) juge critiquable le raisonnement suivant lequel plus une atmosphère de travail est habituellement sexiste, moins le harcèlement sexuel doit être sanctionné.

Enfin, le quatrième résumé ([TF FR 31.5.2017](#)) porte sur le cas d'une travailleuse qui, devenue mère, est licenciée à trois reprises par son employeur. Le troisième licenciement repose sur de justes motifs (art. 337 CO). La salariée est déboutée de toutes ses prétentions relatives à la loi sur l'égalité.