

Nouvelles jurisprudences sur le site leg.ch TF (GE) 26.1.2018, TF (VD) 31.1.2018 et VD 14.11.2017

Discrimination à l'embauche et harcèlement sexuel.

-
- Une procédure de nomination à l'Université de Genève a donné lieu à la première affaire résumée dans cette Newsletter ([TF GE 26.1.2018](#)). De façon inédite, le Tribunal fédéral explique qu'une discrimination à l'embauche peut être admise sur la base d'une « vraisemblance prépondérante ». En l'espèce, toutefois, l'équivalence des dossiers et donc la discrimination n'ont pas été prouvées.

Les deux autres cas résumés ont trait à des allégations de harcèlement sexuel.

- Dans le premier ([TF VD 31.1.2018](#)), le harcèlement sexuel était avéré mais la sanction prise par l'entreprise à l'égard de l'auteur, à savoir un licenciement immédiat sans avertissement préalable, a été jugée trop sévère. Egalité.ch peut se rallier aux conclusions de la décision. Toutefois elle regrette le raisonnement du tribunal cantonal conduisant à évaluer la gravité du comportement en fonction du lieu où il se produit. En effet, selon la doctrine et la jurisprudence cantonale – y compris vaudoise – un harcèlement se produisant sur le chemin du travail, pendant le temps libre, ou durant les vacances tombe sous le coup de cette disposition [art. 4 LEg] lorsque l'auteur est un supérieur ou un collègue avec lequel la victime doit collaborer sur le plan professionnel.
- Dans le second ([VD 14.11.2017](#)), la travailleuse, qui avait été licenciée quelques jours après s'être plainte pour harcèlement sexuel, n'est parvenue à prouver ni le harcèlement ni l'existence d'un congé de rétorsion. Egalite.ch regrette que le tribunal n'ait pas examiné ce second grief sous l'angle de l'article 10 LEg. Selon cette disposition, un licenciement qui suit une réclamation interne est présumé être un congé de rétorsion et il appartient à l'employeuse de renverser cette présomption.