

Nouvelles jurisprudences sur le site leg.ch

TF (NE) 15.05.2023	Discrimination salariale
TF (GE) 15.03.2023	Harcèlement sexuel Licenciement abusif
GE 27.02.2023	Harcèlement sexuel Licenciement discriminatoire
VD 30.01.2023	Congé maternité Licenciement discriminatoire
VD 06.06.2023	Congé maternité Licenciement discriminatoire

La présente newsletter annonce la publication sur leg.ch/jurisprudence de cinq nouveaux résumés, dont deux portent sur des affaires tranchées par le Tribunal fédéral.

- Le premier ([TF NE 15.05.2023](#)) montre que les entreprises au bénéfice d'une certification en matière d'égalité salariale ne sont pas à l'abri d'un procès dans ce domaine. En l'occurrence, toutefois, l'écart salarial a été considéré justifié et la discrimination non prouvée.
- Le second arrêt rendu par le Tribunal fédéral ([TF GE 15.03.2023](#)) rappelle aux entités employeuses qu'il ne suffit pas d'adopter une procédure de gestion des cas de harcèlement sexuel pour s'acquitter du devoir de diligence en la matière. Encore faut-il que la procédure soit suffisamment portée à la connaissance du personnel, qu'une personne de confiance soit effectivement désignée et que les enquêtes internes soient menées avec sérieux. Tel n'avait pas été le cas en l'espèce, raison pour laquelle l'employeuse a été condamnée au versement d'une indemnité d'un mois de salaire moyen suisse (art. 5 al. 3 LEg), en sus d'une indemnité pour congé-représailles (art. 336 al. 1 let. d CO).
- En revanche, dans une autre affaire genevoise ([GE 27.02.2023](#)), les prétentions de la salariée au versement d'indemnités pour harcèlement sexuel (art. 5 al. 3 LEg) et pour congé de rétorsion (art. 10 LEg) ont été rejetées. Le licenciement reposait sur des motifs objectifs et l'employeuse n'avait pas violé son devoir de mettre fin au harcèlement.

- L'existence d'un licenciement discriminatoire au retour d'un congé de maternité n'a pas été retenue dans deux procédures vaudoises.

Dans la première ([VD 30.1.2023](#)), la résiliation était justifiée par des raisons économiques liées à la pandémie de Covid-19. La Cour d'appel saisit l'occasion pour rappeler que, dans le secteur privé, il n'existe de façon générale aucun droit à réduire son taux d'activité après une naissance.

Dans la seconde ([VD 6.06.2023](#)), le licenciement se justifiait par la volonté de l'employeuse de mettre un terme à la situation salariale privilégiée dans laquelle se trouvait une collaboratrice et de rétablir ainsi l'égalité de traitement avec les autres membres du personnel.

À propos de ce dernier cas, Egalite.ch relève le paradoxe qui consiste à invoquer le principe général d'égalité (art. 8 al. 1 Cst.) pour faire échec à une plainte pour discrimination fondée sur le genre (art. 8 al. 3 Cst.). Egalite.ch note aussi que les juges vaudois ont appliqué d'office la LEg, qui n'avait pas été invoquée.

Bonne lecture!