Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement de rue

Généralités

Le harcèlement se définit comme une forme de violence qui vise à déstabiliser, inférioriser, isoler, marginaliser voir exclure une ou plusieurs personnes. Le harcèlement est une forme d'abus d'une position de pouvoir et peut se manifester par des actes de violence physique et/ou psychologique. On rencontre des situations de harcèlement partout et dans toutes sortes de relations sociales : à l'école, entre professeurs et élèves, sur le lieu de travail, dans l'espace public... Dans le cadre – restreint – de cette fiche, nous nous concentrerons sur trois formes de harcèlement : le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique, principalement sur le lieu de travail, ainsi que le harcèlement de rue.

- **Le harcèlement sexuel** est constitué de paroles, d'actes ou de gestes à connotation sexuelle, non désirés et qui provoquent l'inconfort et la crainte de celle, le plus souvent, à qui elles sont destinées et qui ont pour objectif de l'inférioriser et d'obtenir des faveurs sexuelles. Dans ce cas également, il s'agit d'un abus de pouvoir qui est qualifié de discrimination par la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (voir aussi la fiche égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail. La loi sur l'égalité entre femmes et hommes traite du harcèlement sexuel dans le contexte professionnel.) Le harcèlement sexuel ne se confond pas avec les rapports de séduction (ou la drague) : le premier incarne un sentiment de domination alors que les deuxièmes reposent sur la réciprocité et sur le consentement. Typiquement, le refus est accepté dans un rapport de séduction mais pas dans une situation de harcèlement.
- **Le harcèlement psychologique** (ou mobbing, de l'anglais « to mob » qui signifie « prendre à partie », « tracasser ») a été défini par l'OMS comme étant « une forme d'abus de pouvoir exercé à l'encontre d'un-e employé-e qui s'exprime par un comportement contraire à l'éthique visant à l'humilier. » Comme pour les autres formes de harcèlement, l'objectif du harcèlement psychologique est d'isoler, voire d'exclure la personne. Si nous nous concentrons dans le cadre de cette fiche sur le harcèlement psychologique sur le lieu de travail, il peut aussi exister au sein des couples et des familles, à l'école ou dans d'autres relations sociales.
  Sur le harcèlement dans le couple, voir les fiches Violence domestique et Aide aux victimes d'infraction.
  Sur la protection contre le harcèlement de manière plus générale, voir la fiche Protection de la personnalité et lutte contre les discriminations.
- **Le harcèlement de rue** désigne les comportements adressés aux personnes dans les lieux publics – rue, parcs, transports publics, bars et discothèques – visant à les interpeller verbalement ou non en leur envoyant des messages intimidants, insistants, irrespectueux, humiliants, menaçants, insultants en raison de leur sexe, de leur genre ou de leur orientation sexuelle. Subis souvent de manière répétée, ces comportements peuvent rendre les lieux publics inhospitaliers et désecurisants pour les personnes qui en sont victimes (Définition du site de la Ville de Lausanne). Certaines formes de harcèlement sont clairement des états de fait pénaux. A ce sujet, voir les fiches Plainte pénale, Aide aux victimes d'infractions et Abus sexuel, viol, mauvais traitements.

Descriptif

Définition du harcèlement sexuel au travail

L'article 4 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) définit le harcèlement sexuel comme une discrimination et une atteinte à la dignité. Il s'agit de : « 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, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. »

Le harcèlement sexuel est une atteinte à l'intégrité physique et psychique d'une personne. Il se manifeste par un climat de travail hostile et peut s'accompagner d'un chantage. Soulignons ici que ce qui compte dans la définition du harcèlement sexuel, c'est le sentiment de la personne harcelée et non pas l'intention affichée par le harceleur. Les tribunaux considèrent par exemple les attouchements, les propos obscènes, la présentation de matériel pornographique comme étant du harcèlement sexuel, même si ces comportements n'ont pas pour but d'obtenir des faveurs sexuelles de la victime. Selon le Tribunal fédéral, « les remarques

sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants rentrent dans la définition du harcèlement sexuel » de même que tous les actes « contribuant à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées » (ATF 126 III 397).

Droits de la victime de harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel constitue une atteinte illicite aux droits de la personnalité, lesquels sont protégés par les articles 28 et suivants du Code civil. La victime pourra requérir le ou la juge d'interdire la discrimination, ou de la faire cesser si elle dure encore. Elle pourra également demander des dommages et intérêts pour tort moral si la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur de l'atteinte ne lui a pas donné satisfaction autrement. Sur ce sujet, voir la fiche Protection de la personnalité et lutte contre les discriminations.

En plus de la protection générale de la personnalité garantie par les articles 28 et suivants du Code civil, des dispositions qui s'appliquent spécifiquement aux rapports de travail se trouvent dans la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LTr), dans le Code des obligations (CO) et dans la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg) :

- L'article 6 de le Loi sur le travail **oblige l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs**; il est concrétisé par l'article 2 de l'Ordonnance relative à la loi sur le travail OLT 3. Dans le code des obligations (à l'art. 328), la responsabilité de l'employeur ou de l'employeuse est engagée en ce qui concerne la protection et le respect de la personnalité du travailleur et de la travailleuse. La victime peut demander au juge ou à la juge de condamner l'auteur-e de l'acte illicite au versement de dommages et intérêts ainsi que d'une indemnité équitable pour tort moral. L'employeur, l'employeuse, est responsable de ses employé-e-s: la protection contre le harcèlement sexuel fait partie du devoir de diligence que doit assumer l'employeur ou l'employeuse vis-à-vis de ses collaboratrices et collaborateurs. Elle comprend, d'une part, des mesures de prévention et, de l'autre, l'intervention en présence d'un cas de harcèlement sexuel. S'il n'a pas pris les mesures appropriées pour prévenir ces actes ou y mettre fin, le tribunal pourra le condamner même s'il n'est pas l'auteur du harcèlement.

- La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes prévoit, à son article 4**, l'interdiction de discriminer**. En complément du système général d'indemnisation qui découle de l'article 328 CO (et qui vaut pour toute violation des droits de la personnalité), la LEg prévoit un barème spécial d'indemnisation en cas d'harcèlement sexuel, ainsi qu'une protection contre le licenciement. A ce sujet, voir la fiche Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail.

- En outre doivent être réservées les **dispositions pénales** sur la menace et/ou les actes d'ordre sexuel, qui s'appliquent en plus des dispositions de droit civil mentionnées ci-dessus. En particulier, les attouchements et les paroles, écritures ou images grossières sont punissables en vertu de l'article 198 du Code pénal (désagréments d'ordre sexuel). Voir aussi les fiches Plainte pénale et Abus sexuel, viol, mauvais traitements.

Il existe également des dispositions visant à protéger l'intégrité personnelle des employés de la **fonction publique**. L'article 4 de la Loi fédérale sur le personnel de la Confédération engage cette dernière à mettre en œuvre des mesures propres à assurer l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ainsi que la protection de la personnalité et de la santé de son personnel. Différentes procédures sont mises en place pour conseiller les victimes de harcèlement sexuel et enregistrer les dénonciations.

Les employés de services ou offices cantonaux consulteront avec profit les fiches cantonales correspondantes.

Définition du harcèlement psychologique (mobbing)

Le mobbing est un harcèlement psychologique, soit un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à isoler, marginaliser, voire à exclure un collaborateur ou une collaboratrice de son lieu de travail. Les notions de durée et de répétition des brimades sont capitales: elles distinguent le mobbing des conflits de travail ponctuels. Les brimades suivantes sont particulièrement significatives:

- La victime est empêchée de s'exprimer; on l'interrompt, on ne lui répond pas, on l'isole, on ne lui adresse plus la parole en veillant à ce que le mot d'ordre soit suivi par son entourage.
- La victime est déconsidérée auprès de ses collègues, des rumeurs sont propagés à son sujet; on se moque de son physique; on finit par la traiter de malade mentale.
- On la discrédite dans son travail.
- On détruit sa qualité de vie (en ne lui confiant aucune tâche, en l'astreignant à des travaux ingrats ou à des tâches inférieures à son niveau de responsabilités ou de compétences).
- On compromet sa santé (en l'assignant à des tâches dangereuses ou pénibles).

Le mobbing est caractérisé par différentes formes de comportements hostiles qui ont toujours le même but, avoué ou non: amener la personne visée à quitter l'entreprise. La situation de harcèlement est encore renforcée lorsque les supérieur-e-s hiérarchiques de la personne victime ne réagissent pas ou réagissent de façon inadéquate.

Causes et conséquences du mobbing

Une situation de mobbing a toujours à sa base un conflit non résolu. Ce conflit peut provenir d'une divergence de vues, de rivalités, de lutte d'influence, d'une recherche de pouvoir, etc. Plus généralement, il s'enracine dans des relations humaines ou psychosociales perturbées.

Le mobbing est un processus destructeur aux conséquences graves. La personne victime souffre de ne pas pouvoir se faire entendre. Elle perd toute confiance et toute estime de soi. Elle développe des réactions de stress chronique (troubles psychosomatiques, nervosité, insomnie, dépression). Cette situation peut la conduire à l'exclusion du monde du travail, rendue possible par la non-intervention de la hiérarchie.

Droits de victime de mobbing

Selon l'article 6 de la loi fédérale sur le travail et l'article 2 de son ordonnance 3 ainsi que l'article 328 du Code des obligations, l'employeur ou l'employeuse doit veiller à la bonne santé physique et psychique de ses employé-e-s. Il ou elle a donc l'obligation légale de faire cesser tout type de harcèlement.

En résumé, les droits de la victime de mobbing sont identiques à ceux de la victime d'un harcèlement sexuel, à une exception près: la LEg ne s'applique pas. Dès lors, la base légale pour l'indemnisation sera l'article 328 CO pour les relations de travail de droit privé, et la victime pourra requérir des dommages-intérêts et une indemnité pour tort moral. Selon une intéressante jurisprudence du Tribunal cantonal neuchâtelois ainsi qu'une du Tribunal fédéral, si le congé donné à un employé est en fait lié à la situation de mobbing, ce congé peut être qualifié d'abusif au sens de l'article 336 CO: l'employé pourra également demander des dommages-intérêts (en sus du tort moral) pour un montant équivalant au maximum à six mois de salaire (RJN 2000 p. 121 ; TF 4C.343/2003).

L'article 6 de la Loi sur le travail est le pendant de droit public de l'article 328 du CO : il oblige aussi l'employeur à protéger la santé et l'intégrité des travailleurs. Contrairement aux dispositions du CO qui ont un objectif de réparation du dommage, l'article 6 contient un objectif de prévention et de réduction future des risques d'atteinte à la santé. Son application est confiée aux offices cantonaux de l'inspection du travail. Selon les cantons, ils peuvent jouer un rôle plus ou moins important, dans la pratique, en matière de protection contre le mobbing (ou d'autres types de harcèlements).

Définition du harcèlement de rue

Comme mentionné plus haut, pour reprendre la définition du site de la Ville de Lausanne, le harcèlement de rue désigne les comportements adressés aux personnes dans les lieux publics – rue, parcs, transports publics, bars et discothèques – visant à les interpeller verbalement ou non en leur envoyant des messages intimidants, insistants, irrespectueux, humiliants, menaçants, insultants en raison de leur sexe, de leur genre ou de leur orientation sexuelle.

Le phénomène comprend notamment :

- Les regards insistants;
- Les sifflements;
- Les commentaires sur le physique ou la tenue vestimentaire;
- Les poursuites;
- Les frottements;
- Les avances sexuelles;
- Les attouchements.

Ses victimes sont principalement des femmes et/ou des personnes homosexuelles, bisexuelles et/ou transgenres ou transsexuelles («LGBTQI+») ou identifiées comme telles.

Subis souvent de manière répétée, ces comportements peuvent rendre les lieux publics inhospitaliers et désécurisants pour les personnes qui en sont victimes. Il s'agit donc d'une problématique de sécurité. Même dans ses manifestations les moins graves, qui constituent des incivilités mais ne relèvent pas du pénal – par exemple les sifflements - le harcèlement de rue a un impact sur la qualité de vie de ses victimes dans les lieux publics.

Droits de la victime de harcèlement de rue

Actuellement, la notion de harcèlement de rue n'est pas reconnue par la loi. Seules certaines de ses manifestations sont pénalement répréhensibles, comme les insultes, les menaces ou les attouchements. A ce sujet, voir les fiches plainte pénale, aide aux victimes d'infractions et abus sexuel, viol, mauvais traitements.

Toutefois, la question de la discrimination en matière d'occupation de l'espace public fait débat dans les collectivités. Au Parlement fédéral, une série d'interventions parlementaires demandent au Conseil fédéral d'étudier le phénomène et d'élaborer des plans d'action afin d'interdire les types de comportement cités plus haut.

Procédure

Conseils pratiques

Toutes les formes d'agressions traitées dans cette fiche partent en définitive d'un rapport de domination et représentent des expressions d'abus d'une position de pouvoir. Pour des raisons socio-culturelles et psychologiques (interdiction relativement récente dans l'ordre juridique, acceptation sociale de certains comportements, victime en position de faiblesse par rapport à l'agresseur, existence d'une relation de travail que la victime ne veut pas mettre en danger…), les personnes touchées par l'une ou l'autre de ces formes de harcèlement ont généralement de la peine à en parler et plus encore à porter l'affaire sur la place publique, que ce soit au sein de l'entreprise ou devant un tribunal.

De plus, le fardeau de la preuve peut constituer un obstacle à la reconnaissance de l'illicéité de l'action du harceleur, c'est pourquoi il est important, en cas **de harcèlement sexuel sur le lieu de travail**, de chercher des appuis le plus vite possible, que ce soit au sein de l'entreprise (hiérarchie, personne de confiance) ou auprès d'une association de défense des travailleurs ou d'aide aux victimes.

De même, lorsque quelqu'un a le sentiment d'être victime de **mobbing** ou de vivre un conflit de travail qui ne trouve pas de résolution, il faut agir vite: plus le temps passe, plus le climat de travail se dégrade et plus il est difficile de rétablir une situation de confiance et de sérénité. Il est primordial de noter avec précision tous les incidents et les brimades: auteur-e, date, heure, lieux, faits, propos, témoins éventuels.

- **Les employé-e-s du secteur privé** doivent informer par écrit l'employeur ou l'employeuse de la situation en lui demandant d'intervenir en leur faveur: s'il ou elle est l'auteur-e de mobbing ou ne donne aucune suite à la requête, il faut informer, si elle existe, la direction générale de l'entreprise en demandant que le harcèlement cesse, ou l'autorité cantonale chargée de contrôler la bonne application de la loi fédérale sur le travail dans le canton en question (se référer à la fiche Procédure civile suisse ainsi qu'aux autorités cantonales compétentes).

- **Les employé-e-s du secteur public fédéral** peuvent s'adresser au Service du personnel, au Service de médiation pour le personnel de la Confédération ou au Service de consultation sociale du personnel, qui ont une obligation légale de prévenir et d'agir contre toute forme de harcèlement au travail. **Les employé-e-s des cantons** trouveront les services compétents dans les fiches cantonales.

En cas de **harcèlement de rue**, la première chose à faire est de se mettre en sécurité, en entrant dans un lieu public, en interpellant les forces de sécurité etc. Lorsque la ou les destinataires du harcèlement ne courent aucun danger, elles peuvent interpeller et confronter les auteurs. Le rôle passif ou actif de tiers peut, dans ce genre de situations, faire toute la différence.

Elements de procédure

La voie à prendre dépend en premier lieu de la nature de l'agression. Voir en particulier les fiches: Protection de la personnalité et lutte contre les discriminations; Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail; Travail: le contrat de travail; Plainte pénale; Procédure civile suisse; Procédure pénale suisse.

Recours

Se référer aux fiches Procédure civile suisse, Procédure pénale suisse, Plainte pénale, ainsi qu'aux autorités cantonales compétentes.

Sources

Responsable rédation: ARTIAS

Sources:

- OMS / Série protection de la santé des travailleurs no.4 : Qu'est-ce que le harcèlement moral sur le lieu de travail ? 2004
- SECO / Mobbing et autres formes de harcèlement. Protection de l'intégrité personnelle au travail, 2014, rééd. 2016
- Office fédéral du personnel OFPER / Non c'est non. Prévention et traitement des cas de harcèlement sexuel, 2015
- SSP / Agissons ensemble contre le harcèlement sexuel et le mobbing, 2008

Adresses

Aucune adresse trouvée en lien avec cette fiche

Lois et Règlements

Code des obligations (art. 328 CO) (RS 220)
Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (art. 6) (RS 822.11)
Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail art. 2 (RS 822.113)
Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) (RS 151.1)
Code pénal du 21 décembre 1937 (CP) (RS 311.0)
Code civil du 10 décembre 1907 (CC) (RS 201)

Sites utiles

Non c'est non! Site d'information sur le harcèlement sexuel au travail
Association intercantonale pour la protection des travailleurs
Bureau fédéral pour l'égalité - Le harcèlement sur le lieu du travail

Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement de rue

Généralités

Dans le domaine privé, l'interdiction de mobbing et de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ressort exclusivement du droit fédéral, en particulier des art. 328 ss du Code des obligations "CO" (pour le mobbing et le harcèlement sexuel) et de l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes "LEg" (pour le harcèlement sexuel uniquement). Il convient donc de consulter avant tout la fiche fédérale en la matière.

Pour plus d'informations sur les droits résultant de la loi sur l'égalité, on consultera avec profit la fiche fédérale et la fiche cantonale sur l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail.

Concernant le personnel de l'Etat du Valais, le canton a légiféré en la matière, notamment par le biais d'une directive sur le harcèlement sexuel et psychologique.

Actuellement, la notion de harcèlement de rue n'est pas reconnue par la loi. Seules certaines de ses manifestations sont pénalement répréhensibles, comme les insultes, les menaces ou les attouchements.

Descriptif

Harcèlement psychologique sur le lieu de travail

Pour rappel, on entend par harcèlement psychologique une conduite abusive d'un individu sur un autre (ou un groupe d'individus) résultant d'une situation de non-communication ou mauvaise communication. Cette conduite abusive se manifeste par des comportements, des paroles, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne. Il s'agit d'une attitude constante, systématique, répétée visant à agresser, ou à mettre une personne en état d'infériorité, mettant en péril son emploi ou dégradant le climat de travail.

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Il s'agit de tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Cette conduite peut se manifester à une ou plusieurs reprises, par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle. Le harcèlement peut se produire pendant le temps de travail, ou lors d'activités autres, organisées par l'employeur. Ce qui distingue un simple flirt ou un début de relation amoureuse, d'un cas de harcèlement sexuel, c'est non pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte, mais la façon dont cet acte est ressenti par la personne concernée, c'est-à-dire le caractère désiré ou non du comportement.

Harcèlement de rue

Sur le site internet lourdingue.ch , le harcèlement de rue se définit comme "les actes portant atteinte à la dignité d'une personne en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression de genre. Il peut prendre la forme de regards insistants, de remarques déplacées, d'attitudes intrusives, d'insultes, de menaces, d'attouchements, d'actes d'exhibition, ou encore d'attaques à l'intégrité physique et/ou sexuelle. Par «espace public», on entend la rue, mais aussi les transports, commerces, aires de jeux, manifestations, lieux de fête, salles de sport, etc."

Le harcèlement de rue est tout autant intolérable que les deux types d'harcèlement présentés ci-dessus.

Des informations et des recommandations concernant le harcèlement de rue peuvent être consultées sur la fiche fédérale "Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement de rue", sur le site internet Lourdingue.ch (qui est une initiative officielle de l'Etat du Valais) et sur le site internet de l'association valaisanne contre le harcèlement (AVAH).

L'office de l'égalité et de la famille propose en Valais un atelier pour les personnes témoins de harcèlement rue. Plus d'informations peuvent être consultées en cliquant ici.

Procédure

Rapport de travail relevant du droit privé

Lorsqu'une personne se sent victime de harcèlement, elle ne doit pas hésiter à réagir immédiatement et fermement. Il est important de dire clairement à l'auteur que son comportement **n'est pas tolérable.** En cas d'actes répétés, la victime doit noter tous les incidents (nom de la personne qui harcèle, date, heure, lieu, paroles, gestes, nature des actes, témoin). Il convient ensuite, si cela est envisageable, de dénoncer le cas à son employeur, d'abord en discutant avec le supérieur direct, puis avec le service des ressources humaines et enfin en interpellant la direction, afin de tenter un arrangement à l'amiable.

Il est également possible d'ouvrir une procédure devant le Tribunal du travail. La procédure au fond est précédée d'une tentative de conciliation devant l'autorité de conciliation en matière de droit du travail. Le document à remplir pour une requête en conciliation est disponible sur le site de l'Etat du Valais (lien direct: ici). La procédure devant l'autorité de conciliation est gratuite et confidentielle. La procédure devant le Tribunal du travail est réglée par le Code de procédure civile (CPC).

En cas de harcèlement sexuel, l'employeur peut devoir répondre devant la justice conformément à la loi sur l'égalité (art. 4 LEg) s'il n'a pas pris toutes les mesures nécessaires. Dans ce cas de figure, la procédure au fond est également précédée d'une tentative de conciliation devant, cette fois, la Commission cantonale de conciliation pour les litiges relevant de la loi fédérale sur l'égalité. A noter que la conciliation est cette fois facultative. Il est donc possible de déposer directement une demande au Tribunal du travail. Le document à remplir pour une requête en conciliation par la Commission cantonale est disponible sur le site de l'Etat du Valais (lien direct: ici). La procédure devant le Tribunal du travail est réglée par le Code de procédure civile (CPC).

Pour le personnel de l'Etat du Valais

Tout-e employé-e s'estimant victime de harcèlement peut s'adresser au Bureau de soutien et de gestion des conflits (BSGC).

Personnel des communes et des établissements publics

L'autorité à qui s'adresser et la procédure dépendent du contrat de travail ou du statut applicable. Dans la majorité des cas, les juridictions ordinaires de droit du travail sont compétentes.

Recours

Le jugement du Tribunal du travail peut être contesté dans les 30 jours auprès du Tribunal cantonal. L'arrêt cantonal pourra être attaqué au Tribunal fédéral si la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 CHF ou s'il s'agit d'une affaire de principe.

Sources

- Site internet de la Ville de Lausanne
- Site internet du Service de la Protection des Travailleurs (VS)

Responsable rédaction: HESTS Valais

Adresses

Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) (Sion)
Office cantonal de l'égalité et de la famille (OCEF) (Sion)

Lois et Règlements

Loi concernant l'application du principe d'égalité entre femmes et hommes du 19 juin 1996
Loi cantonale sur le travail du 16 novembre 1966

Sites utiles

Service de la Protection des Travailleurs
Bureau de soutien et de gestion des conflits pour le personnel de l'État du Valais
Lourdingue.ch
Association valaisanne contre le harcèlement (AVAH)

Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement de rue

Généralités

Le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique (mobbing) sur le lieu du travail sont des cas graves de discrimination sur le lieu de travail (voir la fiche fédérale et la fiche cantonale Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail.

Définition et développement contenus dans la fiche fédérale:

- Définition du harcèlement sexuel (au travail et en dehors)
- Droits de la victime de harcèlement sexuel avec des indications sur la possibilité de poursuite pénale ainsi que la procédure dans le cadre de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (voir aussi à ce sujet la fiche cantonale jurassienne Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail)
- Définition du harcèlement psychologique (mobbing), de ses conséquences pour la victime ainsi que des exemples concrets de brimades significatives.
- Droits de la victime de mobbing et conseils pratiques. Nous reprenons ces derniers ci-dessous.

La définition et les droits des victimes de harcèlement de rue figurent dans la fiche fédérale (cliquer sur Confédération).

Procédure

Conseils pratiques à l'adresse des personnes qui se sentent victimes de mobbing

Lorsque quelqu'un a le sentiment d'être victime de mobbing ou de vivre un conflit de travail qui ne trouve pas de résolution, il faut qu'il agisse vite : plus le temps passe, plus le climat de travail se dégrade et plus il est difficile de rétablir une situation de confiance et de sérénité. Il est primordial de noter avec précision tous les incidents et les brimades : auteur-e, date, heure, lieux, faits, propos, témoins éventuels.

Employé-e-s du secteur privé

Les employé-e-s du secteur privé doivent informer par écrit l'employeur ou l'employeuse de la situation en lui demandant d'intervenir en leur faveur : s'il ou elle est l'auteur-e de mobbing ou ne donne aucune suite à la requête, il faut informer, si elle existe, la direction générale de l'entreprise en demandant que le harcèlement cesse ou l'Inspection cantonale du travail (voir l'adresse ci-dessus) qui est le service de l'administration chargé de contrôler la bonne application de la loi fédérale sur le travail dans le canton.

Employé-e-s de la République et Canton du Jura et des institutions liées

Les magistrat-e-s, enseignant-e-s et employé-e-s de la République et Canton du Jura ainsi que le personnel de la plupart des institutions sociales et psycho-éducatives du canton peuvent s'adresser au Groupe de confiance mis en place par le Gouvernement. Il en va de même pour le personnel communal de Delémont, Porrentruy, Courtételle, Les Genevez et Val Terbi ainsi que de la FRI, de l'ECA-Jura et de la Collectivité ecclésiastique cantonale. Le Groupe de confiance, qui œuvre en toute confidentialité, est un lieu d'écoute et de conseils et il tente de résoudre amiablement le conflit par une médiation. La médiation est une démarche volontaire et participative. Si la médiation échoue, le Groupe de confiance en informe le Gouvernement par l'intermédiaire du rapport annuel, statistique et formel.

Sources

Groupe cantonal de confiance, Me Carmen Bossart Steulet

Adresses

Renseignements juridiques - District de Delémont (Delémont)
Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes / EGA (Delémont)
Groupe de confiance de la RCJU
Renseignements juridiques - Franches-Montagnes (Saignelégier)
Tribunal de première instance - Conseil de prud'hommes (Porrentruy)
Renseignements juridiques - Ajoie (Porrentruy)
Tribunal de première instance - Affaires administratives (Porrentruy)

Lois et Règlements

Loi jurassienne du 17 mai 2000 portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RSJU 151.1)

Sites utiles

Groupe cantonal de confiance (pour le personnel de l'administration)
Conférence des bureau de l'égalité
Conseil de prud'hommes
Site de l'aide aux victimes (JU)
Site spécialisé Non-c-non
Inspection cantonale du travail - santé et sécurité au travail

Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement de rue

Généralités

Se référer à la fiche fédérale correspondante.

Descriptif

Définition du harcèlement sexuel

Par comportement discriminatoire, on entend 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, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle (LEg, art. 4).

Exemples :

- L'exposition, l'affichage et la mise à disposition de matériel pornographique
- Des contacts physiques non désirés
- Des attouchements apparemment accidentels
- Des remarques désobligeantes concernant le physique et le comportement sexuel
- Des menaces, des promesses d'avantages, des contraintes ou des pressions en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle

Conséquences

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail constitue une discrimination et est illicite (LEg, art. 3). L'employeur peut être condamné à verser une indemnité à la victime s'il ne peut prouver qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin (LEg, art 5, al. 3). Selon la gravité du cas, le harcèlement sexuel peut donner lieu à une poursuite pénale (CP, art. 189, 190, 193, 198).

Procédure

Que faire en cas de harcèlement sexuel ?

- Rappeler clairement à la personne qui vous harcèle que ses actes sont contraires à la bienséance et condamnés par la loi;
- Sommer par écrit cette personne de cesser de vous importuner;
- En parler avec une personne de confiance et noter précisément les actes de harcèlement;
- Aviser la personne officiellement compétente en matière de harcèlement sexuel ou les supérieurs hiérarchiques;
- Ecrire une lettre recommandée au service compétent et exiger qu'il intervienne;
- Ne pas hésiter à entreprendre des démarches et à demander conseil par exemple à des organisations féminines, des syndicats ou à un-e avocat-e.

Que doit faire l'employeur pour prévenir le harcèlement sexuel ?

L'employeur a le devoir de créer une atmosphère de travail exempte de harcèlement, c'est-à-dire de veiller à ce que :

- les collaborateurs et collaboratrices ne soient pas victimes de harcèlement sexuel;
- les victimes de harcèlement sexuel ne soient pas désavantagées en raison de tels actes (CO, art. 328 al. 1).

Mesures préventives au sein de l'entreprise

L'entreprise doit informer ses employé-e-s que le harcèlement sexuel n'est pas toléré en son sein, que les victimes seront protégées et les auteur-e-s sanctionné-e-s. A cet égard, les informations qui émanent de la direction de l'entreprise ont un poids certain et la confiance des victimes potentielles en sort renforcée.

Groupe de confiance "harcèlement" au sein de l'administration cantonale

Le 8 mars 1999, le Conseil d'Etat affirmait sans équivoque par une lettre adressée aux titulaires de fonctions publiques qu'il ne tolérait pas les actes de harcèlement, qu'ils soient d'ordre psychologique ou sexuel, au sein de l'administration cantonale. Il décidait par la même occasion de créer un Groupe de confiance interne à l'administration. Cette structure se tient à disposition des collaboratrices et collaborateurs s'estimant victimes de tels actes.

Pages internet du Groupe de confiance à disposition des collaboratrices et collaborateurs de l'administration cantonale et du Groupe de confiance pour les membres du corps enseignant (GCens)

Office cantonal des relations et des conditions de travail (ORCT)

Quant à l'office des relations et des conditions de travail (ORCT), il est chargé de mettre en œuvre les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail, notamment les dispositions de la loi sur le travail, qui prescrit que l'employeur ou l'employeuse doit veiller à la bonne santé physique et psychique de ses employé-e-s (voir la fiche fédérale). ?Il est notamment composé du secteur santé et sécurité au travail - inspection du travail, qui veille à la santé et à la sécurité des travailleuses et travailleurs dans les entreprises.

Sources

Office de la politique familiale et de l'égalité

Adresses

Groupe de confiance "Harcèlement" au sein de l'administration cantonale (Neuchâtel)
Office de la politique familiale et de l'égalité (Neuchâtel)
Office des relations et des conditions de travail, Secteur santé et sécurité - Inspection du travail (La Chaux-de-Fonds)

Lois et Règlements

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), du 24 mars 1995

Sites utiles

Office de la politique familiale et de l'égalité - Harcèlement en milieu professionnel
Le 2e Observatoire - Mal-être et harcèlement au travail :Développer des possibilités d'identification et d'intervention
Groupe de confiance pour les membres du corps enseignant (GCens)
Groupe de confiance à disposition des collaboratrices et collaborateurs de l'administration

Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement de rue

Généralités

Dans le domaine privé, l'interdiction de mobbing et de harcèlement sexuel ressort exclusivement du **droit fédéral**, en particulier des art. 328 ss du Code des obligations (pour le mobbing et le harcèlement sexuel), et de l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (pour le harcèlement sexuel plus précisément). Il convient donc de consulter avant tout la **fiche fédérale** en la matière.

Concernant le domaine public, soit le personnel de l'Etat de Fribourg, une Ordonnance relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail (OHarc) est entrée en vigueur le 1er juillet 2016. Des personnes de confiances ont été désignés pour la gestion du harcèlement et des conflits sur la place de travail. Une Commission paritaire de surveillance en matière de harcèlement psychologique et sexuel a aussi été mise en place. Composée de 9 membres, elle supervise le bon fonctionnement du dispositif en matière de harcèlement psychologique et sexuel.

Descriptif

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Le harcèlement sexuel consiste en tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique du collaborateur ou de la collaboratrice dans le cadre de la relation de travail.

Harcèlement psychologique (mobbing) sur le lieu de travail

Le harcèlement psychologique est un processus constitué d'un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, ou méprisants, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes sur le lieu de travail, en principe de manière répétitive, sur une relative longue durée et avec constance, visant à isoler, dévaloriser, marginaliser, éloigner ou exclure la victime d'un cercle de relations donné.

Harcèlement de rue

Selon le site internet de la ville de Lausanne, "le «harcèlement de rue» désigne les comportements adressés aux personnes dans les lieux publics – rues, parcs, transports publics, bars et discothèques – visant à les interpeler verbalement ou non, en leur envoyant des messages intimidants, insistants, irrespectueux, humiliants, menaçants, insultants en raison de leur sexe, de leur genre ou de leur orientation sexuelle".

Des informations et des recommandations concernant le harcèlement de rue peuvent être consultées sur la fiche fédérale "Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement de rue".

Le site de la Ville de Fribourg mentionne que " Suite à un postulat déposé au Conseil général en 2017, la Ville de Fribourg a mandaté en 2019 la Haute école de travail social Fribourg pour réaliser une étude sur la problématique. Sur la base des résultats de l'enquête, le Secteur de la cohésion sociale a élaboré un plan d'action de lutte contre le harcèlement dans l'espace public, qui est déployé dès 2023."

Procédure

Rapport de travail relevant du droit privé

Lorsqu'un-e employé-e du secteur privé est victime de harcèlement, il-elle doit tout d'abord noter avec précision tous les incidents

(auteur-e, date, lieux, faits, propos, témoins éventuels). Il convient ensuite de dénoncer le cas, si cela est envisageable, à l'employeur. Il est également possible d'interpeler l'**Inspection du Travail**, qui est le service de l'administration chargé de contrôler la bonne application de la Loi sur le travail dans le canton (voir adresse ci-contre).

Rapport de travail relevant du droit public

Lorsqu'un-e employé-e du secteur public se sent victime d'harcèlement, il-elle doit, de même que pour les employés du secteur privé, noter tous les incidents et informer, dans la mesure du possible, leur employeur.

Il est aussi possible d'entamer une procédure informelle ou formelle.

Procédure informelle

- S'adresser à des **personnes de confiance**, soit aux intervenants et intervenantes spécialisés de la section "Consultation Espace santé-social" rattaché au Service du personnel et d'organisation (SPO).
  Dans ce cadre, la Consultation Espace santé-social entend les collaborateurs-trices de l'Etat de Fribourg dans leur souffrance, réactive leurs ressources en vue d'une gestion des difficultés rencontrées, en passant par la clarification de leurs besoins et leurs attentes, ainsi que par l'inventaire des démarches déjà entreprises (p. ex. contact avec la ligne hiérarchique). Suite à cette analyse, il indique les options possibles et accompagne le collaborateur ou la collaboratrice dans l'option choisie :
  - Accompagnement individuel
  - Rencontre avec la ligne hiérarchique / RH
  - Médiation
  - Consultation chez un-e avocat-e conseil
  - Information quant aux prestations du Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF) en matière de harcèlement sexuel

  Il est à noter que la Consultation Espace santé-social n'est pas habilitée à mener des enquêtes ou à demander l'ouverture de procédures formelles.

- Ou en matière de harcèlement sexuel seulement, s'adresser directement au **Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF)**, conformément au mandat d'information et de conseil du BEF.

Procédure formelle

La procédure formelle est régie par le **Code de procédure et de juridiction administrative (CPJA).**
L'autorité qui mène la procédure formelle collabore systématiquement avec le BEF sur les aspects juridiques pour les situations de harcèlement sexuel.

Son déclenchement :

- Plainte écrite d'un collaborateur ou d'une collaboratrice
- L'autorité d'engagement (AE) peut décider d'ouvrir une procédure formelle
  si elle a des éléments qui laissent à penser l'existence d'une situation de harcèlement psychologique; elle répond ainsi à son obligation légale de protéger la santé physique et psychique de son personnel.
- Si elle a connaissance de faits assimilables à du harcèlement sexuel, elle a l'obligation d'ouvrir une procédure formelle; il n'y a aucune marge de manœuvre, à moins que la requête ne soit manifestement infondée.

Recours

Les affaires non résolues par conciliation ou par décision sont portées devant le Tribunal cantonal. Le délai de recours est de 30 jours. Il est de 10 jours en cas de recours contre une décision incidente (art. 79 CPJA).

La **Commission de conciliation en matière d'égalité entre les sexes dans les rapports de travail** peut être appelée à rendre un avis sur un recours dirigé contre une décision de première instance portant sur les rapports de service de droit public et comprenant une discrimination au sens de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes invoquée par la partie recourante.

Sources

Recueil de données sur la législation fribourgeoise

Service public de l'emploi (SPE)

Service du personnel et d'organisation (SPO)

Adresses

Inspection cantonale du travail - Service public de l'emploi (Fribourg)
Consultation Espace santé-social (CESS) (Fribourg)
Bureau de l'égalité et de la famille hommes-femmes (Fribourg)

Lois et Règlements

Ordonnance relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail (OHarc)
Code de procédure et de juridiction administrative (CPJA)

Sites utiles

Conférence suisse des déléguées à l'égalité
Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille
Service du personnel et d'organisation (SPO) - Harcèlement et difficultés relationnelles
Espacefemmes
Service public de l'emploi - Inspection du travail
Centrale suisse contre le mobbing

Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique (mobbing)

Généralités

Se référer à la fiche fédérale.

L'interdiction de la discrimination, notamment en raison de l'origine, de la race et du sexe, est un droit fondamental garanti par la Constitution fédérale suisse (art. 8 Cst.). En droit suisse, tout employeur privé ou public est tenu de prévenir et de mettre en place des mesures pour lutter contre le harcèlement psychologique et/ou sexuel. Cette obligation découle principalement des articles 28 ss du Code civil (CC) relatifs à la protection de la personnalité, des article 328 ss du Code des obligations (CO), de l'article 6 de la Loi sur le travail (LTr) et de la loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LEg). La jurisprudence du Tribunal fédéral précise la notion (par ex. TF 2C_462/2011).

Descriptif

La loi fédérale sur l'égalité considère le **harcèlement sexuel** comme une forme grave de discrimination. La loi le définit comme « 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, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle » (art. LEg).

Exemples :

- contacts physiques inopportuns, non désirés, attouchements apparemment accidentels;
- remarques désobligeantes concernant le physique, le comportement sexuel;
- propos obscènes, sexistes (plaisanteries, remarques, chansons...);
- exposition, l'affichage et la mise à disposition de contenu pornographique;
- exhibition;
- menaces, contrainte sexuelle, viol.

L'employeur est responsable du climat de travail dans son entreprise. A ce titre, il doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éviter des comportements de ce type dans son entreprise. Si un cas de harcèlement survient, il doit y remédier. L'employeur endosse de ce fait une responsabilité, même s'il n'est pas lui-même l'auteur des actes prohibés.

Dans la fonction publique vaudoise, le Conseil d'Etat a pour tâche de prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des employé×es de l'Administration Cantonale Vaudoise (ACV), en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing (art. de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud ; LPers-VD). A cet égard, il adopté en 2002 un règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH), qui a été totalement révisé pour renforcer et élargir le champ de protection. Le nouveau règlement du 19 juin 2024 relatif à la protection de la personnalité, à la gestion des conflits et à la lutte contre le harcèlement dans les relations de travail au sein de l'Etat de Vaud (RPCH ; BLV 172.31.7) est ainsi entré en vigueur le 1er octobre 2024. Il reprend fondamentalement la définition qui était prévue pour le **harcèlement psychologique**, compris comme « tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail » (art. 3 al. 3 RPCH).

L'Etat de Vaud a créé, en 1999, le Groupe Impact, entité indépendante qui est chargée de la prévention et du traitement des situations de harcèlement psychologique (mobbing) et sexuel au travail des collaborateur×trices de l'ACV. Dans le cadre de sa mission, le groupe Impact agit en matière de prévention, organise des médiations et peut mener des investigations. La réforme de 2024 a aboli le Groupe Impact pour créer à la place deux nouvelles entités (toujours indépendantes). La première est l'Espace Ecoute et Médiation, qui est chargé de la prévention des atteintes à la personnalité, est en lieu d'écoute et d'orientation avec des

personnes de confiance, et peut procéder à des médiations et analyses du climat de travail. La deuxième entité est l'Unité Investigation, qui est chargée des procédures d'enquêtes visant à déterminer si les éléments constitutifs de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel sont réalisés.

De manière plus générale dans la protection des collaborateur×trices de l'Etat de Vaud, on peut encore citer le règlement relatif à la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs au travail de l'Administration cantonale (RSST ; BLV 172.31.8).

Procédure

Que faire en cas de harcèlement sexuel ?

- Rappeler clairement à la personne qui vous harcèle que ses actes ne peuvent être tolérés et qu'ils sont contraires à la loi;
- sommer par écrit cette personne de cesser de vous importuner. En parler avec une personne de confiance et noter précisément les incidents (personnes impliquées, lieu, date, heure, nature des actes, témoins éventuels);
- aviser la personne officiellement compétente en matière de harcèlement sexuel et/ou les supérieur×es hiérarchiques;
- écrire une lettre recommandée au service compétent et exiger qu'il intervienne;

Il ne faut pas non plus hésiter à entreprendre des démarches et à demander conseil au Contrôle cantonal du marché du travail et protection des travailleurs, au Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, au Groupe Impact, aux organisations féminines, aux syndicats ou à un×e avocat×e. La suite de la procédure diffère selon que l'Etat de Vaud est partie au conflit ou non. Tout×e employé×e de l'Etat de Vaud qui estime avoir des difficultés relationnelles importantes dans le cadre de son travail ou rencontre un problème de harcèlement psychologique ou sexuel peut s'adresser au groupe Impact.

Pour les employés du secteur privé, si le conflit ne peut être résolu dans le cadre de l'entreprise, il est possible de saisir la justice, notamment pour demander la cessation de l'atteinte ou une indemnité. Se référer à la fiche concernant le droit du travail pour les détails concernant la procédure et les recours. Certains comportements graves sont en outre pénalement répréhensibles. Le dépôt d'une plainte pénale est envisageable, suivant les cas.

Sources

Base législative vaudoise

Adresses

Groupe Impact Intervention et médiation pour amélioration conditions de travail (Lausanne)

Lois et Règlements

Règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement
Loi du 24 juin 1996 d'application dans le canton de Vaud de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes
Loi du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail

Sites utiles

Groupe Impact
Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes
Site du Service de l'emploi

Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement de rue

Généralités

Se référer à la fiche fédérale. La présente fiche expose les modalités de mise en œuvre de la procédure applicable en cas de violation de la loi sur l'égalité, applicable en cas de harcèlement sexuel, et selon la loi sur la Juridiction des prud'hommes, pour les cas de harcèlement au travail, ou de violation des articles 28 et suivants du Code civil pour les autres violations des droits de la personnalité.

Descriptif

Pour le personnel du secteur public de l'Etat, des médiatrices et médiateurs (Groupe de confiance) ont été désignés par le Conseil d'Etat pour apporter aide et conseil dans les problèmes de harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel.

Il est par ailleurs possible à tous les travailleurs et travailleuses de faire appel à des médiatrices ou médiateurs pour agir en prévention ou pour tenter de trouver une solution hors procédure.

Dans les rapport de travail du droit privé, la victime de mobbing peut agir devant le Tribunal des prud'hommes pour faire cesser le harcèlement, obtenir des indemnités pour tort moral et, en cas de licenciement, faire valoir ses droits en matière de congé abusif (voir fiche sur le contrat de travail).

Les actions portant sur les dommages et intérêts ensuite de la violation des droits de la personnalité sont de la compétence du Tribunal de première instance (un avocat/une avocate est conseillé).

Procédure

En cas de conflit, il convient d'abord de se renseigner sur ses droits et ses obligations et de tenter un arrangement à l'amiable. Il est prudent d'établir un texte fixant le contenu de l'accord signé par les deux parties. Attention de ne rien signer sans être sûr d'avoir bien compris la portée de son engagement.

La demande est en premier lieu soumise au juge conciliateur et est gratuite, quelle que soit la valeur litigieuse.

Si aucun accord n'est trouvé, la procédure devant le Tribunal des prud'hommes est ouverte: une formule de demande officielle peut être obtenue au greffe et est également disponible en ligne sur le site du Tribunal des Prud'hommes. La procédure est alors gratuite pour toutes les affaires dont la valeur litigieuse est inférieure ou égale à Fr. 75'000. Au-delà, une avance de frais est demandée par le Tribunal selon l'art. 69 du Règlement fixant le tarif des greffes en matière civile (RTFMC) (E 1 05.10) et l'art. 19 al. 3 let. c de la loi d'application du Code civil suisse (LaCC) (E 1 05). Il n'est d'ailleurs alloué aucun dépens (frais d'avocat, par exemple) en procédure prud'homale. En revanche, des frais judiciaires peuvent, même dans les procédures gratuites, être mis à la charge de la partie demanderesse qui a introduit une action de façon téméraire ou de mauvaise foi (manifestement sans aucune chance de succès).

Enfin, au vu de la complexité toujours plus grande du droit du travail et à moins de bénéficier de l'aide d'un syndicat ou d'être assuré auprès d'une assurance protection juridique, il faudra bien se faire assister d'un avocat ou d'une avocate.

Se référer également à la fiche Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail.

Le contrôle de l'exécution des dispositions de la loi sur le travail est de la compétence des inspections cantonales de travail, soit de l'OCIRT.

Recours

Les affaires non résolues par conciliation ou par décision sont portées devant le Tribunal, composé d'un président de formation juridique, d'un juge employeur et d'un juge salarié. Le jugement qui sera rendu est susceptible d'un appel (CPC art. 308 et ss) ou d'un recours (CPC art.319 et ss) auprès de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice. Attention, le délai n'est que de dix jours si l'affaire relève de la procédure sommaire (voir fiche procédure civile).

Dans le cadre des rapports de travail au sein de l'Etat, en cas d'échec de la médiation, les cas de harcèlement sont portés devant la hiérarchie, puis, en cas de contestation, devant le la chambre administrative de la Cour de Justice (un avocat/une avocate est conseillé).

Sources

Législation citée et site internet du Tribunal des Prud'hommes

---

Adresses

Maison genevoise des médiations (MGEM) (Genève)
Groupe de confiance (Genève)
Tribunal des prud'hommes (Genève 3)
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) (Genève 8)

Lois et Règlements

Loi sur le Tribunal des prud'hommes E 3 10

Sites utiles

Groupe de confiance (Etat de Genève)
MAISON GENEVOISE DES MEDIATIONS (MGEM)
OCIRT
La clé - répertoire d'adresses
Tribunal des Prud'hommes