

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 83 (1991)
Heft: 1

Artikel: Aspects juridiques du harcèlement sexuel au travail?
Autor: Gloor, Werner
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386391>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Aspects juridiques du harcèlement sexuel au travail

par Werner Gloor*

En automne 1988, un tribunal du travail a dû juger, pour la première fois en Suisse, un cas de «harcèlement sexuel au travail». ¹ Le procès suivi avec beaucoup d'intérêt a jeté une lumière très crue sur un sujet qui, dans la science juridique comme ailleurs, était à ce jour tabou.

Et pourtant, le problème fait partie de l'actualité depuis de nombreuses décennies, non pas publiquement, mais dans les fabriques, dans les entreprises, au travail. Une mise à jour juridique de ce sujet s'impose; les lignes qui suivent en constituent une esquisse.

I. Les faits, les auteurs, les victimes

D'une manière générale, les faits en matière de harcèlement sexuel au travail (sexuelle Belästigung im Betrieb, sexual harassment) peuvent être définis comme suit:

Commettent un acte de harcèlement sexuel les personnes qui:

A) en tant qu'employeur, supérieur ou collaborateur, profitant de leur position ou de leur influence au sein de l'entreprise, importunent une personne employée ou à la recherche d'un emploi – qu'elle soit du même sexe ou du sexe opposé – par des propositions malvenues, des propos immoraux, des images, des objets, des gestes ou des comportements déplacés,

a) dans le but, direct ou indirect, d'obtenir des rapports sexuels, en lui donnant à comprendre que l'acceptation ou le refus de tels rapports devrait ou pourrait constituer un critère décisif pour la signature, le contenu, les modalités d'application ou la continuation du contrat de travail, ou

b) dans le but, ou avec le résultat, d'empoisonner le climat de travail existant ou futur;

B) en tant qu'employeur, supérieur ou collaborateur, invoquent l'intérêt de l'entreprise pour:

a) pousser, directement ou indirectement, une personne employée à entretenir des rapports sexuels avec des supérieurs, des collaborateurs ou des clients, en lui donnant à comprendre que l'acceptation ou le refus de tels rapports devrait ou pourrait constituer un critère décisif pour le contenu, les modalités d'application ou la continuation du contrat de travail ou

b) laisser une personne employée à la merci de propositions immorales,

*Avocat, ancien assistant en droit du travail à l'Université de Genève.

de propos et de gestes importuns de la part de supérieurs, de collaborateurs ou de clients.

L'*abus de pouvoir* constitue l'élément essentiel du harcèlement sexuel au travail, commis en profitant des rapports de dépendance découlant du contrat de travail.² La victime doit tolérer des attaques contre sa personnalité sexuelle, et notamment contre sa liberté sexuelle, sous peine d'abandonner son emploi et par là son revenu professionnel.

Le harcèlement sexuel apparaît sous deux formes: on rencontre fréquemment celle du *quid-pro-quo*, où l'auteur du délit contraint la victime en la menaçant de sérieux préjudices³ pour le rapport de travail (licenciement, mutation, non-promotion, etc.), mais parfois aussi en lui promettant certains avantages, pour obtenir qu'elle commette ou qu'elle tolère des actes immoraux. Dans le deuxième cas, l'auteur porte atteinte au climat général au travail – il ne contraint pas la victime à entretenir des rapports sexuels ou à accomplir d'autres actes immoraux, mais il blesse la victime par des propos immoraux et des comportements importuns, la soumet ainsi à un stress émotionnel et empêche ainsi tout épanouissement au travail.⁴

Comme «harceleurs sexuels» on peut trouver des employeurs (physiques), des supérieurs et même parfois des collaborateurs ou des clients. Les auteurs sont généralement des hommes. Etant donné que la répartition habituelle des rôles est encore prédominante dans la production, les postes de cadres sont en majorité occupés par des hommes. Il ne fait aucun doute que les femmes peuvent également prendre de plus en plus souvent le rôle d'auteur, à condition toutefois que l'évolution vers l'égalité des chances dans le choix des cadres perdure. Le harcèlement sexuel est donc conditionné par la possibilité d'un abus de pouvoir plutôt que par le sexe de l'auteur. L'auteur et la victime peuvent d'ailleurs être du même sexe.

Enfin, l'auteur n'agit pas nécessairement lui-même: il peut favoriser le comportement fautif de tiers ou se servir d'une personne en tant qu'instrument. Statistiquement, les femmes sont les victimes les plus fréquentes d'actes de harcèlement sexuel au travail.

II. Normes de protection

A tous les niveaux, le droit en vigueur comprend des normes qui traitent au moins implicitement de la problématique du harcèlement sexuel et qui peuvent être activées comme normes de protection.

a) Constitution

D'après la jurisprudence du Tribunal fédéral, le salarié jouit d'un droit constitutionnel à la protection de sa personnalité physique, morale et sociale.⁵ Ce droit fondamental déploie également ses effets entre person-

nes privées.⁶ Il est ainsi interdit de procéder à des discriminations au travail, notamment d'après le sexe (art. 4 CF, principe de l'égalité des sexes) ou en fonction du sexe (égalité de traitement des salariés).

Si le salarié subit un harcèlement sexuel au travail, sa personnalité est touchée par les préjudices immatériels qui en découlent et qui sont dus à son sexe.⁷

b) Droit pénal

Le législateur a placé les droits de la personnalité de l'individu sous la protection du droit pénal. Dans le Code pénal (CP), un titre spécial traite des infractions contre les mœurs. Selon la forme, la virulence, le lieu où a été accompli le délit et la position de l'auteur et des normes pénales suivantes: art. 187 CP viol; art. 188 CP attentat à la pudeur avec violence; art. 194 CP débauche contre nature; art. 197 CP abus de la détresse ou de la dépendance où se trouve une femme; art. 203 CP outrage public à la pudeur; art. 205 CP sollicitations déshonnêtes.

Les sollicitations déshonnêtes selon l'art. 205 CP (paroles ou propositions impudiques, gestes déplacés⁸) ne sont toutefois punissables que si elles sont commises publiquement. Selon la doctrine et la jurisprudence, un acte n'est pas commis publiquement s'il se déroule au lieu de travail.⁹ Pour les questions qui forment l'objet de notre travail, cela représente une grave lacune.

La loi sur le travail de 1964 (LT) contient une norme pénale particulière. Selon l'art. 33 LT, l'employeur doit «avoir les égards voulus pour la santé des femmes et veiller à la sauvegarde de la moralité». Si l'employeur passe outre cette protection particulière des femmes salariées, il peut être poursuivi en vertu de l'art. 59 al. 1 lit.c LT.

c) Droit privé

Les implications de droit privé qui découlent de la protection de la personnalité de l'individu garantie par la Constitution et le droit pénal se trouvent aux articles 27 et 28 du Code civil (CC) ainsi qu'à l'article 328 du Code des obligations (CO).

L'article 328 al.1 CO prévoit d'une manière très générale que «l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité». Dans sa fonction de protection, cette disposition ne va pas plus loin que les articles 27 et 28 CC.¹⁰

L'article 28a CC permet à celui qui a sub une atteinte illicite à sa personnalité d'intenter une action en prévention du trouble, une action en cessation du trouble ou une action en constatation du caractère illicite, et cela

indépendamment d'une faute éventuelle; sont en outre réservées les actions réparatrices (dommages-intérêts, tort moral).

III. Responsabilité de l'employeur

a) *D'après le droit pénal*

Societas delinquere-non potest: les personnes morales ne peuvent pas commettre d'acte pénalement répréhensible. Si des délits sont commis dans le cadre des activités d'une personne morale, le principe veut que seules les personnes physiques qui ont agi ou qui auraient dû agir sont punissables.¹¹ Ainsi, seul l'organe directement lié au délit doit fournir des comptes – le propriétaire de l'entreprise ou le directeur de la société ne sont pas poursuivis.

Cette situation n'est pas satisfaisante. En tant que patron, le propriétaire de l'entreprise ou le directeur de la société remplit une fonction de garant légal (art. 33 LT) ou contractuel (art. 328 CO). Il a un devoir de surveillance. S'il manque à cette obligation, il est puni comme s'il avait commis lui-même l'acte illicite.¹²

b) *D'après le droit civil*

Le harcèlement sexuel au travail est une atteinte illicite aux droits de la personnalité de l'employé. Dans la plupart des cas, celui-ci subit également un dommage. L'employeur est responsable, de manière contractuelle ainsi que délictuelle, du dommage matériel causé de manière adéquate et du tort moral; une faute imputable à l'employeur ou à ses organes (art. 55 al. 2 CC) n'est pas nécessairement requise.

1. *Responsabilité contractuelle*

Tout acte de harcèlement sexuel au travail est une violation du contrat de travail. Selon l'article 328 CO, l'employeur doit protéger et respecter la personnalité du travailleur et veiller au maintien de la moralité. La violation de ces dispositions (par action ou par omission) entraîne l'obligation de l'employeur de réparer le préjudice causé par sa faute. En vertu de l'article 49 CO, l'employé qui a subi un tort moral par la violation du contrat a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale,¹³ qu'il y ait eu faute ou non.¹⁴ Une réparation morale n'est due qu'en cas d'atteinte grave à la personnalité; une violation d'obligations contractuelles, en particulier d'une obligation découlant de l'article 328 alinéa 1 CO, n'est pas forcément une atteinte grave à la personnalité entraînant le paiement d'une somme d'argent à titre de réparation morale.¹⁵

Les *harcèlements quid-pro-quo* (en l'occurrence des contraintes) doivent être qualifiés d'office d'atteintes graves à la liberté sexuelle de l'employé et remplissent, par conséquent, les conditions d'octroi de la réparation morale (c'est-à-dire une atteinte grave à la personnalité).

Il n'en est pas de même pour les harcèlements sexuels qui s'épuisent dans une *détérioration du climat de travail*. Une proposition importune, une remarque ou un geste immoral, un geste déplacé ne remplissent pas forcément les conditions d'une atteinte grave à la personnalité selon l'article 49 CO. Les circonstances du cas particulier doivent être prises en considération. Si en principe, toute forme¹⁶ de harcèlement sexuel au travail signifie une atteinte à la personnalité de l'employé, et par conséquent une violation de son contrat de travail (art. 328 al. 1 CO), le comportement importun doit, nonobstant un ou plusieurs avertissements, se manifester de manière répétée et constante afin de remplir les conditions d'une atteinte grave à la personnalité au sens de l'article 49 CO.¹⁷ Cela vaut en particulier pour les cas pouvant être objectivement qualifiés de «légers».

A côté de ses actes et omissions, l'employeur répond également contractuellement des comportements de ses subordonnés (cadres, contremaîtres, collaborateurs). Ces derniers, s'ils se rendent coupables d'un harcèlement sexuel, sont des auxiliaires de l'exécution en vertu de l'article 101 CO. Pour que la responsabilité du maître soit engagée, les auxiliaires doivent avoir commis leurs actes dans *l'accomplissement de leur travail*. Il ne suffit donc pas d'un simple rapport de causalité *fonctionnelle* entre l'acte dommageable et l'exécution du contrat.¹⁸ L'argument que le harcèlement sexuel ne figure pas dans les tâches de l'auxiliaire n'empêche pas la responsabilité de l'employeur.¹⁹ Celui-ci répond également de son auxiliaire si l'acte a été commis après le travail.

La responsabilité pour des auxiliaires selon l'article 101 CO n'exige ni que l'employeur ait eu connaissance des événements, ni d'avertissements de la part de la victime.²⁰ Toutefois, si la victime n'a pas dénoncé les actes au chef de personnel ou à l'employeur et si cela aurait pu être raisonnablement exigé, ce manquement peut être pris en considération lors de la fixation des dommages-intérêts ou de la réparation morale selon les articles 43 et 44 CO.

Enfin, l'employeur ne peut pas non plus invoquer le privilège de l'article 44 de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) pour éviter sa responsabilité contractuelle. Les actes de harcèlement sexuel se terminent rarement par un accident;²¹ quoi qu'il en soit, le droit à une réparation morale prévu par l'article 49 CO reste réservé.²²

2. Responsabilité délictuelle

L'atteinte illicite à la personnalité, qui est un bien protégé par la constitution et le droit pénal, constitue un acte illicite selon les articles 41ss. CO (v. le renvoi dans l'article 28a al. 3 CC). L'employeur répond, sur le plan délictuel, des dommages qu'il a causés personnellement par ses actions ou omissions, s'il y a eu faute de sa part; le lésé doit prouver la faute. Au niveau des corporations (SA, coopérative, association, etc.), la personne morale répond elle-même (art. 55 CC) des actes illicites commis par ses organes (conseil d'administration, directeur, chef de personnel, etc.).

En outre, selon l'article 55 CO, l'employeur est responsable du dommage causé par ses auxiliaires s'il ne prouve qu'il a pris tous les *soins* (dans le choix, l'instruction et la surveillance de l'auxiliaire) commandés par les circonstances pour détourner un dommage de ce genre, ou que sa diligence n'eût pas empêché le dommage ou le tort moral de se produire. Il s'agit là d'une responsabilité *causale*, qui intervient donc indépendamment, qu'il y ait eu faute de la part de l'employeur ou non.

D'éventuelles prétentions de réparation morale pour dommage immatériel sont régies, comme pour la responsabilité contractuelle, par l'article 49 CO. Une prétention de réparation morale n'exige pas de faute de la part de la personne responsable.

Nous nous trouvons donc devant une situation de concurrence entre la responsabilité contractuelle et la responsabilité délictuelle. Cependant, l'employé est mieux servi s'il intente une action *contractuelle*, selon l'article 328 CO, contre son employeur. Dans l'action contractuelle, le fardeau de la preuve favorise le demandeur, car celui-ci ne doit pas prouver l'existence d'une faute. En outre, la responsabilité pour les auxiliaires ne prévoit pas de preuve libératoire dans l'action contractuelle (art. 101 CO), contrairement à l'action délictuelle (art. 55 CO).

Dans la plupart des cas, il n'y a aucune relation contractuelle entre l'employé qui subit des harcèlements sexuels et le «harceleur»; les articles 41ss. CO permettent alors à l'employé de se rabattre sur la responsabilité délictuelle du coupable (par l'art. 55 al. 3 CC et l'art. 754 al. 1 CO pour les organes de personnes morales; par l'art. 41 CO pour les auxiliaires, comme p. ex. des contremaîtres ou des collaborateurs, ainsi que pour les tiers, c'est-à-dire les clients).

IV. Recours aux normes de protection

L'employé qui subit un harcèlement sexuel peut invoquer les normes de protection *pendant et après la durée du contrat*. Il choisira le moment propice et la manière de procéder selon l'opportunité et selon son caractère. Il n'y a que peu à gagner, mais beaucoup à perdre.

a) Pendant la durée du contrat de travail

Théoriquement, la victime a les possibilités suivantes:

- il peut se plaindre auprès de ses supérieurs ou d'autres instances à l'intérieur de son entreprise (p.ex. une commission d'entreprise, le médecin d'entreprise, le service social, le chef du personnel, le propriétaire de l'entreprise, etc.);
- il peut refuser de travailler (art. 324 CO) ou il peut se faire porter malade (art. 324a CO, en particulier en cas de stress émotionnel);
- il peut dénoncer l'employeur auprès de l'inspectorat cantonal du travail;
- il peut saisir le tribunal des prud'hommes en portant plainte contre l'employeur selon les articles 328 al. 1 CO et 28a CC (en interdiction d'une atteinte réelle ou imminente;²³ en dommages-intérêts et réparation morale; subsidiairement en constatation de l'illicéité d'une atteinte);
- il peut finalement porter plainte pénale contre le «harceleur» (le droit de porter plainte se prescrit par trois mois s'il s'agit d'une infraction qui n'est punie que sur plainte, art. 29 CP).

En réalité et dans la plupart des cas, la victime du harcèlement sexuel n'entreprend rien et préfère tout oublier. Les raisons sont multiples: sentiments de culpabilité (pour avoir éventuellement consenti au début), de gêne, ou de peur de subir des sanctions ou d'être mutée ou congédiée. Ces sentiments sont d'ailleurs justifiés, car en pratique, les litiges concernant les droits de la personnalité de l'employé ne se règlent pas devant les tribunaux, mais se terminent par le licenciement de la victime²⁴.

b) Après la résiliation du contrat de travail

1. Par l'employeur

Si l'employé qui a subi un harcèlement sexuel se voit forcé de démissionner parce qu'il a osé se défendre contre l'auteur ou protester contre la détérioration du climat de travail,²⁵ ou parce qu'il a osé ou tenté de faire valoir ses droits contractuels et légaux dans l'entreprise ou devant le tribunal, il s'agit d'une *résiliation abusive* selon l'article 336 al.1 lit. d CO 1989. L'employé qui a été congédié de manière abusive peut exiger une indemnité; celle-ci ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire. Sont réservés les dommages-intérêts et réparations morales qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 2 CO), en particulier le harcèlement sexuel.

Si l'employeur résilie *immédiatement* le contrat de travail le liant à la victime, cette dernière a droit au salaire qu'elle aurait perçu en cas de

résiliation dans les délais, à une réparation intégrale du dommage causé (art. 337c al.1 CO), à une réparation morale (art. 49 CO) ainsi qu'à une indemnité que le juge fixera, étant donné les circonstances choquantes, au *maximum prévu* six mois de salaire; art. 337c al. 3 CO).

2. Par le travailleur

La plupart des cas de harcèlement sexuel sont tels qu'ils ne peuvent subjectivement pas être tolérés par la victime; celle-ci peut alors interrompre son travail (art. 324 CO) ou résilier immédiatement le contrat pour de justes motifs selon l'article 337 CO. Dans ce cas, l'employeur doit lui verser le salaire qu'elle aurait perçu en cas de résiliation dans les délais, la réparation intégrale du dommage causé, ainsi qu'une réparation morale pour le dommage immatériel (cela ressort implicitement de l'article 337b al.1 CO). L'employeur devrait également être obligé de verser, par analogie avec l'article 337c al. 3 CO, une indemnité supplémentaire allant jusqu'au montant correspondant à six mois de salaire. Cette indemnité ferait office de *sanction*.

Si la victime du harcèlement sexuel résilie le contrat normalement, c'est-à-dire en respectant le délai de résiliation, il se peut néanmoins que cette décision n'ait pas été prise librement. S'il y a eu contrainte ou détérioration du climat de travail, on considère que c'est l'employeur qui résilie le contrat de travail (*constructive dismissal*); plus encore, on considère qu'il commet une *résiliation abusive* selon l'article 336 al.1 lit. a, b, ou d CO. L'employé a droit à une indemnité selon l'article 336a CO, ainsi qu'aux dommages-intérêts et à la réparation morale.

Au lieu de demander des dommages-intérêts ou une réparation morale, l'employé peut se limiter à intenter une action en constatation du fait qu'il a subi un harcèlement sexuel au travail et, par conséquent, une atteinte à sa personnalité. L'employeur ne peut pas faire valoir l'argument selon lequel le demandeur n'a pas un intérêt digne de protection à la constatation, la relation contractuelle est résiliée et par conséquent, il n'y a plus de trouble. En particulier dans les cas de harcèlement sexuel au travail, la victime a intérêt à ce que l'illicéité des actes qu'il a dû subir, pendant des années peut-être, soit constatée par un tribunal après la résiliation de la relation contractuelle.²⁶ Exiger que le trouble subsiste serait parfaitement ridicule.

V. Remarque finale

Le droit en vigueur ne connaît pas la notion de «harcèlement sexuel au travail». Comme nous l'avons montré, il offre néanmoins certains espaces pour des plaintes relevant de ce domaine de la vie quotidienne. Du point

de vue de la femme, qui en est la victime la plus fréquente, le manque de pratique judiciaire n'est pas la preuve de l'inexistence du problème, mais bien le signe de l'inébranlable hégémonie du patriarcat. En effet, peut-elle vraiment accorder sa confiance à des chambres de prud'hommes, composées essentiellement d'hommes?²⁷

¹ Tribunal des Prud'hommes genevois, jugement de principe du 29.11.1988, opposant Dame S. à Gay Frères SA, publié dans *Plädoyer* 1989/1 p. 63s, et in *JAR* 1989 158. La Chambre d'appel a confirmé le raisonnement juridique du Tribunal, mais elle a réformé le dispositif du jugement en donnant gain de cause à la demanderesse, et cela au vu des résultats d'une instruction approfondie du litige, cf. Arrêt du 2.11.1989 publié in *Plädoyer* 1990/1 p. 61 et in *JAR* 1990, p. 183.

² Cf. ATF 31 I 550; ZR 1924 no 81; ZR 1929 no 185; ZR 1941 no 41; SJ 1947 p. 193 no 92; RJB 1951 p. 180; ATF 99 IV 161; Hoffmann, «Das Abhängigkeitsverhältnis als strafbe gründendes und strafverschärfendes Merkmal der Sittlichkeitsdelikte», thèse, Berne, 1968.

³ Cf. note 2.

⁴ Exemple: Chambre d'appel des Prud'hommes, Genève, arrêt du 9 juin 1982 in Aubert, «400 arrêts sur le contrat de travail», Lausanne, 1984, no 211.

⁵ Casuistique dans Müller/Müller, «Grundrecht», BT, Berne, 1985, p. 8 ss.

⁶ Cf. Müller, «Elemente einer schweizerischen Grundrechtstheorie», Berne, 1982, p. 83; Morand, *L'érosion jurisprudentielle du droit fondamental à l'égalité entre hommes et femmes*, in: «L'égalité entre hommes et femmes», Lausanne, 1988, p. 81.

⁷ Cf. Sex discrimination. La même chose vaut pour la couleur de la peau, la race ou la religion.

⁸ Cf. ATF 78 IV 32; 87 IV 126; 90 IV 200.

⁹ Cf. RSJ 1957 57; Stratenwerth, «Schweizerisches Strafrecht»; BT II, Berne 1984, § 27, N. 9 p. 65.

¹⁰ ATF SJ 1984 554: Saillen Anne-Lise, «La protection de la personnalité du travailleur au sens de l'article 328 al.1 CO», thèse, Lausanne, 1981, pp. 45 ss.

¹¹ Cf. ATF 105 IV 42.

¹² Cette position est défendue par Schubarth, «Zur strafrechtlichen Verfolgung des Geschäftsherrn», 92 ZStrR/RPS 1976, p. 371; VEST, «Die strafrechtliche Garantspflicht des Geschäftsherrn», ZStrR 1988, pp. 288 ss.; v. ATF 96 IV 155, 105 IV 172.

¹³ Cf. ATF SJ 1984 554; ATF 102 II 224 cons. 9; 87 II 143.

¹⁴ Cf. Brehm, «Commentaire bernois», 1989, N. 6 ad art. 49 CO.

¹⁵ Cf. Brehm, op. cit. N. 34 ad art. 49 CO; affirmatifs: ATF SJ 1928 325; ATF 87 II 290; négatifs: AGVE 1971 15; PKG 1977 46; RSJ 1982 313 N. 54.

¹⁶ Toute forme, même anodine, de harcèlement sexuel, est une atteinte à la personnalité; cf. Saillen, op. cit., p. 68.

¹⁷ Cf. Tribunal des Prud'hommes genevois, jugement du 29 novembre 1988 (cit.).

¹⁸ Cf. ATF 85 II 267; 92 II 15; en particulier: Spiro, «Die Haftung für Erfüllungsgehilfen», Berne, 1984 p. 236.

¹⁹ Cf. Tribunal des Prud'hommes genevois, jugement du 29 novembre 1988 (cit.).

²⁰ Cf. ATF 92 II 15, un médecin d'hôpital séduit une patiente pendant le traitement sans que l'employeur n'apprenne quelque chose.

²¹ Cf. toutefois un arrêt pénal du 11 mai 1988 du Tribunal de district de Kreuzlingen (lésions corporelles, contrainte), commenté dans NZZ du 13 mai 1988 «Gefängnis für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz»; ainsi que les arrêts du Tribunal des Prud'hommes genevois du 20 janvier 1988 opposant Dame H. à Kadri et du 29 novembre 1988 opposant Dame S. à la VTT Vulcan Petroleum SA.

²² ZR 1988, no 106; Boller, «La limitation de la responsabilité civile des proches et de l'employeur à l'égard du tavailleur (art. 44 LAA)», thèse, Fribourg, 1984, pp. 158 ss.

²³ La victime peut demander la mutation du coupable, mais pas son congédiement.

²⁴ Pedrazzini/Oberholzer, «Grundriss des Personenrechts», Berne, 1985, p. 132; Trutmann Verena, *Zum Persönlichkeitsschutz im Arbeitsrecht* in «Festschrift Vischer», Zurich, 1983, p. 475.

²⁵ Exemple: jugement du Tribunal des Prud'hommes genevois du 9 juin 1982, cit. N. 4.

²⁶ Cf. Tribunal des Prud'hommes genevois, cit. N. 1, jugement de principe du 29 novembre 1988; Bodmer, «Die allgemeine Feststellungsklage im schweizerischen Privatrecht», Bâle, 1984, p. 66.

²⁷ Le juge unique: un homme; les tribunaux paritaires, du côté des employeurs: des hommes, des Suisses, des directeurs, des chefs de personnel, des petits commerçants; du côté des employés: des hommes, des Suisses, des contremaîtres, des chefs de section, des «petits chefs».

Bibliographie complémentaire (voir aussi en page 26)

Aggarwal Arjun P., «Sexual Harassment in the Workplace», Toronto, Butterworths, 1987, 230p.

Aggarwal Arjun P., «Robichaud v. R: Confirmation of Employers' Liability for Human Right Violations by Employees» in 33. McGill Law Journal, 1987, pp 194–212.

Bertelsmann Klaus, «Sexuelle Beeinträchtigung im Betrieb» in *Arbeitsrecht im Betrieb. Zeitschrift für Betriebsratmitglieder*, Cologne, 1987, pp 123–140.

Cantin J.-Maurice, «Le harcèlement sexuel: une préoccupation majeure dans le monde des relations de travail» in 17 *Revue générale de droit*, 1986, pp 271–281.

Docksey Christopher A., «Sex Discrimination in Britain, the United States and the European Community» in 13 *Denver Journal of International Law and Policy*, 1985, pp 181–218.

Dodier Grade M., «Meritor Savings Bank v. Vinson: Sexual Harassment at Work» in 10 *Harvard Women's Law Journal*, 1987, pp 203–224.

Equal Employment Opportunity Commission, «EECOC Sexual Harassment Rules» in 103 Labor Relations Reporter, Washington, 1980, pp 215–216.

Linenberger Patricia, «What Behaviour Constitutes Sexual Harassment?» in Labor Law Review, Chicago, Avril 1983, pp 238–247.

Monat Jonathan/Gomez Angel, «Decisional Standards Used by Arbitrators in Sexual Harassment Cases in Labor Law Review, Octobre 1986, pp 712–718.

Note, «Sexual Harassment and Title VII: The Foundation for the Elimination of Sexual Cooperation as an Employment Condition» in 76 Michigan Law Review 1978, pp 1008–1035.

Note, «Sexual Harassment claims of abusive work environment under Title VII» in 97 Harvard Law Review, 1984, pp 1449–1467.

Note, «EEC: Sexual harassment» in European Industrial Relations Review, 171, Avril 1988, pp 23–27.

Paetow Barbara, «Harcèlement sexuel au Travail – pour une situation juridique en RFA» in: Cette violence dont nous ne voulons plus, Paris, No 5 juin 1987, pp 43–47.

Plogstedt Sybille, «Angst vor den Grapschern. Die Last mit Belästigungen am Arbeitsplatz» in Gewerkschaftspost. Zentralblatt der Industriergewerkschaft Chemie, Papier, Keramik, Hannover, 1987, No 4, pp 3–7.

Rubenstein, M. «The Law of Sexual Harassment at Work» in 12 Industrial Law Journal, Londres, 1983, pp 1–26.

Selden Janet, «Employer Liability for Hostile Environment Sexual Harassment, Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson» in 31 Harvard Law Journal, 1988, pp 51–65.

– United States Supreme Court, Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson, 89 L. Ed. (2d) 567 (1986) = 54 LW 4703 = 477 U. p. 57 (1986)

– Canada Supreme Court, Robichaud v. The Queen, 2 S.C.R. 84 (1987).