

Tribunal fédéral – 4A\_544/2018  
1<sup>re</sup> Cour de droit civil  
Arrêt du 29 août 2019 (f)

Newsletter janvier 2020

Egalité hommes femmes

Procédure

**Résumé et commentaire**

**Proposition de citation :**

Rayan Houdrouge/Marie Major,  
Harcèlement sexuel caractérisé et méthodes  
d'audition des témoins ; commentaire de  
l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_544/2018,  
Newsletter DroitDuTravail.ch janvier 2020

**Art. 328 CO, 4 Leg,  
172 let. c CPC**



## **Harcèlement sexuel caractérisé et méthodes d'audition des témoins ; commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_544/2018**

Rayan Houdrouge, avocat, spécialiste FSA en droit du travail

Marie Major, titulaire du brevet d'avocate, CAS en droit du travail

### **I. Objet de l'arrêt**

Cet arrêt évoque un cas de harcèlement sexuel « caractérisé » d'un supérieur hiérarchique à l'encontre d'une employée en incapacité de travail. Il traite également des méthodes d'audition utilisées pour entendre les témoins.

### **II. Résumé de l'arrêt**

#### **A. Les faits**

A. Sàrl, dont H. est gérant et directeur, a engagé B. dès le 1<sup>er</sup> juin 2007 en tant que dessinatrice.

Comme d'autres employés, B. a bénéficié de l'aide financière de A. Sàrl., notamment d'un prêt de CHF 16'500.-, ainsi que de la mise à disposition d'une voiture.

Dès 2013, B. et H. ont déjeuné ensemble toutes les semaines et ont parfois pris l'apéritif ou un café avec d'autres employés le samedi matin.

En mars 2014, leurs rapports se sont modifiés. B. prétend avoir dû repousser les avances de H., ce que H. conteste en prétendant le contraire. Entre le 27 août et le 10 décembre 2014, B. a consulté régulièrement une réflexologue qui a établi l'attestation suivante : « (...) (B.) a eu besoin d'un soutien émotionnel et énergétique lié aux agissements persécutants d'un collègue de travail. Après chaque séance (elle) retrouvait confiance, sérénité et un meilleur sommeil. Tous ses acquis s'effilochaient au contact de ce collègue ».

Le 8 janvier 2015, au soir, B. et H. ont échangé une série de messages, dans lesquels B. déclara qu'elle ne voulait et ne voudrait pas de relation intime avec H. Elle l'a également supplié de ne pas voir autre chose dans leur relation que de l'amitié.

A partir du 15 janvier 2015 et jusqu'à la fin des rapports de travail en septembre 2015, B. a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie.

Durant cette période, H. a tenté à nombreuses reprises de joindre B. par téléphone ou message (tentatives d'appels des 8 mars 2015 à 00h59 et 2 avril 2015 à 22h44 et message du 2 avril 2015, lequel comportait une représentation graphique de pouces levés ; courriels des 3 et 6 avril 2015 comportant des citations de textes ; message du 4 avril 2015, demandant à B. de lui faire signe ; tentatives d'appel du 10 avril 2015 dont la dernière à 21h20 ; message invitant B. à déjeuner le lendemain et appel du 11 avril 2015 à 19h00 ainsi que message du 12 avril 2015 dans lequel, au vu de l'absence de réponse de B., H. indiquait finalement que les « hostilités allaient vraiment débiter »).

Le 17 avril 2015, A. Sàrl a dénoncé le prêt consenti à B. puis l'a interrogée sur son intention de reprendre son poste le 25 juin 2015. L'incapacité de travail de B. a été prolongée. Le 28 juillet 2015, B. a démissionné pour le 30 septembre 2015.

Par la suite, H. a encore essayé d'appeler B. sur son téléphone privé [le 15 août (00h29), 28 août (20h27) et 29 août 2015 (00h30)] et lui a envoyé une boîte vide de chocolats « merci » à fin septembre 2015.

Après l'échec de la conciliation, B. a saisi le Tribunal civil de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois d'une demande en paiement dirigée contre A. Sàrl pour réparation de l'atteinte causée par le harcèlement sexuel. Les juges de première instance ont conclu que H. avait adopté un comportement qui s'apparentait à du harcèlement sexuel en violation des art. 3 ss LEg et 328 CO. Ils ont condamné A. Sàrl au paiement d'une indemnité de CHF 24'756.- (un peu moins de quatre fois le salaire mensuel médian suisse en 2014).

La Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a confirmé le jugement de première instance ; A. Sàrl a alors formé un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral.

## **B. Le droit**

Le Tribunal fédéral rappelle d'abord (cons. 3.1) que l'art. 328 al. 1 CO prévoit l'obligation pour l'employeur de protéger et respecter la personnalité du travailleur ce qui oblige l'employeur à veiller en particulier à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas désavantagés par de tels actes. Il rappelle aussi l'art. 3 al. 1 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), qui interdit la discrimination des travailleurs à raison du sexe, et l'art. 4 LEg qui définissent le harcèlement sexuel comme « un 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 (...) ». Le Tribunal fédéral souligne que la notion de harcèlement sexuel de l'art. 4 LEg englobe tous les comportements importuns de caractère sexuel, également ceux qui rendent le climat de travail hostile, que le harcèlement sexuel peut apparaître sous différentes formes et qu'il ne doit pas forcément être en rapport avec la sexualité.

Le Tribunal fédéral remarque ensuite (cons. 3.2) que selon les faits retenus par les instances cantonales, après une première période de collaboration respectueuse, H. s'est montré insistant en dépit du refus clair de cette dernière, notamment en utilisant sa position de

supérieur hiérarchique. Ces faits ressortent de quatre catégories de preuves : (i) les messages échangés entre H. et B. en janvier 2015, (ii) les messages de H. en avril 2015 ainsi que ses tentatives d'appel alors que B. était en incapacité de travail, (iii) les témoignages indirects des amies de B. et (iv) les témoignages indirects des médecins et professionnels de la santé.

A. Sàrl conteste les faits retenus par les juges cantonaux, notamment pour les trois griefs suivants :

- Premièrement, A. Sàrl soutient que les faits auraient été constatés en violation de l'art. 172 let. c CPC (cons. 4). A. Sàrl conteste notamment la manière dont les témoins ont été auditionnés.

A ce sujet, le Tribunal fédéral rappelle en premier lieu (cons. 4.1) que le CPC ne prescrit pas comment les témoins doivent être auditionnés. La doctrine a établi certains principes, notamment qu'il faut démontrer une certaine empathie et créer un climat agréable favorisant la recherche de la vérité. Elle propose une méthode en quatre phases<sup>1</sup>. Premièrement, le juge doit brièvement informer le témoin de l'objet du litige et du thème général de l'audition tout en donnant le moins d'informations possible, pour éviter toute influence. Deuxièmement, dans la mesure du possible, le témoin doit pouvoir s'expliquer librement sur sa perception de l'objet du litige. Troisièmement, le juge pourra intervenir et poser des questions complémentaires. Quatrièmement, les parties auront la possibilité de former des questions complémentaires. Le juge doit s'abstenir de poser des questions suggestives, notamment des questions où seule une réponse « oui » ou « non » est possible. A. Sàrl se plaint que les témoins ont simplement dû confirmer les allégués des parties qui leur ont été lus. Le Tribunal fédéral reconnaît (cons. 4.2) que cette pratique pourrait être critiquée, mais laisse la question ouverte, car A. Sàrl ne cite aucun exemple précis de témoignages qui auraient été influencés par cette manière d'auditionner des témoins.

De plus, le Tribunal fédéral relève que même si le grief avait été recevable, on pourrait se demander si, sous l'angle de la bonne foi, A. Sàrl n'aurait pas dû invoquer cet argument au stade de l'audition et requérir un changement de mode d'audition, plutôt que d'attendre la procédure de recours. Le Tribunal fédéral laisse cependant la question ouverte.

- Deuxièmement, A. Sàrl soutient (cons. 5) que les faits auraient été établis en violation de l'art. 8 CC, car il incombait, selon elle, à B. de prouver que H. était l'auteur des messages de janvier 2015.

---

<sup>1</sup> Voir les références citées, notamment : PETER GUYAN, *in* : Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 3<sup>e</sup> éd. 2017, n° 6 ad art. 172 CPC ; THOMAS WEIBEL/SABINA NAEGELI, *in* : Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Sutter-Somm et alii [éd.], 3<sup>e</sup> éd. 2016, n° 8 ad art. 171 CPC et nos 4 s. ad art. 172 CPC ; HEINRICH ANDREAS MÜLLER, *in* : Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], Brunner et alii [éd.], 2<sup>e</sup> éd. 2016, nos 18 s. ad art. 172 CPC ; DAVID HOFMANN/CHRISTIAN LÜSCHER, *Le Code de procédure civile*, 2<sup>e</sup> éd. 2015, p. 141 ; HANS SCHMID, *in* : Kurzkomentar ZPO, Oberhammer et alii [éd.], 2<sup>e</sup> éd. 2014, n° 3 ad art. 172-4 CPC ; DANIEL SCHWANDER, *Befragungstechnik*, REAS 2013 p. 187 ss, en part. p. 191 ; SVEN RÜETSCHI, *in* : Berner Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2012, n° 4 ad art. 172 CPC ; MARTIN KAUFMANN, *Beweisführung und Beweiswürdigung : Tatsachenfeststellung im schweizerischen Zivil-, Straf- und Verwaltungsprozess*, 2009, p. 112 ss ; PETER SCHUMACHER, *Der Zeugenbeweis – Eigenarten und Technik der Befragung*, REAS 2007 p. 90 ss ; LE MÊME, *Einvernahmetechnik im Zivilprozess*, PJA 2005 p. 698 nos 4.2 ss).

Le Tribunal fédéral rejette également ce grief (cons. 5.1) en constatant que l'art. 8 CC ne régit pas l'appréciation des preuves et ne prescrit donc pas les mesures probatoires que le tribunal doit ordonner. De plus, selon le Tribunal fédéral, la question de savoir si le degré de certitude ou de vraisemblance exigé est atteint dans un cas d'espèce est justement une question d'appréciation des preuves. Dès lors, le Tribunal fédéral considère (cons. 5.2) qu'en acceptant l'appréciation des preuves des juges précédents, les juges d'appel n'ont pas commis d'arbitraire, étant donné qu'il n'était pas douteux, au vu des autres éléments du dossier, que H. était l'auteur des messages en question.

- Troisièmement, A. Sàrl se plaint d'une appréciation arbitraire des moyens de preuve (cons. 7.1) car les messages de H. ne présentaient aucun caractère sexuel.

A ce sujet, le Tribunal fédéral remarque (cons. 7.2) que la question ne relève pas de l'appréciation des preuves, mais qu'il s'agit plutôt de déterminer si les comportements de H. s'apparentent à du harcèlement sexuel. A cet égard, le Tribunal fédéral constate qu'il ressortait clairement des messages échangés en janvier 2015 que B. ne souhaitait pas entretenir une relation intime avec H. Ainsi, dès ce moment-là, H. aurait dû s'abstenir de toute autre sollicitation. Le Tribunal fédéral souligne ensuite qu'il importe peu que les messages ne contenaient aucune connotation sexuelle, étant donné qu'ils s'inscrivaient dans un contexte clair de refus de B. qui souhaitait que H. la laisse en paix.

Le Tribunal fédéral en conclut (cons. 7.2) que le comportement de H. est une forme caractérisée de harcèlement sexuel au sens de l'art. 4 LEg, relevant au passage que tous les rapports médicaux étaient concluants et que la prise en compte de témoignages indirects n'a rien de critiquable.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal fédéral rejette le recours de A. Sàrl (cons. 8).

### III. Commentaire

Le présent arrêt a retenu notre attention car il évoque premièrement un point peu souvent discuté par la jurisprudence : les **modes d'audition des témoins** (partie A). Deuxièmement, il présente un cas de « harcèlement sexuel caractérisé » avec la particularité que celui-ci a eu lieu **pendant une incapacité de travail** (partie B).

#### A. L'art subtil d'auditionner un témoin

Le texte de la loi ne renseigne pas sur la manière dont l'audition des témoins doit se dérouler, l'article 172 let. c CPC se limitant à indiquer que « le tribunal demande au témoin d'exposer les faits de la cause qu'il a constatés ». Il découle de cette absence de précision que les cantons et les juges ont développé divers modes de procéder en pratique.

Dans un premier grief, la recourante remet en question l'un d'entre eux. Elle considère, notamment, que la méthode utilisée par les juges cantonaux consistant à lire des allégués au témoin et à en demander la confirmation ou l'infirmité influence ces derniers.

Quand bien même le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur le grief soulevé, faute de motivation suffisante, l'arrêt présenté paraît cependant nourrir certaines réflexions en tant

qu'il présente deux modes d'audition<sup>2</sup>, *a priori* opposés, que nous mettrons ici en perspective.

### 1. Approche ouverte

La doctrine préconise un mode d'audition « ouvert »<sup>3</sup>, mettant l'accent sur la libre expression du témoin<sup>4</sup> (cons. 4.1). Cette libre expression se matérialise à deux niveaux.

- Premièrement, dans le déroulement de l'audition puisque, suite à la présentation de l'objet du litige et du thème général de l'audition par le juge, la première prise de parole du témoin consiste, dans la mesure du possible, en un exposé spontané de sa perception des faits, si possible sans interruption. Les questions du juge ou des parties n'interviennent alors que dans un second temps.
- Deuxièmement, sous l'angle des questions posées ; en effet, la doctrine souligne que les questions doivent être exemptes de toute influence, c'est-à-dire qu'elles ne doivent pas suggérer la réponse attendue. Cette influence peut s'exercer notamment par la formulation de la question ou par le ton utilisé. La doctrine considère ainsi que les questions fermées (auxquelles la réponse apportée est oui ou non) sont à éviter<sup>5</sup> et que le ton employé pour les poser doit être neutre.

### 2. Approche fermée

A l'inverse, l'approche que nous qualifions ici de « fermée » est celle critiquée par la recourante.

Elle consiste en une lecture d'allégués par le juge que le témoin doit confirmer ou infirmer. Dans cette optique, la première prise de parole du témoin sera ainsi strictement encadrée par la formulation de l'allégué auquel le témoin devra répondre soit par oui ou non (question fermée).

Dans un deuxième temps, les parties auront la possibilité de demander que des questions complémentaires soient posées au témoin (art. 173 CPC).

### 3. Portée et conséquences des différentes approches

Les approches décrites ci-dessus s'opposent ainsi dans le déroulement de l'audition et dans le type de questions admises.

Selon nous, sous des angles différents, elles mettent toutefois chacune l'accent sur des considérations essentielles à l'audition de témoins dans le cadre d'un procès civil (notamment en droit du travail) : soit, d'une part, la « recherche de la vérité » (approche ouverte), et, d'autre part, le respect des maximes procédurales (approche fermée). Aussi, les

---

<sup>2</sup> Il en existe évidemment d'autres, comme par exemple notamment l'interrogatoire des témoins par les parties elles-mêmes ; nous présentons ici certaines tendances. Voir SCHWEIZER, Commentaire romand du Code de procédure civile, 2<sup>e</sup> édition, 2019, ad art. 173 N 9 ss, p. 804.

<sup>3</sup> Cf. ci-avant, p. 3.

<sup>4</sup> Art. 171 al. 3 a.i. CPC.

<sup>5</sup> Seront privilégiées des questions ouvertes (par exemple commençant par les mots suivants : qui, quoi, que, quand, comment, où, pourquoi ?) C.f. en allemand les « questions W » (Wer, was, wie, wann, wo, weshalb, wozu ?) PETER SCHUMACHER, Einvernahmeteknik im Zivilprozess, PJA 2005 p. 701, N 6.1.1.

rôles du juge et des parties s'exerceront de manières différentes selon l'approche choisie et serviront à contrebalancer l'un ou l'autre de ces aspects.

### 3.1 Approche ouverte

Sous l'angle de la « recherche de la vérité », l'approche ouverte est, selon nous, plus convaincante. En effet, la libre expression permet l'appréciation de l'authenticité du témoignage puisque le témoin s'exprime sur une situation avec ses propres mots et selon sa propre logique de raisonnement. Aussi, les développements apportés à certaines réponses, permettront d'évaluer la crédibilité<sup>6</sup> d'un témoignage (p. ex. le témoin est-il cohérent ou au contraire se contredit-il ? Est-il hésitant ? Assuré ? Réservé ? Craintif ?).

En revanche, dans les procès soumis à la maxime des débats ou à la maxime inquisitoire sociale (tels que notamment la majorité des litiges en droit du travail)<sup>7</sup>, cette approche peut présenter certains risques. La « recherche de la vérité » est ainsi encadrée par les allégations des parties<sup>8</sup> et, dans une certaine mesure<sup>9</sup>, leurs offres de preuves. Aussi, la spontanéité du témoin peut parfois inviter celui-ci à décrire certains faits ne résultant pas directement des allégués ou des preuves offertes<sup>10</sup>.

Dans un tel contexte, une attention particulière devrait être apportée à la description préalable de l'objet du litige et du cadre de l'audition. Le juge et les parties devront ainsi veiller à maintenir le cadre des débats en interrompant, si nécessaire et de manière appropriée, les déclarations du témoin lorsqu'elles s'éloignent de manière excessive des faits allégués.

### 3.2. Approche fermée

L'enjeu sera différent si une approche fermée est privilégiée puisque le cadre des débats est posé par la lecture de l'allégué.

Dans ce contexte particulièrement<sup>11</sup>, il conviendra, selon nous, de faire préciser la réponse du témoin si celle-ci laisse « une zone d'ombre dans l'esprit du tribunal ou d'une partie »<sup>12</sup>. A ce sujet, les parties peuvent faire valoir leur droit d'être entendu qui comprend le droit à participer à l'administration des preuves (art. 53 al. 1 CPC ; 29 al. 2 Cst.). Notamment si le juge n'éclaircit pas les raisons pour lesquelles un témoin confirme ou infirme un allégué, les parties pourront demander à poser des questions complémentaires (art. 173 CPC). En cas de

---

<sup>6</sup> A noter que la crédibilité s'établit également en fonction des relations personnelles entre le témoin et les parties (art. 172 let. b CPC).

<sup>7</sup> Lesquels sont soumis à la procédure ordinaire (art. 219 CPC) et simplifiée (art. 243 al. 1 et 2 let. a CPC).

<sup>8</sup> Art. 55 al. 1 CPC pour la procédure ordinaire. Voir les développements sur la maxime inquisitoire sociale qui permet une intervention limitée du juge (voir not. HALDY, Commentaire romand du Code de procédure civile, 2<sup>e</sup> édition, 2019, ad art. 55 N 8, p. 170 et les références et jurisprudences citées ; BOHNET, La maxime inquisitoire sociale sous l'empire du CPC, RSPC 2015 I 223, p. 231 ; HEINZMANN, La procédure simplifiée, une émanation du procès civil social, 2018, p.199)

<sup>9</sup> Notamment s'agissant de la maxime inquisitoire sociale, Cf. les références citées en note 8.

<sup>10</sup> Cf. les développements sur les « faits exorbitants », not. ATF 142 III 462 cons. 4 et l'arrêt de la Chambre civile de la Cour de justice genevoise, ACJC/440/2019 du 19 mars 2019.

<sup>11</sup> A noter qu'elles peuvent évidemment le faire valoir aussi dans la méthode ouverte.

<sup>12</sup> SCHWEIZER, op. cit., p. 805.

refus, elles devraient réclamer que celui-ci soit protocolé au procès-verbal (art. 176 al. 1 i.f. CPC), sous peine de forclusion<sup>13</sup>.

Aussi, si les parties, suivant l'avis de la doctrine citée<sup>14</sup>, estiment que la manière fermée de poser les questions oriente le témoin, elles devraient par précaution, faire également protocoler cet élément au procès-verbal, quand bien même le Tribunal fédéral a laissé cette question ouverte en l'espèce (cons. 4.2).

#### 4. Conclusion intermédiaire

Comme indiqué, faute de motivation suffisante, le Tribunal fédéral a refusé d'entrer en matière sur la question de savoir si un mode d'audition pouvait influencer les témoins.

Au vu de l'analyse qui précède, si l'on peut regretter que le Tribunal fédéral n'ait pas tranché une fois pour toutes la question des modalités d'audition des témoins, nous relevons qu'il écarte tout grief théorique lié à cette problématique. A notre sens, les parties seraient dès lors plus avisées de faire valoir la violation d'une norme procédurale précise plutôt que la remise en cause d'un système d'audition particulier si elles entendent démontrer qu'un témoin a été influencé lors de son audition.

#### B. Harcèlement sexuel

Même s'il n'est pas destiné à publication, cet arrêt constitue un exemple intéressant de harcèlement et permet de tirer quelques enseignements sur sa définition.

Rappelons tout d'abord que la notion de harcèlement sexuel au sens de l'art. 4 LEg ne nécessite pas forcément qu'il y ait de contact physique ou de tentative de contact physique. Un climat de travail hostile ou des propos sexistes peuvent également être constitutifs de harcèlement sexuel<sup>15</sup>.

L'une des particularités du présent arrêt, réside dans le fait que les mots utilisés par H. n'avaient, *a priori*, aucune connotation sexuelle.

Dans ce cas, c'est le contexte qui a donné permis de retenir la qualification de caractère de harcèlement sexuel, notamment en raison du fait que les avances de H. n'étaient pas souhaitées par l'employée.

A cet égard, le Tribunal fédéral considère que le fait que le directeur ait avoué ses sentiments à l'employée n'est pas blâmable en soi. Ce qui est condamnable, c'est le fait que le directeur ait ensuite exercé une pression sur l'employée en vue de l'amener à nouer une relation intime qu'elle ne souhaitait pas, ce qui était clair au regard de l'échange de messages du 8 janvier 2015.

Dans un tel contexte de refus, tout commentaire, ou plus généralement tout comportement, qui, à première vue, pourrait sembler anodin et qui, en tout état, n'est ni grossier ni

---

<sup>13</sup> Cf. la jurisprudence citée par le TF, ATF 138 I 1, cons. 2.2 132, 132 II 485, cons. 4.3, 121 I 30, cons. 5f.

<sup>14</sup> Cf. not. MÜLLER, op. cit., n° 18 ad art. 172 CPC ; WEIBEL/NAEGELI, op. cit., n° 8 ad art. 171 CPC ; SCHMID, op. cit., n° 3 ad art. 172-4 CPC.

<sup>15</sup> ATF 126 III 395, cons. 7b/bb p. 397 et les références ; TF 8C\_422/2013 du 9 avril 2014, cons. 7.2 ; 4C.60/2006 du 22 mai 2006, cons. 3.1 ; 4C.187/2000 du 6 avril 2001 cons. 2a.



empreint de connotation sexuelle, pourra être interprété comme un harcèlement sexuel, en particulier s'il sort du strict cadre professionnel. Ainsi, par exemple, les nombreuses tentatives d'appel du directeur à des heures plus que tardives.

A cet égard, relevons tout de même que l'intensité du comportement a joué aussi un rôle dans l'interprétation, qu'il s'agisse du nombre ou du type de comportement. Le Tribunal fédéral relève ainsi les nombreuses tentatives du directeur de joindre l'employée par téléphone, messages, courriels par lesquels il n'a cessé de l'importuner d'une manière ne laissant guère entrevoir un retour à des sentiments plus sereins ; il relève aussi la pression exercée (selon nous, accrue du fait de sa position hiérarchique), lorsqu'il lui a clairement manifesté qu'il allait en venir à des mesures de rétorsion à son encontre (qu'il a mises à exécution à peine cinq jours plus tard, en dénonçant le contrat de prêt consenti à l'employée). Il relève aussi qu'il s'agit d'un cas de harcèlement « caractérisé » et que les comportements de H. ne présentaient « aucune apparence de normalité ».

Quant au lieu de travail, le Tribunal fédéral en adopte ici une interprétation large puisqu'il considère implicitement que les comportements importuns ont porté atteinte à la dignité de B. sur son lieu de travail, alors même que celle-ci, en était éloignée puisqu'elle se trouvait en incapacité de travail<sup>16</sup>. Il confirme ainsi l'interprétation d'une partie de la doctrine<sup>17</sup> :

En définitive, un comportement sans contact physique, qui n'est ni grossier, ni empreint de connotation sexuelle peut néanmoins constituer une forme caractérisée de harcèlement sexuel au sens de l'art. 4 LEg si son auteur persiste dans ce type de comportements alors que l'employé a manifesté son refus.

Si faire la cour à un collègue n'est pas, *a priori*, en soi critiquable, persister dans ces avances après un refus clair peut en revanche constituer un harcèlement. Peu importe à cet égard que les parties aient été assez proches et aient préalablement entretenu une relation amicale qui allait au-delà de la pure relation professionnelle.

---

<sup>16</sup> Cf. art. 4 LEg.

<sup>17</sup> LEMPEN, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur, Bâle 2006, p. 148 et les références citées.