

28/10/2019

Résiliation d'un contrat de travail pour harcèlement sexuel

Présentation du cas :

M. Xiao a commencé à travailler pour l'entreprise « X » (l'« **Employeur** ») à Shanghai le 18 septembre 2009. Le règlement intérieur de l'Employeur signé par M. Xiao, stipule que « *L'employeur a le droit de résilier le contrat de travail dans les cas suivants : ... ; (8) l'employé est responsable d'autres fautes menant à des situations graves, comme des bagarres et des vols ;* »

Le 29 octobre 2014, l'Employeur a mis fin au contrat de travail de M. Xiao pour cause de harcèlement sexuel, par envoi d'une lettre de licenciement précisant que : « *M. Xiao a harcelé sexuellement Mme Zhang, ce qui génère une certaine peur chez Mme Zhang et l'effraie de revenir au travail...* ». L'Employeur a justifié le licenciement en indiquant que le harcèlement sexuel relève de la catégorie « autres fautes » prévues dans le règlement intérieur.

Suite à l'envoi de cette lettre de licenciement, M. Xiao a intenté une action en justice¹ contre l'Employeur, en faisant valoir que la résiliation de son contrat de travail était illégale. Il a démenti les faits allégués et a demandé une indemnisation financière.

Au cours du processus devant les prudhommes chinois, puis du procès qui a suivi, l'Employeur a présenté les éléments de preuves suivants :

- Les témoignages écrits des témoins prouvant que M. Xiao adoptait souvent des comportements considérés comme du harcèlement sexuel envers d'autres employés de l'entreprise, et non pas uniquement envers Mme Zhang ;
- Les témoignages de Mme Zhang et de M. Wang (le mari de Mme Zhang) ainsi qu'une preuve écrite fournie par Mme Chen (directrice de l'Employeur) exposant que, après l'incident relevant d'un comportement de harcèlement sexuel, M. Xiao a refusé de présenter ses excuses à Mme Zhang et que cette dernière avait peur de revenir au travail ;
- La lettre de licenciement et le règlement intérieur de l'Employeur démontrant que le comportement (harcèlement sexuel) de M. Xiao relève de la catégorie « autre faute » définie dans le règlement intérieur, et est constitutif d'une violation du règlement intérieur justifiant son licenciement.

Au cours de l'audience, M. Xiao a déclaré que Mme Zhang lui avait dit qu'elle avait une poussière dans l'œil et qu'il lui avait donc proposé de la lui enlever. Bien que Mme Zhang ait refusé et l'ait repoussé, il l'a attrapée par le bras et l'a serrée contre lui, en la tenant dans

ses bras. Il considère qu'un tel comportement était une simple plaisanterie entre collègues et non pas un acte d'harcèlement sexuel.

Point de vue du juge :

- Le comportement de M. Xiao peut-il être considéré comme du harcèlement sexuel ?
Le Tribunal de deuxième instance a estimé que les échanges entre collègues doivent rester dans des limites appropriées, s'inscrire dans la norme des comportements normalisés au sein d'une entreprise, et rester conformes à l'ordre public et à la morale. Sur la base des faits vérifiés, M. Xiao a eu des comportements répréhensibles à l'égard de Mme Zhang pendant son travail, attiré et embrassé Mme Zhang sans son consentement, ce qui a pour conséquence que Mme Zhang a peur de revenir au travail. Ce comportement a été considéré comme ayant déjà dépassé la limite appropriée susmentionnée.
- La résiliation anticipée du contrat de travail est-elle légale ?
Conformément aux dispositions de la loi sur les contrats de travail de la République populaire de Chine, si un employé enfreint gravement la discipline et le règlement intérieur de l'Employeur, ce dernier a le droit de résilier son contrat de travail. Toutefois, c'est à l'Employeur d'apporter la preuve de la violation et la légalité de la procédure de licenciement.

En l'espèce, les éléments recueillis et fournis par l'Employeur ont permis de constituer un faisceau de preuves valable démontrant tous les faits allégués. De plus, M. Xiao a lui-même confirmé avoir eu un tel comportement, même s'il considère qu'il ne s'agissait que d'une plaisanterie entre collègues. Enfin, le juge a confirmé que le comportement de M. Xiao s'inscrit bien dans le cadre des « autres fautes » prévues dans le règlement intérieur.

Ainsi, étant donné que M. Xiao connaissait les dispositions du règlement intérieur, qu'il a eu des comportements inadaptés considérés comme du harcèlement sexuel à l'égard d'autres employés, l'Employeur était en droit de résilier son contrat de travail, sans versement de compensation financière, sur le fondement d'une grave violation du règlement intérieur. De plus, l'Employeur a bien respecté la procédure de licenciement prévue par la loi en informant le syndicat compétent préalablement à l'envoi de la lettre de licenciement.

Commentaires de DS :

Les pays européens luttent depuis des années contre le harcèlement sexuel et ont créé l'*Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes* afin de protéger les droits et les intérêts des femmes et des enfants. Cet Institut a publié la *Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique*, qui définit clairement la notion de harcèlement sexuel. Selon cette Convention, le harcèlement sexuel désigne « toute forme de comportement non désiré, verbal, non verbal ou physique, de nature sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Cette Convention encourage par ailleurs chacun à prendre les mesures juridiques ou autres nécessaires pour s'assurer que le harcèlement sexuel soit passible de sanctions pénales ou d'autres sanctions juridiques.

Cependant, en Chine, le harcèlement sexuel reste un sujet sensible sur lequel l'entreprise garde le silence. Actuellement, seule la *loi de la République populaire de Chine relative à la protection des droits et des intérêts des femmes* (« **loi sur la protection des femmes** ») fait référence au harcèlement sexuel, en interdisant le harcèlement sexuel contre les femmes et en prévoyant que les femmes victimes ont le droit de porter plainte auprès des entreprises et des autorités compétentes. Cependant, la loi sur la protection des femmes ne donne pas de définition de la notion d'harcèlement sexuel, ni de sa portée ou de son étendu, ce qui conduit fréquemment à des litiges lorsqu'il s'agit de déterminer si un comportement doit être considéré ou non comme du harcèlement sexuel.

Dans un tel contexte, lorsque les employeurs mettent fin à des contrats de travail pour cause de harcèlement sexuel, il arrive fréquemment que ces licenciements soient considérés comme illégaux, car lors de l'analyse du comportement présenté comme harcèlement sexuel, les tribunaux chinois imposent toujours une charge de la preuve stricte et lourde sur les employeurs, rendant ainsi très difficile la confirmation d'un tel comportement. C'est le cas actuellement, dans les grandes villes comme Pékin et Shanghai.

Selon les recueils de jugements publiés en ligne, les chances qu'un employeur gagne un procès pour résiliation d'un contrat de travail pour cause de harcèlement sexuel ne sont que de 30 %, ce qui est très faible. L'employeur a, par ailleurs, plus de chances d'apporter des preuves d'un comportement ou contact physique (tel que toucher, embrasser, attraper ou pousser quelqu'un) que d'un comportement purement oral (utilisation de termes explicites susceptibles de causer un sentiment d'inconfort à la personne à qui ils sont adressés, tels que « *je voudrais être ton psy* », « *je rêve tout le temps à toi* »). Dans certains cas, même si les employeurs fournissent des enregistrements et des témoignages à l'appui de leurs déclarations, les tribunaux sont régulièrement d'avis que des paroles inappropriées ne peuvent seules être considérées comme du harcèlement sexuel.

Par ailleurs, il convient également de préciser qu'une fois la résiliation d'un contrat de travail pour harcèlement sexuel jugée illégale, l'employeur court le risque supplémentaire que l'employé concerné intente une action en justice pour atteinte à sa réputation.

Cette affaire est un bon exemple, car le Tribunal a confirmé les faits allégués sur la base des preuves complètes et suffisantes fournies par l'Employeur et a confirmé la légalité du licenciement. L'Employeur a pu résilier avec succès le contrat de travail en raison des conditions suivantes :

- Fondement juridique : le règlement intérieur de l'Employeur prévoit que tous les comportements inclus dans la rubrique « autres fautes », et donc notamment les cas de harcèlement sexuel, sont considérés comme une violation grave, qui confère à l'Employeur le droit de résilier immédiatement le contrat de travail. En outre, le règlement intérieur ayant déjà été dûment publié, ses dispositions sont valides et s'imposent à tous les employés. Par conséquent, l'Employeur est en droit de résilier légalement le contrat de travail.
- Preuves à l'appui : Sur la base des propres déclarations de M. Xiao ainsi que des témoignages fournis par l'Employeur, le comportement intentionnel de M. Xiao consistant à serrer et embrasser Mme Zhang est confirmé. Après avoir été informé des faits,

l'Employeur a effectué des vérifications et a conservé tous les éléments de preuves qui sont suffisants pour étayer l'affaire.

- Respect de la procédure de licenciement : L'Employeur a notifié le syndicat compétent de sa décision avant l'envoi de la lettre de licenciement à M. Xiao.

Conseils de DS à ses Client :

Afin d'offrir aux employés un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement, y compris donc le harcèlement sexuel, et de protéger les droits de l'employeur de résiliation des contrats de travail pour ce type de motif, nous conseillons de mettre en place les dispositions suivantes :

- Formuler une politique de lutte contre le harcèlement dans le règlement intérieur de l'entreprise ou ajouter une clause dans le contrat de travail, qui inclut la définition, la portée, l'étendue et la procédure de tout type de harcèlement :

« L'entreprise s'engage à garantir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination et de comportement pouvant être considéré comme du harcèlement, de la contrainte ou de la perturbation. Les actions, paroles, plaisanteries ou commentaires fondés sur le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique, l'âge, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique protégée par la loi ne sont pas tolérés. Tous les employés, y compris la direction de l'entreprise, feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail en cas de violation de la politique susmentionnée. »

- Une clause spécifique relative au harcèlement sexuel peut également être ajoutée :

« Le harcèlement sexuel désigne toute avance sexuelle non consentie, toute demande de faveurs sexuelles et toute conduite verbale ou physique de nature sexuelle, lors du recrutement d'un employé ou au cours de son emploi dans l'entreprise, créant un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Tout harcèlement sexuel, qu'il soit le fait d'un employé ou de la direction de l'entreprise, sera considéré comme une violation grave du règlement intérieur de l'entreprise. Après validation des preuves, l'entreprise est en droit de résilier immédiatement le contrat de travail de l'employé concerné sans assumer aucune responsabilité légale. »

- Après que l'acte d'harcèlement sexuel ait donné lieu à une plainte, l'entreprise doit immédiatement enquêter, recueillir des preuves et conserver ces dernières en toute sécurité, notamment la déclaration de la victime, le témoignage d'autres témoins, les messages, les enregistrements, les vidéos et les plaintes déposées au poste de police (le cas échéant). Il est également important d'avoir une discussion avec l'employé accusé de harcèlement sexuel immédiatement après avoir reçu la plainte afin d'obtenir la première preuve et de ne laisser aucune chance à ce dernier de modifier sa déclaration.
- Respecter les procédures de licenciement prévues par les lois de la République populaire de Chine, en notifiant préalablement au licenciement le syndicat concerné. La lettre de licenciement doit être remise à l'employé directement et une attention toute particulière

doit être apportée au libellé décrivant la conduite de harcèlement sexuel. Dans le cas contraire, l'employé pourrait utiliser la lettre de licenciement pour porter plainte contre l'employeur pour atteinte à sa réputation. En outre, la lettre de licenciement ne doit pas être publiée ou diffusée au sein de l'entreprise dans le but d'éviter d'éventuels litiges de réputation.

Les références et la procédure décrites ci-dessus s'appliquent également à tout cas de résiliation du contrat de travail pour cause de harcèlement.

CONTACT US :

DING Yu-Associate

dingyu@dsavocats.com

Isabel MOGA RELLA – lawyer at Paris & Barcelona Bar

mogarella@dsavocats.com

Sylvie SAVOIE-Counsel

savoie@dsavocats.com

ⁱ En Chine, les litiges en droit du travail sont régis par un système dit « d'un arbitrage (équivalent des prudhommes français), deux instances juridiques » et « l'arbitrage doit forcément constituer la première étape de la procédure ». C'est-à-dire que le litige doit en premier lieu être soumis à la commission d'arbitrage en droit du travail, puis généralement si l'une des parties est insatisfaite de la décision, elle peut saisir le tribunal populaire, étant précisé que la décision du tribunal de première de première instance est susceptible d'appel.