

fidexaudit

fidexaudit
révision sa



SEMINAIRE CLIENTS 2019


**SOCIÉTÉ
FIDUCIAIRE
GÉNÉRALE**
SFG SA | Lausanne

20 novembre 2019

Harcèlements sexuels verbaux et nouveautés AVS

Eric Mercanton-Malikov

Associé-Administrateur

Expert en finance et en controlling diplômé

Expert-réviseur agréé



Harcèlement sexuel (arrêt du 03.12.2018)

- Irène travaille pour les CFF depuis son apprentissage en 1997 à Lausanne
- Avril 2010 : nouveau poste de collaboratrice à la gestion des événements
- Mars 2011 : Irène est transférée à Genève dans une équipe composée uniquement d'hommes
- Début 2015 : Irène se plaint de propos misogynes de la part de ses collègues masculins
- Septembre 2015 : l'employeur effectue une enquête

Harcèlement sexuel (arrêt du 03.12.2018)

- Juin 2016 : le rapport d'enquête constate des comportements inadéquats de la part des collègues d'Irène
- Il est indiqué qu'elle a été confrontée à des remarques sexistes
- Mais plutôt une attitude maladroite qu'une réelle volonté de nuire

Harcèlement sexuel (arrêt du 03.12.2018)

- Toutefois, les CFF constatent le harcèlement sexuel et proposent à Irène une indemnité de 1x le salaire médian (env. CHF 6'597.00)
- Irène estime que son employeur n'a pas pris les mesures nécessaires
- Elle réclame une indemnité de 4x le salaire médian (env. CHF 25'000)
- Elle recourt donc au Tribunal Administratif Fédéral

Harcèlement sexuel (arrêt du 03.12.2018)

Droit en la matière:

- Art. 3 al. 1 LEg : interdiction de discriminer en raison du sexe
- Art. 4 LEg : harcèlement sexuel = tout comportement importun de caractère sexuel
- Les remarques sexistes, commentaires grossiers en font partie
- Il y a bien eu harcèlement sexuel en l'occurrence
- Art. 5 al. 3 LEg : si l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires, il peut être condamné à verser une indemnité de max. 6 mois de salaire

Harcèlement sexuel (arrêt du 03.12.2018)

Droit en la matière:

- Toutefois quelles auraient dû être les mesures nécessaires?
- Le Tribunal Administratif Fédéral se base sur le site du Bureau fédéral de l'égalité et le commentaire du SECO sur l'art. 2 OLT3:
 - ✓ Informer les employés sur la notion de harcèlement sexuel
 - ✓ Déclaration de principe : aucune tolérance
 - ✓ Offrir du soutien aux employés harcelés
 - ✓ Mentionner les sanctions
 - ✓ Désigner des personnes de confiance

Harcèlement sexuel (arrêt du 03.12.2018)

Droit en la matière:

- Pas de preuve libératoire si l'auteur est un organe de l'employeur, ou un supérieur hiérarchique
- Dans le cas présent les collègues visés ne sont ni organe, ni des supérieurs
- De nombreuses mesures ont été prises par l'employeur :
 - ✓ Publication d'une brochure
 - ✓ Equipe de confiance
 - ✓ Cours
 - ✓ Politique claire et déclaration de principe
- Mais est-ce suffisant ?

Harcèlement sexuel (arrêt du 03.12.2018)

Droit en la matière:

- Irène est la première femme à occuper ce poste
- Le TAF a considéré que l'employeur n'a pas pris des mesures d'accompagnement particulières
- Il aurait dû sensibiliser l'équipe au harcèlement sexuel
- Il n'a pas pris les mesures nécessaires
- Alors quelle indemnité ?
 - ✓ Plusieurs auteurs (l'équipe se compose de 8 collègues masculins)
 - ✓ Pas de gestes, mais seulement des paroles déplacées
 - ✓ Durée de plus de 10 mois
 - ✓ Plutôt un problème de communication qu'une réelle volonté de nuire

Harcèlement sexuel (arrêt du 03.12.2018)

CONCLUSIONS :

- Faute de l'employeur, mais elle n'est pas considérée comme grave
- Indemnité = 1 X le salaire médian (CHF 6'597.00)

Harcèlement sexuel (arrêt du 03.12.2018)

REMARQUES :

- Des remarques sexistes ou commentaires grossiers sont considérés comme harcèlement sexuel
- Vigilance particulière lors de l'accès par une femme à une profession typiquement masculine
- Prendre des mesures spécifiques pour accompagner ce changement
- Assurer un suivi

Harcèlement sexuel (arrêt du 21.11.2018)

- Août 2008 : Nicole est engagée comme secrétaire-comptable dans une entreprise active dans le commerce de riz
- 27 mai 2011 : plainte de Nicole concernant le comportement du nouveau directeur commercial
- Aucune réaction de l'employeur
- 31 mai 2011 : licenciement de Nicole pour incompétence pour le poste
- Nicole invoque un harcèlement sexuel selon art. 4 LEg

Harcèlement sexuel (arrêt du 21.11.2018)

- Seul comportement répréhensible retenu : utilisation du surnom «Mistinguett»
- Selon la Cour cantonale, le terme utilisé n'est pas suffisamment connoté
- Selon le TF, Mistinguett évoque une danseuse de cabaret, mais qui s'est distinguée par son esprit et sa grâce...
- Pas de connotation négative
- En l'occurrence, le directeur commercial n'a utilisé ce surnom d'une seule fois
- Langage plutôt rude dans le milieu du trading de matières premières
- Pas d'harcèlement sexuel

Augmentation des taux de cotisation AVS (au 1^{er} janvier 2020)

Taux de cotisations AVS (employeurs / employés)

	Employeurs	Salariés	Total
AVS nouveau	4,35 %	4,35 %	8,7 %
AVS actuel	4,2 %	4,2 %	8,4 %
AI	0,7 %	0,7 %	1,4 %
APG	0,225 %	0,225 %	0,45 %
Total AVS/AI/APG nouveau	5,275 %	5,275 %	10,55 %
Total AVS/AI/APG actuel	5,125 %	5,125 %	10,25 %

Taux de cotisations AVS (indépendants)

Actuel : 4.2%

Nouveau : 4.35%

Cotisation minimale

Actuel : 7,8%

Nouveau : 8,1%

Cotisation maximale

Cotisation non-actifs

Actuel : CHF 482.00

Nouveau : CHF 496.00