

Mobbing Harcèle- ment



Mobbing et harcèlement sexuel au travail : briser l'engrenage



Les matières

INTRODUCTION	3
DÉFINITIONS	3
MOBBING	3
HARCÈLEMENT SEXUEL	3
PRÉVENTION	4
SANCTIONS	4
EXEMPLES TIRÉS DE LA JURISPRUDENCE	5
CONCLUSION	8
SUR NOTRE SITE INTERNET WWW.IMPRESSUM.CH , VOUS POUVEZ VOUS SIGNALER AUPRÈS D'UNE PERSONNE DE CONFIANCE. VOTRE CAS SERA TRAITÉ SOUS LE SCEAU DE LA CONFIDENTIALITÉ.	8



Introduction

Depuis de nombreuses années, on assiste à une succession de révélations de situations de harcèlement dans le secteur du cinéma. Bien que ce phénomène ne soit pas nouveau et qu'il touche tous les secteurs et toutes les couches de la société, à chaque fois, les victimes se font difficilement entendre ce qui contribue à un sentiment d'impunité générale, alors même que des dispositifs de prévention et de sanction existent. Parfois inattendues, plus souvent sujettes à l'omerta, les révélations, dont les médias se sont dernièrement faits l'écho, sont l'occasion de rappeler le cadre normatif en matière de mobbing et harcèlement sexuel sur le lieu de travail.



Définitions

Mobbing

C'est le psychosociologue germano-suédois Heinz Leymann qui le premier a théorisé les 45 agissements constitutifs de harcèlement psychologique communément appelé *mobbing*. Celui-ci se traduit par des *actes dirigés par un individu ou un groupe de manière systématique contre une personne déterminée et qui sont ressentis par cette dernière comme hostiles, répétés fréquemment et durant une période prolongée*.

La finalité du mobbing est de pousser la personne à quitter son entreprise en l'isolant progressivement. C'est ce qui ressort de la définition donnée par la jurisprudence qui caractérise le harcèlement psychologique comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail¹.

Harcèlement sexuel

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

¹ Tribunal fédéral, 22 juin 2017, 8C_251/2017, cons. 5.1

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.

Pour apprécier l'existence de harcèlement sexuel, l'intention de son auteur importe peu et il est inutile que le comportement illicite se répète : c'est la façon dont la victime ressent les sollicitations non consenties qui permet de déterminer si on se trouve dans une situation de harcèlement sexuel.



Prévention

Dans le cadre de son devoir général de protection de la santé et de la personnalité de ses travailleurs qui découle de l'article 328 CO, l'employeur doit mettre en place un dispositif interne qui prévient les actes de harcèlement au travail. Il peut édicter un règlement. En effet, le SECO demande que l'employeur prépare, en concertation avec les travailleurs, une directive par laquelle il exprime la « ferme volonté de l'entreprise de protéger l'intégrité personnelle des collaborateurs et d'instaurer, à tous les échelons hiérarchiques, des rapports respectueux et sans violence² ».

La CCT presse écrite prévoit dans son article 17ter que l'employeur doit également mettre en place des dispositifs qui permettent notamment aux victimes de recourir à un expert externe.

Les révélations récentes du journal *Le Temps* sur la situation à la RTS ont montré qu'il ne suffisait pas que les dispositifs existent ; ils doivent également être efficaces et ne pas avoir une portée seulement théorique.



Sanctions

Lorsqu'on est harcelé, on se trouve dans une situation de vulnérabilité qui peut entraîner des dégâts physiques et psychiques parfois irréversibles. C'est la raison pour laquelle le législateur a prévu un arsenal répressif. Le harcèlement sexuel est une infraction. Par conséquent, la victime peut actionner l'auteur devant les autorités pénales.

² SECO, *Mobbing et autres formes de harcèlement - Protection de l'intégrité personnelle au travail*, 2018, pp. 28-29

L'employeur, même lorsqu'il n'est pas l'auteur des actes illicites, engage pour sa part sa responsabilité civile lorsqu'il n'agit pas pour empêcher ou mettre un terme aux agissements incriminés. En cas de condamnation, il devra verser des dommages-intérêts à la victime. Au-delà de son devoir d'abstention, l'employeur a donc également des obligations positives.

En dépit du cadre juridique, il apparaît que beaucoup de victimes se murent dans le silence et certains arrêts du Tribunal fédéral ne sont pas de nature à chasser le sentiment d'impunité.



Exemples tirés de la jurisprudence

Si les tribunaux suisses sont souvent amenés à se prononcer sur des allégations de harcèlement sexuel et moral, il ressort néanmoins qu'apporter la preuve d'un mobbing n'est pas aisé, y compris dans le secteur des médias.

La journaliste sportive

Dans un arrêt du 12 octobre 2004 (4C.276/2004), le Tribunal fédéral a rappelé la définition du harcèlement sexuel et du mobbing dans les termes suivants :

3.1 Le devoir de protection de la personnalité du travailleur par l'employeur est prévu à l'art. 328 CO, qui a été complété, lors de l'introduction de la LEg, par la mention expresse de la protection contre le harcèlement sexuel (ATF 126 III 395 consid. 7b/aa p. 397). Les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants entrent dans la définition du harcèlement sexuel. Bien que l'art. 4 LEg ne se réfère qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns de caractère sexuel, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées (cf. ATF 126 III 395 consid. 7b/bb p. 397 et les références citées, confirmé in arrêt du Tribunal fédéral non publié 4C.187/2000 du 6 avril 2001, consid. 2b). Le fait que l'employée qui se plaint de harcèlement ait elle-même eu recours au même vocabulaire ne saurait en principe justifier l'admission par l'employeur de remarques sexistes, grossières ou embarrassantes, en particulier de la part d'un supérieur hiérarchique dont le comportement peut déteindre sur celui de ses subordonnés, sous réserve de l'hypothèse où un tel langage aurait été utilisé dans un contexte a priori personnel, comme des messages échangés entre collègues de travail (cf. ATF 126 III 395 consid. 7d p. 399).

4.1. Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (arrêt du Tribunal

fédéral non publié 2C.2/2002 du 4 avril 2003, consid. 2.3). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard du personnel. **Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver**, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêt du Tribunal fédéral non publié 2P.207/2002 du 20 juin 2003, consid. 4.2).

Dans cette affaire, une journaliste sportive d'une agence de presse se plaignait, entre autres, du langage utilisé par ses collègues masculins à son égard. Le Tribunal des prud'hommes de Genève a débouté la demanderesse de sa prétention en paiement d'une indemnité pour tort moral, au motif, notamment, qu'un langage familier, voire grossier, est monnaie courante au sein d'une agence de presse spécialisée dans les informations sportives. Cette décision a été confirmée en appel. Amené à se prononcer sur cette affaire, le Tribunal fédéral a estimé que le comportement de la demanderesse n'était pas consécutif à un mobbing mais résultait de la déception de ne pas avoir été nommée cheffe de la rubrique football et d'épisodes dépressifs, liés à des problèmes de concentration.

La cadre chargée de la communication dans un parc d'innovation

Dans un arrêt récent du 10 juin 2020 (4A_310/2019) relayé dans les médias et critiqué, le Tribunal fédéral était invité à se prononcer sur le licenciement d'une responsable de la communication qui se plaignait du mobbing exercé par le directeur de la société anonyme. Pour le Tribunal fédéral, le comportement incriminé était inadéquat et répréhensible, mais il était général, la salariée en étant toutefois la cible privilégiée, en raison de sa position dans la société.

Les juges du fond avaient reconnu les mauvais traitements et l'atteinte à la personnalité de la requérante. Mais ils avaient conclu que l'employeur, qui avait fait appel à un médiateur qui avait préconisé la suppression du poste de la demanderesse et l'externalisation de ses tâches, avait rempli ses obligations.

La cadre chargée de la sécurité alimentaire dans une multinationale

Il s'agit d'une affaire en cours³ opposant l'ancienne responsable de la sécurité alimentaire d'une entreprise multinationale à son employeur. Cette affaire a également été longuement médiatisée.

La Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois déclare :

4.4. Il ne faut pas perdre de vue qu'aucune mesure n'a été prise pour régler le problème de mobbing dont a été victime l'appelante. En particulier, il est symptomatique qu'aucune mesure n'ait été prise contre le harceleur, lequel a continué son activité au sein du groupe jusqu'à sa retraite.

De manière diamétralement contraire à ce qui a été retenu par les premiers juges, les propositions de transfert faites à l'appelante par l'intimée ne sont pas à considérer comme une mesure adéquate pour parer aux actes de harcèlement du supérieur hiérarchique de l'appelante, mais au contraire comme un aliment de la situation de harcèlement dans laquelle se trouvait l'appelante et à la détruire. Ces propositions étaient dévalorisantes, quand elles n'étaient pas inconsistantes, et ne réglaient en rien la situation à laquelle l'appelante devait faire face. Elles la mettaient bien plus dans une situation professionnelle où l'employée se trouvait déplacée, voire rétrogradée, sans que les fondements de ces transferts soient établis ou justifiés en faveur de l'employée victime. Aucune autre mesure, constructive, réparatrice, n'a été entreprise. On comprend des témoignages que les employés et la direction étaient complices de ce système ou sous l'emprise de la hiérarchie et n'ont jamais cherché à mettre à jour cette situation dysfonctionnelle, contribuant ainsi à violer – au détriment de l'appelante mais à l'avantage de la direction de la société – les règlements internes de l'intimée. Cela a engendré une situation très grave au vu des conséquences dramatiques engendrées.

L'affaire est intéressante car les juges du fond ont reconnu la qualification de *mobbing*, admis le principe d'une réparation et condamné la passivité des dirigeants qui n'ont rien fait pour faire cesser l'atteinte à la personnalité de la victime.

Rendu le 7 janvier dernier par la Cour d'appel vaudoise, l'arrêt a été contesté devant le Tribunal fédéral qui a déclaré le recours irrecevable le 24 février 2020.

³ Cour d'appel civile, HC / 2019 / 891, 7 janvier 2020



Conclusion

Dans le contexte de harcèlement, il est primordial qu'en tant que potentielle victime vous brisiez l'engrenage. Il est vrai que le harcèlement, parce qu'il s'inscrit toujours dans le cadre d'un conflit de travail met la personne dans une situation délicate : peur - légitime - de perdre son emploi ou d'être catalogué. Pour autant, il est vital que la victime apprenne à dire non, qu'elle ose en parler à une personne de confiance et qu'elle n'ait pas honte de demander de l'aide. En effet, un employeur qui licencierait un travailleur qui fait valoir de bonne foi son droit à la protection de sa personnalité pourrait être poursuivi pour licenciement abusif car cela s'apparenterait à un congé représailles.

A cet égard, **impressum** vous accompagne, en toute confidentialité et en toute sécurité, si vous deviez malheureusement être victime ou témoin de tels agissements illicites.

Sur notre site Internet www.impressum.ch, vous pouvez vous signaler auprès d'une personne de confiance. Votre cas sera traité sous le sceau de la confidentialité.