



a

legal + tax  
altenburger.ch

# altenburger

## Droit du travail et harcèlement psychologique

Prévention et solutions

## Plan de la conférence

- I.      Harcèlement psychologique
  - A.    Définition
  - B.    Cadre juridique
  - C.    Formes
  
- II.     Obligations de l'employeur
  
- III.    Moyens à disposition de la personne harcelée
  
- IV.    Conclusion

I. Harcèlement psychologique

A. Définition

1) Principe

➤ **Historique** : CAPH/GE du 23 juin 1997, *in* JAR 1998/154.

Selon la jurisprudence actuelle, le harcèlement psychologique se définit notamment 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.

« La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée ».

(TF 4A\_215/2022, du 23 août 2022, consid. 3.1.)

- Des **menaces** proférées par un employé à l'encontre de l'un de ses collègues de travail. (ATF 127 III 351)
- Le fait de confier des **tâches nettement inférieures aux qualifications du salarié**, non prévues dans le contrat de travail. (JAR 1984/99)
- Le mobbing par **reproches fréquents** pour des **brouilles**. (WAEBER, *Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions?*, PJA 1998 p. 794)
- Le fait de **modifier** ou de **réduire** le champ d'activité d'un employé ancien, **sans en parler avec lui**. (JAR 1985/277)

## I. Harcèlement psychologique

### A. Définition

#### 2) Exclusion du harcèlement

« Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs ».

(TF 4A\_215/2022, du 23 août 2022, consid. 3.1.)

### Actes n'ayant pas été reconnus comme du harcèlement :

Le fait d'avoir invité l'employée à **communiquer ses horaires** lors de la reprise à temps partiel, puis d'avoir **confié** à celle-ci la **responsabilité d'un secteur moins important** vu son incapacité de travail (totale et partielle) de longue durée.

(CAPH/50/2016, du 8 mars 2016, c. 3.3.)

**L'invitation** faite à une employée incapable de travailler **de se rendre chez un médecin-conseil** pour y subir un **examen psychiatrique**.

(ATF 125 III 70)

Le fait de lever **le ton** et de **faire des reproches**, dans une entreprise où la **gestion du stress était mauvaise** puisque tant l'employeur que les employés se laissaient à crier.

Dans ce même arrêt, il a été retenu que le fait d'**imposer une place de travail uniquement à l'une des employées** n'était pas problématique puisque l'employée avait du mal avec l'autorité.

(CAPH/202/2015, du 9 décembre 2022, c. 2.2.)

- I.           Harcèlement psychologique
- A.           Définition
- 3)          Fardeau et moyens de preuve

« Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien que son existence peut être admise sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant 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 justifiées ».

*(TF 4A\_215/2022, du 23 août 2022, consid. 3.1.)*

### **Moyens de preuve :**

➡ Enquête interne / enquête externe / expertise judiciaire

- Témoins directs : collègues, autres employés (souvent rares);
- Témoins indirects : médecins traitants, psychologues, amis, proches, etc.;
  - Témoignages d'autres employés qui auraient fait l'objet de comportements similaires de la part de l'auteur du harcèlement → appréciation de la crédibilité;
- Documents : certificat médical; notes écrites; documents numériques; emails, échanges par messagerie instantanée; retranscriptions; etc.

- I.           Harcèlement psychologique
- B.           Cadre juridique
- 1)           L'art. 328 CO

## Protection de la personnalité du travailleur (art. 328 CO)

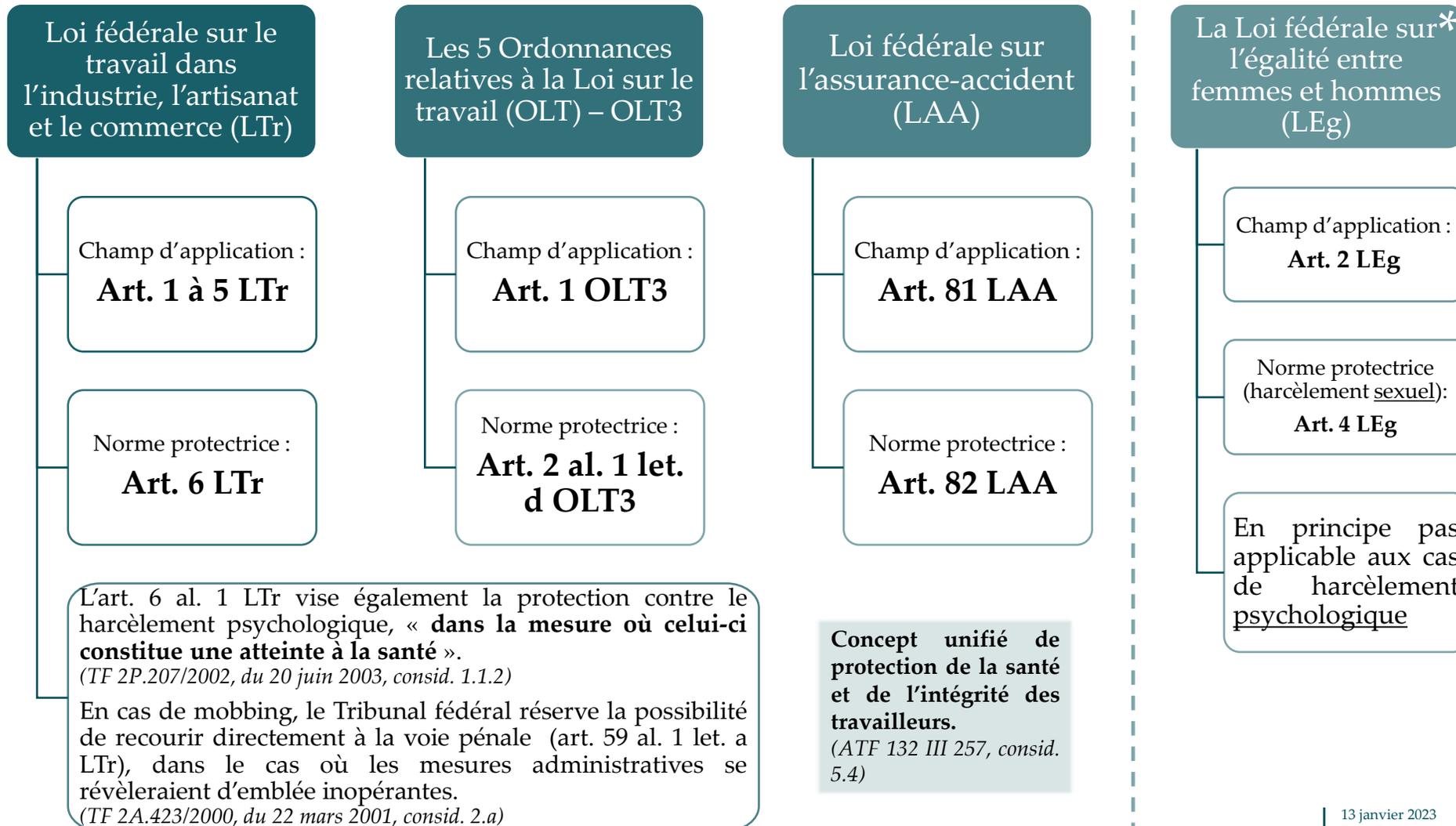
« <sup>1</sup> L'employeur **protège et respecte**, dans les rapports de travail, **la personnalité du travailleur**; il manifeste les égards voulus pour sa **santé** et veille au maintien de la **moralité**. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas **harcelés sexuellement** et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

<sup>2</sup> Il **prend**, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, **les mesures commandées par l'expérience**, applicables en l'état de la technique, **et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage**, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui ».

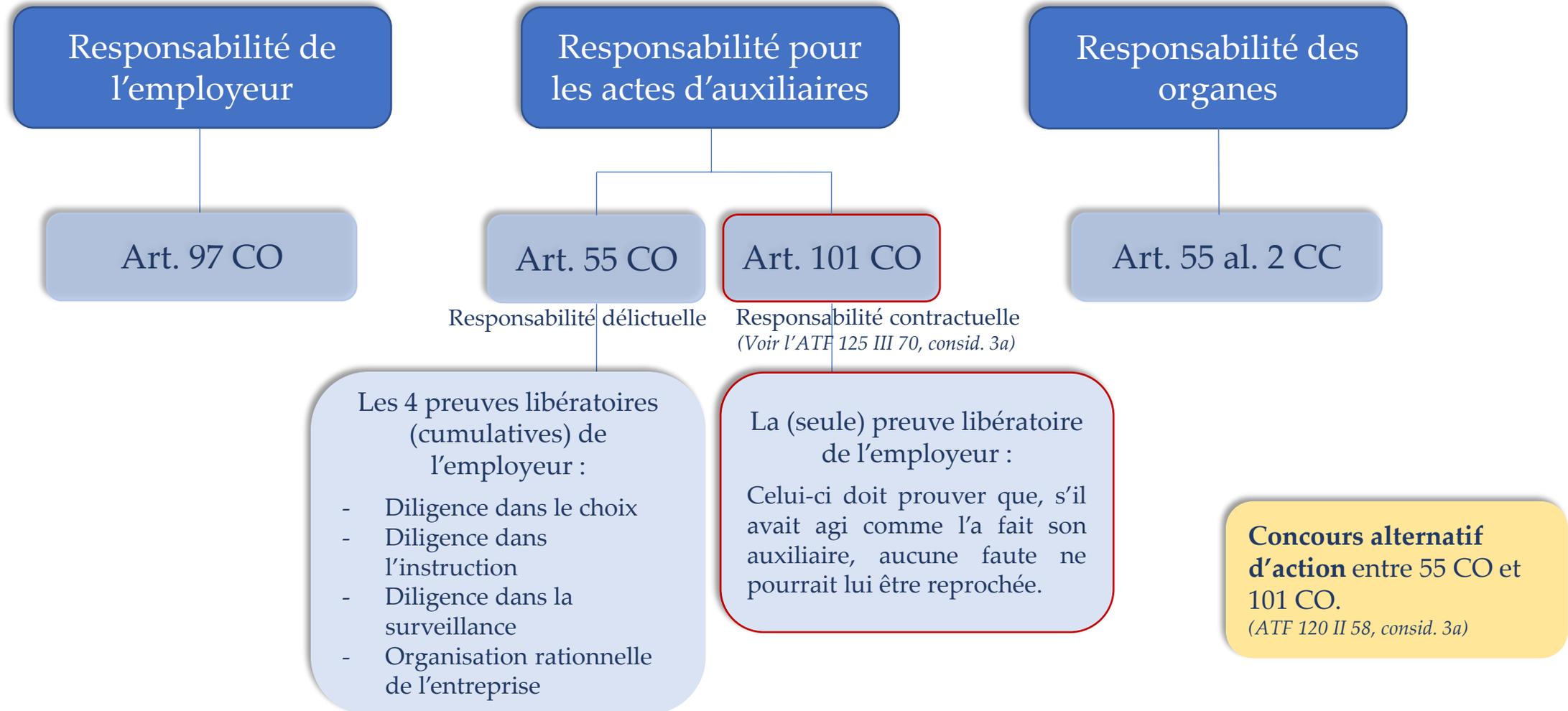
### Biens protégés (liste $\sigma$ exhaustive) :

- Intégrité physique;
- Santé physique et psychique;
- Intégrité morale et considérations sociales;
- Libertés individuelles;
- Sphère privée (...)

- I.       Harcèlement psychologique
- B.       Cadre juridique
- 2)       Les autres normes

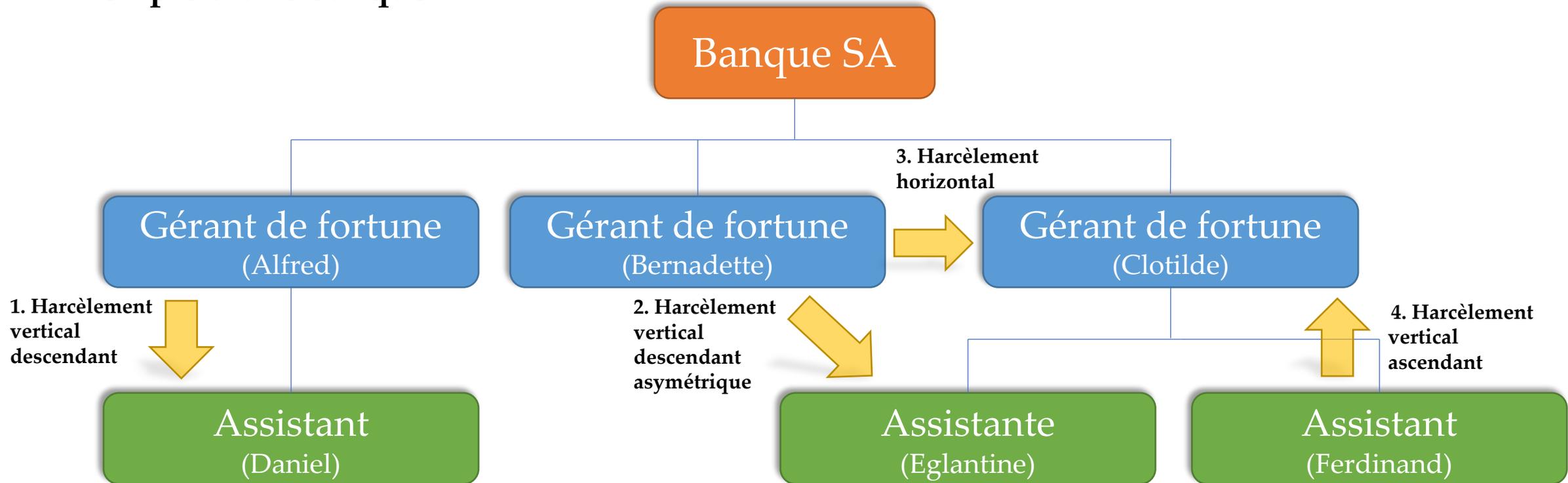


- I. Harcèlement psychologique
- B. Cadre juridique
- 3) Les notions de responsabilité de l'employeur

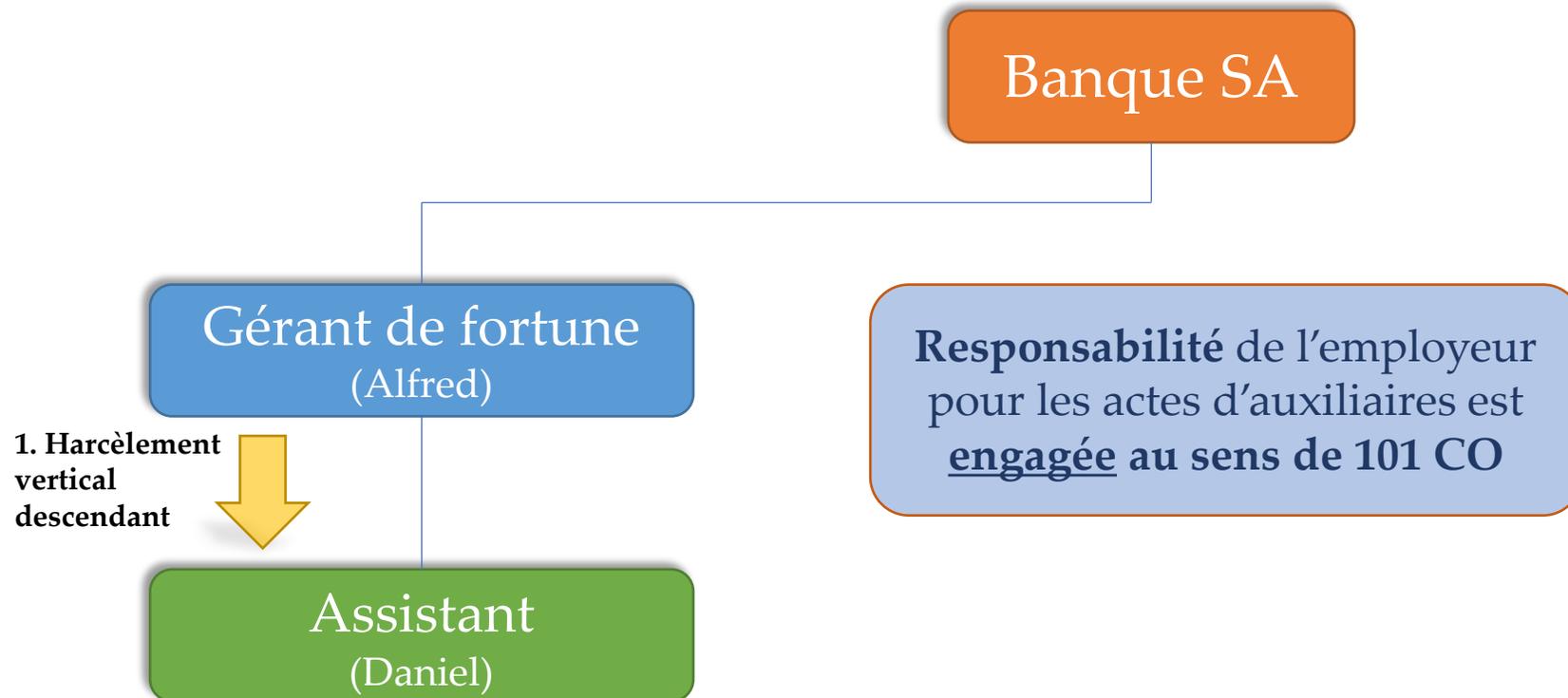


- I.       Harcèlement psychologique
- B.       Cadre juridique
- 3)       Les notions de responsabilité de l'employeur (suite)

### Exemple d'une banque :

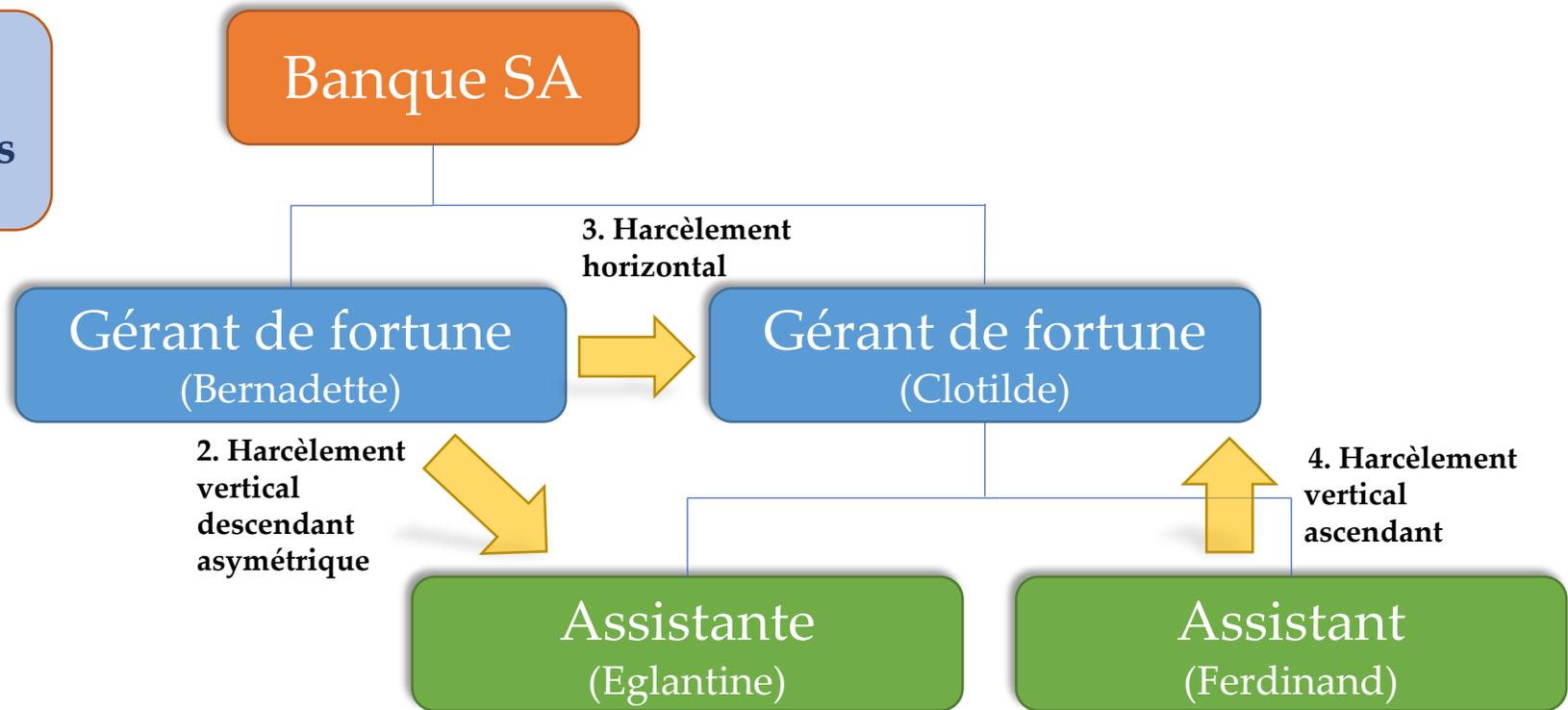


- I.       Harcèlement psychologique
- B.       Cadre juridique
- 3)       Les notions de responsabilité de l'employeur (suite)



- I.       Harcèlement psychologique
- B.       Cadre juridique
- 3)       Les notions de responsabilité de l'employeur (suite et fin)

Responsabilité de l'employeur pour les actes d'auxiliaires n'est (en principe) **pas engagée** au sens de 101 CO



I.           Harcèlement psychologique  
C.           Formes

## Les 45 agissements selon le professeur Heinz Leymann :

1. Empêcher la personne de s'exprimer	2. Isoler la personne	3. Déconsidérer la personne auprès de ses collègues	4. Discréditer la personne dans son travail	5. Compromettre la santé de la personne
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>critiquer</b> le travail de la personne;</li><li>- <b>ignorer</b> sa présence;</li><li>- <b>l'interrompre</b> constamment;</li><li>- lui <b>refuser</b> la possibilité de s'exprimer;</li><li>- [...]</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ne <b>plus</b> lui <b>parler</b>;</li><li>- lui attribuer un poste de travail <b>éloigné</b> et <b>isolé</b> de ses collègues;</li><li>- <b>interdire</b> à ses collègues de lui <b>parler</b>;</li><li>- [...]</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- se <b>gausser</b> d'elle, la <b>ridiculiser</b>;</li><li>- se <b>moquer</b> des ses origines, de sa vie privée;</li><li>- <b>mettre en question</b>, <b>contester</b> ses décisions;</li><li>- la contraindre à un travail <b>humiliant</b>;</li><li>- <b>l'injurier</b> dans des termes obscènes et dégradants</li><li>- [...]</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ne plus lui confier <b>aucune tâche</b>;</li><li>- la contraindre à des tâches totalement <b>inutiles</b> et/ou <b>absurdes</b>;</li><li>- lui confier des tâches exigeants des <b>qualifications</b> très supérieures à ses compétences, afin de la <b>discréditer</b>;</li><li>- [...]</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>menacer</b> la personne de <b>violences</b> physiques;</li><li>- <b>l'agresser</b> physiquement, sans gravité, «à titre d'avertissement»;</li><li>- occasionner des <b>dégâts</b> au <b>poste de travail</b> de la personne;</li><li>- [...]</li></ul>

- I.           Harcèlement psychologique
- C.           Formes (suite)

## Stress et burnout

Définitions du SECO :

### Stress

« [...] un état fait de réactions émotionnelles, cognitives, comportementales et physiologiques aux aspects néfastes et nocifs de la nature du travail, de son organisation et de son environnement. Cet état est caractérisé par des degrés élevés d'activité et de souffrance et, souvent, par le sentiment de ne pas pouvoir faire face à la situation ».

*(SECO, Annexe de l'art. 2 OLT3, p. 302 – E.)*

### Burnout

« [...] état d'épuisement qui se développe lentement et qui peut être la conséquence de contraintes psychiques néfastes au travail. [...] Le syndrome de burn-out est caractérisé par :

- le sentiment d'être émotionnellement épuisé, c'est-à-dire d'être en permanence très fatigué ;
- le sentiment de ne plus être performant, et
- ce qu'on appelle la distanciation ou la dépersonnalisation. ».

*(SECO, Annexe de l'art. 2 OLT3, p. 302 – F.)*

## II. Obligations de l'employeur

Les art. 328 CO et 6 LTr imposent à l'employeur :

- **Un devoir d'abstention** de toute atteinte aux droits de la personnalité des travailleurs, et
- **Une obligation positive** de prendre des **mesures concrètes** de prévention et/ou de gestion.

L'adéquation des mesures prises par l'employeur doit être appréciée **en fonction du cas concret**

(ATF 132 III 115, consid. 2.5)

### Exemples :

- Organisation d'entretiens individuels/groupe avec les personnes impliquées dans le conflit;
- Diffusion de consignes concrètes de comportement;
- Recours à une personne de confiance ou à une entreprise de conseil externe en vue d'un coaching d'équipe, ainsi que la présentation de propositions visant à régler définitivement le litige;
- Organisation d'entretiens, de débats, de réunions d'équipe;
- Recours à des coachs et à des médiateurs;
- Réorganisation des postes de travail, avertissements, mutations internes;
- Etc...

(TF 4A\_384/2014, du 12 novembre 2014, consid. 4.2.2.)

### III. Moyens à disposition de la personne harcelée

Action en prévention / en cessation  
/ en constatation de l'atteinte

Mesures d'interdiction en cas de  
violence, menaces ou harcèlement

Art. 28a  
et 28b CC

Intervention de  
l'OCIRT

Art. 6 LTr

Art. 49 et  
97 CO

Action en réparation du tort  
moral

Action en dommages-intérêts

 Lorsque la personne harcelée s'abstient d'informer son employeur d'un cas de harcèlement, il n'est en principe pas possible de reprocher à ce dernier la méconnaissance des faits incriminés, sauf si l'auteur de l'atteinte est un organe au sens de 55 CC.  
(CAPH/133/2005, du 14 juin 2005)

## IV. Conclusion

**Merci de votre attention !**



**Laurent Lehner**

Associé, Genève

Avocat spécialiste FSA en droit du travail; Spécialiste en droit commercial et droit des sociétés

lehner@altenburger.ch

a

legal + tax  
altenburger.ch

altenburger