

BGer 1C_141/2025 vom 25. August 2025

Bundesgericht, 2025-08-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_141_2025

FR: TF 1C_141/2025 du 25 août 2025

IT: TF 1C_141/2025 del 25 agosto 2025

Erwägungen

E. 1

La décision attaquée concerne des rapports de travail de droit public au sens de l' art. 83 let . g LTF. Elle tranche une contestation pécuniaire et la valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. qui ouvre la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF). Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF), sous réserve d'une motivation suffisante des griefs, contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par l'autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let . d LTF), le recours en matière de droit public est en principe recevable.

E. 2

Se plaignant d'une constatation inexacte des faits et d'une violation du droit fédéral, la recourante soutient que son licenciement serait abusif au sens des art. 336 ss CO et justifierait le versement d'une indemnité de 40'045 fr. correspondant à six mois de salaire. Selon elle, son incapacité de travail trouverait sa cause dans le harcèlement psychologique qu'elle aurait subi de la part de sa hiérarchie et notamment de sa supérieure directe.

E. 2.1

Le Tribunal fédéral statue en principe sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l' art. 105 al. 2 LTF . La partie recourante ne peut critiquer la constatation de faits que si ceux-ci ont été établis en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF ou de manière manifestement inexacte, c'est-à-dire arbitraire, et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF ; ATF 142 II 355 consid. 6). Conformément à l' art. 106 al. 2 LTF , la partie recourante doit expliquer de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées. Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques de type appellatoire portant sur l'état de fait ou sur l'appréciation des preuves (ATF 145 V 188 consid. 2).

E. 2.2

Dans le secteur de la santé du canton de Neuchâtel, une convention collective de travail Santé21, pour les années 2022 à 2025 et dans sa version de droit public (ci-après: CCT; état au 1er juillet 2023), est applicable à l'ensemble du personnel des institutions parties afin de fixer, d'harmoniser et d'améliorer le statut du personnel du domaine de la santé (cf. art. 1.2 et 1.8 CCT).

Aux termes de l'art. 3.2.1 al. 1 CCT, l'employé ou l'employeur peut résilier le contrat de travail moyennant le respect de délais variant selon le nombre d'années d'activité accomplies. Toute résiliation signifiée par l'employeur doit être précédée d'un entretien (cf. art. 3.2.2 al. 2 CCT) et, en sus, d'un avertissement écrit s'il est reproché à l'employé une violation de ses obligations (cf. art. 3.2.2 al. 3 CCT). L'art. 3.5 CCT instaure une protection

contre les congés et empêche une résiliation par l'employeur pendant 12 mois en cas d'accident ou de maladie professionnels, respectivement pendant 6 mois en cas d'accident ou de maladie non professionnels (al. 1). En cas de résiliation notifiée avant la période de protection, le délai de congé est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de cette période (al. 2). Les art. 336 à 336b (résiliation abusive) et les art. 336c et 336d (résiliation en temps inopportun) du CO sont applicables à titre de droit supplétif (al. 3). Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison ait un lien avec le rapport de travail ou porte, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée (ATF 123 III 246 consid. 5; arrêts 8C_387/2022 du 21 août 2023 consid. 8.2; 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 et les références).

Vu le renvoi de l'art. 3.5 al. 3 CCT, les art. 336 ss CO s'appliquent en tant que droit cantonal supplétif, si bien que la cognition du Tribunal fédéral est sur ce point aussi limitée à l'arbitraire (cf. ATF 138 I 232 consid. 2.4; arrêts 1C_34/2025 du 14 mars 2025 consid. 3.2; 1C_519/2023 du 22 avril 2024 consid. 3.1). Appelé à revoir l'interprétation d'une norme cantonale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain (ATF 150 I 50 consid. 3.2.7; 148 I 145 consid. 6.1; 140 III 167 consid. 2.1). Le grief de l'arbitraire est soumis aux exigences de motivation qualifiée de l'art. 106 al. 2 LTF (cf. ATF 146 I 62 consid. 3).

E. 2.3

Le chapitre 7 de la CCT a trait à la protection de l'intégrité personnelle au travail, l'employeur devant mettre en oeuvre les mesures de soutien et d'accompagnement propres à instaurer et à maintenir un climat de travail respectueux et constructif (art. 7.1.1 al. 1 CCT). Selon l'art. 7.1.2 CCT, l'employé a ainsi droit à des égards respectueux de la part de ses supérieurs et de ses collègues (al. 1). L'employeur veille à la protection de l'intégrité personnelle de l'employé par des mesures de prévention, de gestion et d'information, ainsi que par une communication ouverte (al. 2). L'employeur édicte une directive interne propre à prévenir et gérer la souffrance au travail, les conflits et les atteintes à l'intégrité personnelle, dont le harcèlement; il y indique les différentes voies à disposition des employés en parallèle de la voie hiérarchique et des ressources humaines; il donne une information régulière aux employés concernant le dispositif mis en place par la CCT et la directive interne (al. 3). Le dialogue et la médiation sont privilégiés pour la résolution des différends; de plus, l'employeur doit examiner avec diligence toute plainte de l'employé et prendre les mesures qui s'imposent (al. 4). Un dispositif de protection de l'intégrité personnelle (DPI), sous l'autorité de la Commission paritaire, prévoit la possibilité pour l'employé de faire appel de façon confidentielle et directement (sans passer par la voie hiérarchique ou les ressources humaines) à une personne de confiance externe pour examiner et traiter chaque sollicitation liée à de la souffrance au travail, un conflit ou une atteinte à l'intégrité personnelle, dont le harcèlement (al. 5). Un règlement de protection de l'intégrité personnelle (ci-après: RPI) a été adopté sur la base de l'art. 7.1 CCT et repose notamment sur les principes dégagés de l'art. 328 CO (cf. art. 1 RPI).

Selon la définition donnée par la jurisprudence, qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (arrêt 8D_6/2021 du 23 septembre 2022 et les

arrêts cités), le harcèlement psychologique, ou mobbing, est 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 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 (arrêts 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1; 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1; 8C_107/2018 du 7 août 2018 consid. 5). Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles (cf. par ex. arrêts 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et 5.3; 8C_787/2015 du 4 novembre 2015 consid. 3.2.4; 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.2), d'une incompatibilité de caractères (arrêt 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.2), d'une mauvaise ambiance de travail, ou du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait à ses devoirs envers ses collaborateurs (arrêts 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 5.1; 8C_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5 et les références).

Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêt 8C_41/2017 précité consid. 3.5

in fine et les références), 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 ou mesures pourtant justifiées (arrêt 8C_787/2015 précité consid. 3.2.2). L'autorité de céans concède une marge d'appréciation au juge appelé à déterminer, sur la base des circonstances d'espèce, si les indices réunis permettent ou non de retenir un tel mobbing (arrêts 8C_107/2018 précité consid. 5; 4A_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.3.4; 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.3.3).

E. 2.4

En l'espèce, la recourante a été licenciée par décision du 4 octobre 2024 pour le 31 janvier 2025. Il n'est pas contesté qu'à ce moment, elle n'était plus protégée par la période de six mois de l'art. 3.5 al. 1 CCT relative aux absences en cas de maladie non professionnelle. Il n'est pas non plus soutenu que la procédure de résiliation instaurée par l'art. 3.2.2 CCT n'aurait pas été respectée. Les précédents juges ont nié l'existence d'un harcèlement psychologique à l'origine de l'arrêt de travail et ont dès lors rejeté la demande d'indemnisation pour licenciement abusif.

E. 2.5

Selon la recourante, la cour cantonale aurait constaté de façon inexacte les faits constitutifs de mobbing. Elle estime que sa supérieure directe aurait eu un comportement tracassier envers elle et qu'elle aurait cherché à décrédibiliser son travail en étant constamment derrière elle et en relevant ses moindres faits et gestes. Son seul but aurait été de critiquer son travail par des agissements hostiles et répétés à son encontre durant plusieurs mois.

E. 2.5.1

Ces critiques sont largement appellatoires et ne justifient pas de s'écarter des faits établis par la cour cantonale. En particulier, la recourante ne se base sur aucun élément concret lorsqu'elle affirme péremptoirement qu'elle aurait signalé à son employeur des faits constitutifs de mobbing déjà avant que la procédure relative à l'insuffisance de ses

prestations n'ait été initiée en juin 2023. Comme cela ressort des procès-verbaux des divers entretiens, l'instance précédente pouvait retenir que la recourante ne s'est plainte pour la première fois du comportement de sa supérieure que lors de l'entretien du 17 octobre 2023 qui avait pour vocation de déterminer si elle avait atteint les objectifs précédemment fixés. Cela étant, rien ne permet de retenir qu'elle aurait été sujette à des propos ou agissements hostiles de la part de sa hiérarchie, comme elle le soutient sans fondement. Le fait d'indiquer que la situation serait devenue "difficile" montre certes qu'il existait un conflit dans les relations professionnelles ou une mauvaise ambiance de travail, mais pas pour autant une situation de mobbing.

Une procédure a été ouverte à l'encontre de la recourante dans la mesure où elle avait du mal à répondre à son cahier des charges d'aide-intendante. Cette démarche comprenait inévitablement des critiques sur son travail afin de mettre en avant ce qui devait être amélioré et ce qui était attendu d'elle. Les éléments qui lui étaient reprochés ont été listés lors de la séance du 27 juin 2023 et se rapportaient, par exemple, à des erreurs dans des commandes, à des oublis de certaines tâches, dans le fait d'effectuer au contraire des activités qui ne relevaient pas de ses fonctions ou encore de parler en portugais. Ces remarques ont été formulées dans le cadre du rapport de subordination, propre aux relations de travail, qui liait la recourante à sa supérieure directe et qui supposait par définition une surveillance, des ordres et des instructions de cette dernière (cf. ATF 148 II 426 consid. 6.3). Même franches et directes, elles ne sauraient constituer des agissements hostiles dans la mesure où elles se rapportaient aux prestations professionnelles et reposaient sur des considérations objectives, sous peine de vider de sa substance le lien de subordination. Lors de ses auditions, l'intéressée a d'ailleurs reconnu avoir commis des erreurs et n'avoir pas été assez attentive dans l'accomplissement de certaines de ses tâches et que les reproches de sa supérieure étaient "souvent justifiées". L'employeur était en droit d'attendre de son employée qu'elle accomplisse correctement son travail, en fournissant les prestations qui lui étaient confiées dans le cadre de son cahier des charges afin de garantir le bon fonctionnement du service; il pouvait ainsi l'inviter à se conformer à ses obligations professionnelles, de façon répétée, pressante et au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement (cf. arrêt 8C_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5). L'énumération détaillée par sa supérieure des éléments qui lui étaient reprochés, lors des différentes séances, était au demeurant nécessaire pour identifier les objectifs puis déterminer s'ils avaient été atteints, conformément à la procédure précédant une éventuelle résiliation (cf. art. 3.2.2 al. 3 CTT); rien ne permet en revanche d'affirmer qu'elle aurait eu pour but de la critiquer inutilement ou de relever ses moindres faits et gestes comme elle l'a ressenti.

Contrairement à ce qu'elle soutient dans son recours, il ressort des procès-verbaux des différentes séances que la recourante n'a pas contesté les remarques formulées à son encontre, mais reprochait à l'intendante-chef le ton qu'elle utilisait et sa façon de communiquer, ainsi que l'absence de reconnaissance de son travail. Ces difficultés de communication alléguées semblent relever d'une incompatibilité de caractères et ne suffisent pas pour retenir un comportement hostile et répété contre la recourante (cf. arrêt 1C_34/2025 du 14 mars 2025 consid. 4.1). Les éléments décrits lors de l'audience du 30 janvier 2024 ne suggèrent pas que l'intendante-chef aurait adopté un comportement systématiquement dénigrant spécifiquement à son égard dans le but de la déstabiliser, la recourante relevant au demeurant que sa supérieure était devenue "plus nerveuse" avec tout

le monde depuis son retour au travail. Il ne lui a en outre pas été confié des tâches sans rapport avec ses qualifications professionnelles, comme elle semble le soutenir en se référant à une affaire qui n'est pas comparable à sa situation (cf. arrêt 8C_590/2020 du 8 juillet 2021). La rétrogradation proposée à la recourante avait pour finalité d'aligner son cahier des charges à ses capacités, puisque les objectifs n'avaient pas été atteints, sans que l'on ne puisse y voir une intention de l'isoler ou de la marginaliser sur le plan professionnel. Cette mesure a d'ailleurs été suggérée à la suite d'un souhait émis en ce sens par la recourante, de sorte qu'elle ne saurait soutenir, non sans une certaine témérité, avoir subi une forte pression psychologique pour changer de fonction.

Enfin, le fait d'avoir un suivi médical pour un trouble anxieux et dépressif mixte (F41.2) ne suffit pas non plus à établir une situation de mobbing. Si les rapports de son psychiatre des 25 mars et 29 avril 2024 indiquent que ces troubles sont liés à une situation conflictuelle au travail, ils ne font toutefois que retranscrire les déclarations et ressentis de la recourante par rapport à son travail, sans que le médecin ne conclue que ses troubles auraient été provoqués par un harcèlement psychologique (cf. arrêt 1C_418/2008 du 27 mai 2009 consid. 2.2.4 sur la question des témoignages indirects). C'est par conséquent sans arbitraire que la cour cantonale a considéré que cet élément n'était en l'occurrence pas décisif.

E. 2.5.2

Au vu des éléments qui précèdent, il n'est pas établi que la recourante aurait été progressivement mise à l'écart et sous tension par sa hiérarchie. Il ne saurait en outre être reproché au RHNe de n'avoir rien entrepris lorsque son employée lui a fait part, dans son courrier du 4 décembre 2023, d'un comportement pouvant potentiellement être constitutif d'un harcèlement psychologique.

En dépit des critiques de la recourante, ses plaintes ont été prises au sérieux par le RHNe qui a appliqué la procédure interne en cas de situation pouvant relever d'un harcèlement (cf. art. 5 let. b et 9 RPI). Après avoir pris connaissance de ses accusations, un entretien initial a ainsi été fixé le 30 janvier 2024 avec un partenaire RH afin d'évaluer la situation et identifier les démarches à adopter (cf. art. 9.1 RPI). Cet entretien lui a permis de s'exprimer librement sur les faits auprès d'un intervenant indépendant qui ne faisait pas partie de sa hiérarchie. Au préalable, la recourante avait au demeurant été assistée par une personne de confiance lors de ses séances avec son employeur. Au vu des critiques formulées par la recourante quant au ton utilisé par sa supérieure, il a été jugé approprié d'engager un dialogue entre les personnes concernées afin de trouver une résolution du différend par le biais d'une médiation, comme préconisé par l'art. 7.2.2 al. 4 CCT et précisé à l'art. 9.2 RPI. La recourante n'a toutefois pas réagi à cette proposition dans le délai de réflexion qui lui a été accordé et il n'apparaît pas qu'elle aurait, à ce stade, requis la mise en oeuvre d'une enquête au sens de l'art. 9.3 RPI. Cela étant, au vu des faits rapportés qui ne font manifestement pas état d'une situation de mobbing et qui semblent au surplus avoir été allégués en réaction aux critiques adressées à la recourante, il n'était pas arbitraire pour les instances précédentes de considérer qu'une enquête n'était pas indiquée, malgré le courrier du 28 mai 2024 de son avocat souhaitant finalement sa mise en oeuvre.

E. 3

Il découle de ce qui précède que la cour cantonale a, sans faire preuve d'arbitraire, nié l'existence d'un harcèlement psychologique à l'origine de l'incapacité de travail de longue durée de la recourante. Elle pouvait par conséquent retenir que le licenciement n'avait pas

été abusif et ainsi refuser de lui allouer une indemnité.

Le recours est partant rejeté dans la mesure de sa recevabilité, aux frais de la recourante qui succombe (cf. art. 66 al. 1 LTF). Il n'est pas alloué de dépens (cf. art. 68 al. 3 LTF ; arrêt 8C_151/2010 du 31 août 2010 consid. 6.1 et les références citées).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.