

NE_GERICHTE CACIV.2021.64 vom 3. Dezember 2021

NE Tribunal cantonal, 2021-12-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CACIV.2021.64

FR: NE_GERICHTE CACIV.2021.64 du 3 décembre 2021

IT: NE_GERICHTE CACIV.2021.64 del 3 dicembre 2021

Erwägungen

E. 8

CC). Il résulte cependant 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 (arrêts du TF du 08.07.2021 [8C_590/2020] cons. 4.1 ; 05.12.2016 [4A_439/2016] cons. 5.2 ; du 09.07.2007 [4A_128/2007] cons. 2.1). Dans la mesure où les témoins directs de ce genre d'atteinte font souvent défaut, il peut être tenu compte d'autres indices, notamment des déclarations de personnes auxquelles la victime s'est confiée, et il serait inadmissible d'écarter d'emblée les témoignages d'autres personnes ayant été victimes de comportements hostiles et qui éprouvent du ressentiment envers l'auteur de ceux-ci (Dunand , op. cit., n. 38 ad art. 328). Certains auteurs considèrent que les exigences en matière de preuve sont strictes, le faisceau d'indices exigé devant être non seulement convergent, mais aussi probant (Wyler/Heinzer , Droit du travail, 4 ème éd., p. 448 ; on notera cependant que les arrêts auxquels ces auteurs se réfèrent ne disent pas exactement cela). d) Le juge dispose d'une marge d'appréciation pour déterminer, sur la base des circonstances d'espèce, si les indices réunis permettent ou non de retenir un mobbing (arrêts du TF du 08.07.2021 [8C_590/2020] cons. 4.1 et du 10.06.2020 [4A_310/2019] cons. 4.1.1). e) Le seul fait qu'un comportement ne réponde pas en tous points à la définition du mobbing n'exclut pas nécessairement une atteinte illicite à la personnalité ; tel peut notamment être le cas d'un comportement critiquable « non discriminatoire » , qui accable plusieurs employés (arrêt du TF du 10.06.2020 [4A_310/2019] cons. 4.3.7). 6. Mesures prises par l'employeur c) La doctrine majoritaire, suivant en cela un arrêt cantonal, admet que l'employeur qui a pris toutes les mesures raisonnablement exigibles pour mettre fin à un mobbing est en droit de licencier la personne harcelée plutôt que la personne harceleuse lorsque l'intérêt de l'entreprise le commande, ce choix se fondant sur la liberté contractuelle de l'employeur de mettre fin au contrat (Wyler/Heinzer , Droit du travail, 4 e éd., p. 452, avec des références ; Dunand , op. cit., n. 43 ad art. 328, trouve cette solution contestable). 7. Lien de causalité 7.3. c) Dans les cas douteux de harcèlement, il est fréquent que le juge ordonne une expertise médicale pour déterminer les causes de l'atteinte à la santé du travailleur. L'expert judiciaire – médecin-psychiatre – sera amené à vérifier l'existence ou l'inexistence de symptômes compatibles avec ceux que présentent habituellement les victimes d'un harcèlement (Dunand , op. cit., n. 39 ad art. 328, qui se réfère à l'arrêt du TF du 27.05.2009 [1C_418/2008] cons. 2.2.4). Il pourra, en revanche, plus difficilement conclure que la dégradation de l'état de santé de l'expertisé est la conséquence directe du mobbing, car il ne lui appartient pas d'établir des liens de causalité avec des faits qu'il n'a pas pu constater lui-même (Dunand , op. cit., n. 39 ad art. 328).

E. 9

b) L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'article 328 CO (ATF 125 III 70 cons. 2a p. 73). Selon cette disposition, l'employeur doit non seulement respecter la personnalité du travailleur, mais aussi la protéger ; il doit donc non seulement s'abstenir lui-même d'actes de mobbing, mais aussi prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes, notamment de la part d'autres membres du personnel (arrêt du TF du 09.07.2007 [4A_128/2007] cons. 2.2). c) Le Tribunal fédéral a retenu que l'employeur peut devoir répondre d'atteintes à la personnalité commises par des auxiliaires, au sens de l'article 101 CO , soit en particulier par des supérieurs hiérarchiques ou des personnes responsables du personnel (ATF 125 III 70 cons. 3a ; cf. aussi arrêt du TF du 09.07.2007 [4A_128/2007] cons. 2.4). Il n'y a ainsi par exemple pas d'obstacle de principe à l'application de l'article 101 CO concernant l'imputation à l'employeur du comportement du directeur d'une société anonyme, accusé de mobbing à l'encontre de l'une de ses subordonnées directes (arrêt du TF du 10.06.2020 [4A_310/2019] cons. 4.3.1). Plus spécifiquement, le Tribunal fédéral a retenu une telle responsabilité dans des cas où l'atteinte émanait du secrétaire général d'une association (ATF 130 III 699 cons 5.2), d'un entraîneur au sein d'un club de football organisé en société anonyme (ATF 137 III 303 cons 2.2.2), ou encore d'un supérieur hiérarchique (arrêt du TF du 01.03.2011 [4A_665/2010] cons. 6.1; cf. aussi l'arrêt du TF du 13.10.2004 [4C.343/2003] cons. 4.1). Le Tribunal fédéral admet cependant que, de façon générale, la question du lien de causalité fonctionnelle entre l'activité confiée à un auxiliaire et l'acte dommageable suscite des discussions. Il relève que, dans le cas de l'article 328 CO , la doctrine majoritaire va dans le sens de la jurisprudence précitée et tend à distinguer selon la place hiérarchique de l'auteur de l'atteinte au sein de l'entité employeuse, reconnaissant en général la qualité d'auxiliaire au seul supérieur direct de la victime de l'atteinte et expliquant que le rapport de subordination est l'essence même du contrat de travail et que le supérieur hiérarchique est le délégataire même implicite de l'obligation de respecter la personnalité du travailleur qui lui est subordonné. Le Tribunal fédéral constate que l'opinion contraire, qui s'oppose à l'application de l'article 101 CO au motif que l'atteinte à la personnalité est un acte illicite, semble minoritaire. Il laisse cependant la question ouverte, dans sa jurisprudence la plus récente (arrêt du TF du 10.06.2020 [4A_310/2019] cons. 4.3.1). d) L'article 101 al. 1 CO institue une responsabilité quasi causale. Son application sans réserves peut cependant paraître inéquitable lorsque l'employeur a pris toutes les mesures de prévention, d'organisation et de surveillance nécessaires et que, sans qu'il ait pu être au courant, des atteintes à la personnalité, par exemple sous la forme d'un harcèlement psychologique, se sont produites dans son entreprise. Il pourrait être préférable de considérer que l'article 328 CO constitue une norme d'imputation sui generis qui serait assortie de réelles preuves libératoires, en ce sens que l'employeur pourrait s'exonérer en prouvant qu'il a pris les mesures que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour prévenir un harcèlement ou y mettre fin (Dunand , in : Commentaire du contrat de travail, n. 90-92 ad art. 328).

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