

NE_GERICHTE CCC.2007.8 vom 13. März 2007

NE Tribunal cantonal, 2007-03-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.2007.8

FR: NE_GERICHTE CCC.2007.8 du 13 mars 2007

IT: NE_GERICHTE CCC.2007.8 del 13 marzo 2007

Erwägungen

E. 1

En général

1L'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.¹

2Il 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.²

¹Phrase introduite par le ch. 3 de l'annexe à la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité, en vigueur depuis le 1er juillet 1996 (RS151.1).²Nouvelle teneur selon le ch. 3 de l'annexe à la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité, en vigueur depuis le 1er juillet 1996 (RS151.1).

E. 2

Se référant à la jurisprudence du Tribunal fédéral, le recourant affirme qu'il incombe au juge d'apprécier les preuves et de justifier son choix. Il ajoute que l'employeur est responsable des agissements de ses employés, en application de l'article 101 CO et que, de ce fait, l'intimée doit répondre des actes du supérieur hiérarchique du recourant. Il rappelle aussi que dans les litiges relevant du droit du travail le juge établit d'office les faits et apprécie librement les preuves.

E. 3

Plus concrètement, le recourant reproche aux premiers juges (recours p. 12, point C) d'avoir méconnu que son supérieur hiérarchique, F., l'avait harcelé pendant plusieurs années, ce comportement atteignant son apogée pendant la période allant du mois de mai au mois de décembre 2005. Selon lui, le changement de poste proposé au recourant en juillet 2005 constituait de facto l'élément essentiel autour duquel le mobbing dont il se plaint se serait exercé, F. ayant adopté une attitude ayant clairement pour but de le marginaliser sur son lieu de travail. De l'avis du recourant, le fait que le tribunal des prud'hommes ait estimé qu'il ne s'était plaint de mobbing par son chef qu'à partir du mois de mai 2005 justifierait à lui seul l'admission du recours.

E. 4

La maxime inquisitoire sociale qui régit les procédures relevant de la juridiction des prud'hommes ne dispense pas la partie mécontente d'un jugement d'indiquer en quoi une ouverture à recours serait réalisée à son avis. Aucun élément au dossier n'infirme la

constatation du tribunal des prud'hommes selon laquelle le recourant n'aurait commencé à se plaindre de mobbing qu'en mai 2005. On cherche donc en vain un arbitraire ou un excès du pouvoir d'appréciation dans les constatations des premiers juges sur ce point.

E. 5

Le recourant allègue ensuite que les premiers juges ne pouvaient sans arbitraire et sans violation du droit matériel faire abstraction des déclarations de trois des quatre témoins entendus, qui auraient tous eu à se plaindre du comportement et de l'attitude inqualifiables de son supérieur hiérarchique. Il estime que le tribunal des prud'hommes aurait dû tenir compte de ces éléments pour retenir que les conditions de harcèlement répréhensible étaient réunies et condamner l'intimée. Il est exact que les témoins entendus n'ont pas fait l'éloge du caractère de F. qui, d'une façon générale, semblait rencontrer des problèmes relationnels avec ses subordonnés. La première trace concrète d'une plainte pour harcèlement, apparaissant au dossier à tout le moins, remonte au courrier que le conseil du recourant a adressé à l'intimée, par F., le 16 janvier 2006. Quelques jours plus tard, le 25 janvier, le chef départemental du personnel a répondu à l'avocat du recourant en contestant toute volonté de nuire au recourant en lui proposant un autre mode de rémunération. Le représentant de l'intimée proposait un rendez-vous " pour clarifier la situation et surtout pour trouver une solution ". Cette rencontre a eu lieu le 10 février 2006, apparemment en l'absence du recourant. Le 20 février 2006, le chef départemental du personnel a formulé une proposition pour la collaboration future des parties. Le conseil du recourant demanda alors différentes clarifications. Des pourparlers se sont poursuivis après l'introduction de l'instance. En particulier, l'intimée a formulé des propositions concrètes lors de l'audience qui a eu lieu le 10 juillet 2006 par devant le tribunal des prud'hommes. Le recourant ayant décliné ces propositions, dont une se rapportant à un poste de spécialiste dans une succursale non dirigée par F., l'intimée a mis un terme au contrat. Le rappel de cette chronologie suffit à démontrer que l'intimée n'est pas restée inerte dès l'instant où le recourant s'est plaint de harcèlement, par l'intermédiaire de son avocat, au mois de janvier 2006, ce qui fondait les premiers juges à ne pas retenir une violation de l'art. 328 CO à la charge de l'intimée (comp. TF, 4C.404/2005, du 10 mars 2006, cons.3.2). A cet égard, on discerne mal à quel titre le recourant reproche à l'autorité inférieure de ne pas fonder son prononcé sur " tous les faits pertinents établis lors des débats " (recours p.14 in initio).

E. 6

Le recourant reproche ensuite aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimée était d'accord de maintenir le salaire fixe prévu par le contrat signé le 1^{er} juillet 2000, en ne tenant pas compte du fait que l'employeur s'était réservé la possibilité de revoir sa position après six mois, avec possibilité de prendre des mesures si les objectifs n'étaient pas remplis. Le recourant omet de préciser que l'intimée se réservait de " reconsidérer la situation ", ce qui laissait ouvertes de nombreuses possibilités.

E. 7

Le recourant fait grief aux premiers juges d'avoir également dénaturé le contenu des échanges de correspondance du début de l'année 2006 et d'avoir retenu que le recourant avait refusé de négocier une solution transactionnelle. Il n'est pourtant pas contesté que le recourant ne s'est pas rendu au rendez-vous fixé le 10 février 2006 et qu'il a ouvert action au mois d'avril, alors qu'il était encore en incapacité de travail, et qu'un changement dans le département des ressources humaines de l'intimée était intervenu (PL dem.9).

E. 8

A la page 15 alinéa 2 de son mémoire, le recourant semble considérer que le fait que l'intimée ait contesté avoir violé l'article 328 CO constitue à lui seul un acte de harcèlement, ce qui n'est pas sérieux.

E. 9

Dans un pénultième moyen, le recourant s'en prend au constat des premiers juges selon lequel les représentants de la défenderesse auraient avancé des propositions acceptables qu'il aurait refusées. Formulé de façon difficilement intelligible, le grief semble devoir être interprété en ce sens que les premiers juges auraient méconnu que le mobbing n'émanait non pas des représentants sommitaux de l'intimée mais du supérieur hiérarchique direct du recourant, F.. Si c'est bien ce qu'il soutient, le recourant montre qu'il a mal compris l'article 328 CO et la jurisprudence qui s'y rapporte. Il a actionné l'intimée. La question était donc de savoir si celle-ci avait à répondre des actes éventuellement répréhensibles de son commis (F.), c'est-à-dire son auxiliaire au sens de l'article 101 CO. Les premiers juges ont justement retenu que dès l'instant où les dirigeants de l'intimée ont été avisés des griefs articulés par le recourant, ils ont pris les mesures propres à corriger la situation dont le recourant se plaignait. Le grief est manifestement mal fondé.

E. 10

Enfin, le recourant reproche aux premiers juges d'avoir refusé une offre de preuve relative aux raisons pour lesquelles l'intimée se serait séparée de F.. Il a été abondamment exposé ci-dessus les raisons pour lesquelles le tribunal des prud'hommes était fondé à retenir que cet élément n'était pas pertinent. Ici aussi, le recourant n'a visiblement pas compris le sens de l'article 328 CO .

E. 11

Vu la nature et le sort de la cause, il sera statué sans frais ni dépens, l'intimée n'ayant pas procédé en instance de recours.

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