

VD_FINDINFO HC / 2013 / 208 vom 26. März 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-03-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2013___208

FR: VD_FINDINFO HC / 2013 / 208 du 26 mars 2013

IT: VD_FINDINFO HC / 2013 / 208 del 26 marzo 2013

Regeste

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ, MESURE DE PROTECTION, QUI PEUT ÊTRE RAISONNABLEMENT EXIGÉ | 328 al. 2 CO, 49 CO, 5 al. 3 LPers-VD

Erwägungen

E. 1

a) La présente procédure a été ouverte en première instance avant le 1^{er} janvier 2011 et concerne l'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après LPers-VD; RSV 172.31), soit du droit public cantonal. Conformément à l'art. 166 al. 2 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010; RSV 211.01), qui déroge à la règle de l'art. 104 CDPJ, les voies de droit sont régies par l'ancien droit de procédure (CREC I 22 septembre 2011/247 c. 1 a; CREC I 29 août 2011/232). b) Selon l'art. 16 al. 1 LPers-VD, dans sa teneur antérieure au 1^{er} janvier 2011 applicable en l'espèce, les dispositions de procédure fixées au titre II, chapitre II, de l'ancienne loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail (ci-après : aLJT) s'appliquent par analogie au recours dirigé contre un jugement du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, soit notamment les art. 46 ss aLJT relatifs au recours (Ducret/Osojnak, in Procédures spéciales vaudoises, 2008, n. 16 ad art. 46 aLJT, p. 319, et l'arrêt cité). Sous réserve des art. 47 à 52 aLJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire, contenues dans le Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966 (ci-après : CPC-VD), sont applicables (art. 46 al. 2 aLJT). Par renvoi des dispositions susmentionnées (art. 46 al. 2 aLJT et 16 al. 1 LPers-VD), le recours en réforme (art. 451 ch. 2 CPC-VD) et le recours en nullité (art. 444 et 445 CPC-VD) sont ouverts.

E. 2

Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD, applicable par renvoi des art. 46 al. 2 aLJT et 16 al. 1 LPers-VD). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC-VD (art. 452 al. 1^{er} CPC-VD). Ainsi, la Chambre des recours revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance. Elle développe son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (JT 2003 III 3). En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il a été complété sur la base du dossier

dans la mesure où des éléments pertinents pour l'issue du litige s'y trouvaient.

E. 3

a) Le recourant fait valoir qu'il avait exprimé son souhait d'être déchargé dans l'espoir d'obtenir les collaborateurs nécessaires au fonctionnement normal et serein de l'unité et que c'est par lassitude devant les refus rencontrés et les effets de ses refus sur sa santé qu'il a accepté l'idée surprenante de devenir l'adjoint du nouveau responsable. Il relève que cette proposition n'a pas eu de suite favorable en soulignant que V. _____ ne lui avait pas fait savoir par écrit que l'accord intervenu ne serait pas appliqué et qu'il aurait refusé la rétrogradation intervenue au niveau de gestionnaire de dossiers spécialisés. Il déduit de ces éléments que les membres du service ont eu une attitude hostile à son égard. Le recourant fait valoir que la note du 2 décembre 2009 aux partenaires de l'unité n'indique pas que l'organisation qui y est décrite est temporaire, ce qui l'a discrédité auprès de ces partenaires. Il reproche en outre à K. _____ d'avoir envoyé la réponse à son courriel du 9 avril 2009 dans une mise en page telle qu'elle ne pouvait être imprimée, et à V. _____ de ne pas s'être réellement préoccupé de son avenir - preuve en est qu'un transfert dans un autre service ne s'est pas réalisé - et de l'avoir fait passer pour un malade chronique. Le recourant conteste que la restriction de son cahier des charges ait été liée à son état de santé en relevant que cette décision est intervenue le 18 novembre 2009 alors que son incapacité de travail n'a commencé que le 10 décembre suivant, ainsi que les appréciations du tribunal sur les difficultés qu'il aurait rencontrées dans ses emplois précédents, qui ne peuvent, selon lui, dédouaner le service en cause des effets de ses conditions de travail sur sa santé. Le recourant nie en outre tout caractère probant aux déclarations des deux employées de l'unité entendues par le tribunal et tout fondement aux reproches de difficultés à s'adapter aux changements qui lui ont été faits par K. _____ au vu de la certification obtenue par l'unité. Il récuse en outre les déclarations du témoin [...], les considérations du groupe Impact et l'assertion du président du Tribunal de prud'hommes selon lequel il aurait bénéficié de deux stages. Le recourant met en particulier en cause V. _____, K. _____, J. _____, le SPEV et le groupe Impact b) Selon l'art. 5 al. 3 LPers-VD, le conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing. Comme le relève le jugement attaqué, le Tribunal fédéral définit le harcèlement psychologique, ou mobbing, 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 à exclure une personne sur son lieu de travail, chacun des actes pris individuellement pouvant être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité (TF 4A_115/2011 du 28 novembre 2011 c. 3 et références; TF 4A_128/2007 du 6 avril 2010 c. 4; TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 c. 2.1). Certains auteurs précisent qu'il s'agit de violations répétées et s'étendant sur une longue durée de la personnalité du travailleur, par lesquels celui-ci est victime de chicanes, est importuné, mis à l'écart, ou confronté à l'attribution de tâches nettement inférieures ou supérieures à ses compétences aux fins de le discréditer (Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, 2010, n. 12 ad art. 328 CO, p. 470; Carron, Mobbing et demeure de l'employeur, in Panorama en droit du travail, Wyler éd., 2009, pp. 115 ss, spéc. p. 117). La doctrine distingue en outre harcèlement psychologique et stress professionnel dont l'excès peut provoquer un surmenage, voire un burn out, dont les conséquences peuvent être tout aussi dommageables (Carron op. cit., p. 119 et références). En particulier, le fait de fixer au travailleur des objectifs lui imposant une certaine pression

s'il ne les atteint pas ne constitue pas à lui seul du harcèlement psychologique (TF 8C_446/2010 du 25 janvier 2011, c. 4.2.3, cité par Streiff/von Kaenel/Roger, *Arbeitsvertrag*, 7 e éd., 2012, n. 17 ad art. 328 CO, p. 555), pas plus que le fait que le supérieur hiérarchique ne remplisse pas dans sa totalité ses obligations envers ses subordonnés (TF 4C.109/2005 du 31 mai 2005 c. 4, cité par Streiff/von Kaenel/Roger, loc. cit.) ou encore qu'un nombre insuffisant de travailleurs est mis à disposition (TF, 2A.312/2004 du 22 avril 2005 c. 6.2, cité par Streiff/von Kaenel/Roger, loc. cit.). Le harcèlement psychologique est généralement, de par sa définition, difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement 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 ou même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (TF 4A_115/2011 du 28 novembre 2011 c. 3 et références; TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 c. 2.1). c) En l'espèce, le recourant se fonde sur divers courriels et courriers pour soutenir qu'il a été victime de mobbing. Toutefois, on ne voit pas dans ces pièces de violations de la personnalité du recourant dans les termes utilisés, qui ne sont pas dépréciatifs ou insultants. Ainsi, dans son courriel du 9 avril 2009, K._____ déclare comprendre le mal-être du recourant et indique que les prestations fournies par l'unité sont entièrement satisfaisantes. De même, dans son courriel du 16 novembre 2009, K._____ remercie le recourant de l'énergie prodiguée après son retour de convalescence. En ce qui concerne le fond, on observe que les supérieurs hiérarchiques du recourant sont régulièrement entrés en matière sur les demandes du recourant. Ainsi, K._____ a proposé au recourant le 11 novembre 2008 de présenter la demande de personnel supplémentaire en partenariat et l'a invité à lui indiquer ses intentions. Au début du mois de février 2009, K._____ a donné une suite favorable à la demande du recourant de réunion de l'unité. K._____, V._____ et T._____ ont répondu favorablement à la demande du Dr S._____ d'une réunion sur le lieu de travail le 19 mai 2009. K._____ a en outre répondu aux plaintes du recourant du 15 novembre 2009 relatives à sa surcharge de travail en lui indiquant qu'il aurait apprécié que le recourant le lui signale. De même, V._____ a reçu le recourant et son conseil lors d'un entretien du 9 décembre 2009 en réponse à un courrier du 23 novembre 2009. Enfin, il ressort du dossier que V._____ et K._____ ont régulièrement informé le recourant de l'évolution du processus de remplacement de celui-ci comme responsable de l'unité en cause. On ne saurait, au vu des considérations qui précèdent, retenir que le fait que le recourant ait été rétrogradé du rang de chef de Bureau A à celui de gestionnaire de dossier spécialisé et qu'il ait été privé à son retour d'incapacité de travail de ses contacts externes s'inscrivaient dans un processus de harcèlement psychologique. En outre, la rétrogradation est la conséquence de l'échec du projet de création d'un poste d'adjoint administratif pour le recourant, qui aurait permis un transfert des connaissances et de l'expérience du recourant au nouveau responsable de l'unité, échec qui trouve son fondement dans la taille de l'unité et dans les règles de gestion de l'administration vaudoise. Quant à la privation de contacts externes, il y a lieu de relever qu'elle est intervenue alors que le recourant était en incapacité de travail à 50 %, qu'il s'était plaint peu de temps auparavant d'une surcharge de travail et qu'il avait manifesté le sentiment que les mesures prises à son égard constituaient des tentatives d'intimidation et de la maltraitance. On doit admettre que le recourant était alors fragilisé et la mesure prise peut être comprise comme une tentative de ménager le recourant, même si celui-ci l'a considérée comme hostile. Enfin le constat d'échec d'un éventuel transfert dans un autre service de l'Etat ne permet pas de retenir que le recourant a été victime de harcèlement psychologique

ou d'une atteinte à ses droits de la personnalité au sens de la jurisprudence susmentionnée, vu les considérations qui précèdent. Le SPEV a appliqué à la situation du recourant la réglementation en vigueur, agissant ainsi licitement. Si celle-ci omet de tenir compte des particularités inhérentes aux petites unités, on ne saurait considérer que la garantie de protection de la personnalité des collaborateurs posée par l'art. 5 al. 3 LPers-VD imposait à l'intimé de prévoir une réglementation particulière pour ce type d'unités, cette disposition n'imposant pas la prise de toutes les mesures possibles pour empêcher la survenance de l'atteinte, mais uniquement les mesures appropriées (cf. Poltier, La responsabilité de l'Etat pour acte illicite : l'exigence de l'illicéité, in La responsabilité de l'Etat, Favre/Martenet/Poltier, éd., 2012, pp. 45 ss, spéc. p. 58). Une telle limitation dans ce qui est exigé de l'Etat comme employeur se retrouve également en droit privé à l'art. 328 al. 2 CO, qui dispose que l'employeur 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, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. Enfin si la Dresse B. _____ parle dans son rapport d'évaluation au sujet du recourant de l'apparition "d'un mobbing en bonne et due forme", cet élément ne saurait être pris au pied de la lettre; il s'agit bien plus d'une des problématiques abordées avec le patient dont s'est plaint ce dernier. Quoi qu'il en soit, il résulte de l'appréciation faite par les premiers juges de l'ensemble des pièces et des témoignages qu'aucun acte de harcèlement, au sens précisé par la jurisprudence et la doctrine, n'a pu être établi dans le cas du demandeur. Comme vu ci-dessus, le recourant ne démontre pas que cette appréciation serait infondée et qu'il y aurait un faisceau d'indices allant dans le sens contraire. Le recours ne peut donc qu'être rejeté.

E. 4

En conclusion, le recours doit être rejeté en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD et le jugement confirmé. La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., le présent arrêt peut être rendu sans frais (art. 16 al. 6 LPers-VD). Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance. IV. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président :
Le greffier : Du 26 mars 2013 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. Le greffier : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à : ■ M. Q. _____, ■ Etat de Vaud, Service [...]. La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est inférieure à 15'000 francs. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des articles 82 et suivants de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF – RS 173.110) dans la mesure ou en matière de rapport de service, la valeur litigieuse dépasse 15'000 fr. (art. 85 al. 1 let. b LTF), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des articles 113 et suivants LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète (art. 100 al. 1 er LTF). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : ■ Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale. Le greffier :