

VD_GERICHTE CO05.036375 vom 27. August 2009

VD Tribunal cantonal, 2009-08-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_CO05.036375

FR: VD_GERICHTE CO05.036375 du 27 août 2009

IT: VD_GERICHTE CO05.036375 del 27 agosto 2009

Erwägungen

E. 4

[...], Chef de l'Office régional, a pris sa retraite le 31 juillet 1995. Il a été remplacé, dès le 1er août 1995, par H._____. La Municipalité de [...] a activement soutenu la candidature de ce fonctionnaire cantonal. (...) H._____ a essayé d'améliorer le fonctionnement de l'office, notamment en procédant à des changements importants s'agissant du matériel, de l'informatique et du centre de documentation, qui a été agrandi et modernisé. Il a également demandé plus d'investissement et d'autonomie aux secrétaires. (...) La demanderesse [réd.: L._____] a rencontré des difficultés d'adaptation aux changements, notamment informatiques, introduits par le nouveau chef. (...) Les difficultés de la demanderesse à s'adapter aux changements, (...) a engendré une tension croissante, ponctuée de périodes plus positives, au sein de l'Office régional, en particulier entre la demanderesse et H._____, et a perturbé le bon fonctionnement dudit office. (...) H._____ et la demanderesse se sont opposés. La demanderesse s'est plainte de cette situation conflictuelle. L'arrivée d'un nouveau chef a révélé certaines difficultés qui existaient déjà avec la demanderesse et auxquels les autres employés de l'Office régional s'étaient résignés. (...)

E. 6

Affectée par un état anxio-dépressif réactionnel, la demanderesse a totalement interrompu son activité professionnelle du 8 au 14 août 1996, puis jusqu'au 21 août 1996, puis jusqu'au 8 septembre 1996, selon les certificats médicaux établis par le Docteur [...], les 9 août, 14 août et 6 septembre 1996. Ce médecin a estimé que la demanderesse pouvait reprendre son activité professionnelle à 50 % dès le 9 septembre 1996, puis à 100 % dès le 14 octobre 1996. Malgré la prise d'antidépresseurs et une psychothérapie de soutien, le Docteur [...] a prescrit à la demanderesse un arrêt de travail total dès le 6 novembre 1996. Celui-ci a duré au moins jusqu'au 7 mars 1997, date à partir de laquelle ce praticien n'a plus été consulté.

- 9 -

E. 7

La demanderesse s'est adressée à la Municipalité de [...] par courrier du 15 août 1996 dans lequel elle a exposé son point de vue sur la situation conflictuelle avec H._____ et a demandé sa mutation dans un autre service. (...)

E. 12

Il ressort du rapport contenu dans la proposition à la Municipalité de [...] n° 33/96 présentée lors de la séance du 8 novembre 1996 ce qui suit : "Référence municipale précédente : § 7442 Objet : Personnel communal L._____, secrétaire Office régional d'orientation scolaire et professionnelle de [...] (OROSP) Situation conflictuelle

_____ Préambule Par sa lettre du 15 août 1996 adressée à la

Municipalité, Mme L. _____, secrétaire à l'OROSP (50% dès 1981 et 90 % dès 1988), expose la situation conflictuelle qu'elle connaît avec le chef de l'office, M. H. _____ "... qui ne cesse de me houspiller ou de me harceler ...", et demande à être déplacée dans un autre service de l'administration communale. Par sa décision No 7442 du 26 août 1996, la Municipalité chargeait le service du Personnel d'entendre Mme L. _____ en présence de Mme [...], municipale, présidente de la Commission de l'Office régional d'orientation scolaire et professionnelle. Pour mémoire, nous rappelons que Mme L. _____ est une employée communale avec contrat de droit privé et M. H. _____ est un employé cantonal. Procédure Afin de se faire une idée plus précise de la situation à l'OROSP et dans un souci d'objectivité, Mme [...], municipale, et M. [...], chef du service du Personnel, ont décidé d'entendre un maximum de personnel travaillant ou ayant travaillé à l'OROSP. Les auditions individuelles des 8 personnes suivantes représentent environ 10 heures d'entretien et 30 pages de notes : - Mme L. _____, secrétaire à l'OROSP - M. H. _____, chef de l'OROSP dès mi-1995 - M. [...], ancien chef de l'OROSP jusqu'à mi-1995 - Mme [...], retraitée, secrétaire à l'OROSP de 1997 à 1988 - Mme [...], secrétaire à l'OROSP dès 1989 - M. [...], conseiller en orientation à l'OROSP - Mme [...], conseillère en orientation à l'OROSP - Mme [...], conseillère en orientation à l'OROSP. Me [...], avocat de Mme L. _____, ayant souhaité être entendu, Mme [...] et M. [...] l'ont reçu le 30 octobre. Mme L. _____ nous a remis, par l'intermédiaire de Me [...], une lettre datée du 25.10.96, élogieuse à son égard, qu'elle a sollicitée de M. [...],

- 10 - conseiller en orientation de [...] qui était à temps partiel à l'OROSP de [...] de 1981 à 1989. D'autre part, M. [...] a eu un entretien téléphonique avec M. [...], directeur cantonal de l'orientation scolaire et professionnelle (actuel chef direct de M. H. _____) et avec Mme [...], chef de l'OROSP de [...] (ancienne chef de M. H. _____). Résultats A quelques nuances près, nous constatons que ces entretiens font tous ressortir les mêmes éléments, à savoir une situation "conflictuelle" avec Mme L. _____ pratiquement depuis le début de son engagement. Ci-après, nous tentons de résumer très succinctement les points caractéristiques relevés par l'ensemble des personnes entendues (sauf Mme L. _____ bien entendu) : Mme L. _____ - a de bons côtés, peut être charmante, généreuse, souriante, accueille agréablement les gens à la réception, - a un comportement "cyclique", "cyclothymique", dédoublement de la personnalité, Dr. Jekyll et M. Hyde, - a des difficultés pour s'intégrer dans une équipe, est jalouse des autres personnes et de leurs compétences, - se pose souvent en victime, en martyr, n'est jamais fautive, déforme les faits, - cherche des appuis, si possible importants, personnes "bien placées", - manipule les personnes, les flatte, attire la grâce des personnes pour se retourner contre d'autres, attitude séductrice, fait toujours des petits cadeaux (fleurs, chocolats, biscuits, bouteilles de vin, etc.) pour obtenir quelque chose, achète la sympathie et le soutien des gens, Remarque : Depuis sa plainte, elle a donné un bouquet de fleurs à Mlle [...], secrétaire du service du Personnel, et à Mlle [...], adjointe au secrétariat Culture; - passe son temps à faire des plantations et des boutures au bureau, des masses de photocopies inutiles, - n'admet jamais l'opinion des autres, a toujours raison, nie l'évidence, fait toujours à son idée, - était parfois malade ou paraissait vouloir se venger (pas de preuves formelles mais de forts soupçons pour des téléphones anonymes la nuit, une "bombe puante" sur un bureau ... !), lorsqu'un "problème" se présentait ou qu'un changement intervenait, résistance aux changements, - est cancanière, commère, critique, problème de confidentialité, indiscretion, se plaint de tout auprès de tous (psychologues, concierge, infirmière, personnes extérieures), - a toujours eu des problèmes, déjà avec M. [...], - n'est pas capable de rédiger une lettre, ne peut faire que des "petits"

travaux de bureau, d'aide de bureau, n'est pas capable d'assumer sa

- 11 - fonction de secrétaire. M. [...] était trop "bon papa", n'a jamais su ni voulu affronter les problèmes avec Mme L. _____, ne gérait pas ces conflits. M. [...] ne voulait pas la renvoyer car il avait pitié d'elle, de sa situation personnelle (divorce), il prenait son mal en patience mais il se sent responsable de la situation actuelle et regrette de ne pas avoir "cassé le morceau" à son époque. M. H. _____ est plus exigeant que M. [...], plus dynamique, plus entreprenant, enthousiaste, c'est un changement radical. Constatations - Les problèmes qui semblent se présenter aujourd'hui à l'OROSP ne sont pas nouveaux, M. [...] (ancien chef) tentait de les cacher mais n'a tout de même jamais voulu nommer Mme L. _____ car il jugeait qu'elle en était la cause. - Pour caractériser le comportement de Mme L. _____, nous pourrions utiliser le terme de psychorigidité qui est la caractéristique de comportement d'une personne incapable de s'adapter aux situations nouvelles et qui reste inébranlable dans ses convictions (absence de souplesse des processus intellectuels). - Les problèmes ont éclaté avec M. H. _____ parce qu'il n'accepte pas que Mme L. _____ fasse comme elle veut et n'accepte pas d'étouffer les problèmes qui existent. L'attitude de M. H. _____ a été le révélateur "explosif" d'une situation qui pourrissait depuis longtemps à l'OROSP. - Concernant M. H. _____, nous pouvons toutefois faire les remarques suivantes : . Il manque quelque peu de diplomatie, de souplesse; il est impulsif, "soupe au lait". Nous pourrions dire qu'il "manque de psychologie" dans ses relations, lors de problèmes avec ses subordonnés. . Dans le cas qui nous occupe, même si le dialogue est difficile avec Mme L. _____, nous pensons que M. H. _____ aurait dû avoir une explication franche avec elle. . Selon M. [...] et Mme [...], il n'y a jamais eu de problème avec M. H. _____ lors de son emploi à Lausanne. - En qualité de défenseur de Mme L. _____, Me [...] critique ouvertement M. H. _____ tout en reconnaissant que Mme L. _____ est simple, un peu "étriquée" et qu'elle en est encore aux méthodes de travail anciennes. En résumé, après notre enquête, nous devons malheureusement constater que la plainte de Mme L. _____ se retourne contre elle. Conclusions Au vu de ce qui précède, nous en arrivons aux conclusions suivantes : - Les problèmes qui se présentent à l'OROSP ne sont pas nouveaux, ils ont été "révélés" par l'arrivée de M. H. _____, sa façon de travailler et les changements qu'il a apportés à l'office mais, c'est le comportement de Mme L. _____ qui en est la cause.

- 12 - - La position des personnes en cause (Mme L. _____, d'une part, M. H. _____ et le personnel de l'OROSP, d'autre part) est telle qu'il n'est pas possible d'imposer la poursuite d'une telle collaboration, le bon fonctionnement de l'office étant en jeu. - Il nous semble que déplacer Mme L. _____ ne ferait que déplacer le problème. - Connaissant Mme L. _____, un certain nombre de responsables ne souhaitent pas la prendre à leur service. - La seule place (connue à ce jour) pouvant correspondre aux capacités de Mme L. _____ et qui se libérera prochainement sera celle d'employée de bureau au cimetière avec un taux d'activité de 65% (Mme L. _____ a actuellement 90%) et une classification de fonction en 7-10, employée de bureau spécialisée, (Mme L. _____ est actuellement en 15-18, secrétaire). - Il n'est pas possible de cacher, au service qui engagerait Mme L. _____, les risques de problèmes potentiels et les constatations faites lors de notre enquête. Remarques "de dernière minute" - M. H. _____ vient de nous faire parvenir une lettre, signée par lui-même, les trois conseillers en orientation et la 2^{ème} secrétaire, demandant un transfert rapide de Mme L. _____ dans un autre service car ils ne pensent pas pouvoir retravailler avec elle. Conscients des difficultés de trouver une possibilité de

transfert, ils attendraient toutefois quelque temps si cela était indispensable. - Me [...] vient d'écrire une lettre à la Municipalité au sujet du courrier ci-dessus. - Nous venons d'apprendre que Me [...] a remis, pour information, un dossier de cette affaire à M. [...], directeur cantonal de l'orientation scolaire et professionnelle. - M. [...] vient à l'office de [...] jeudi matin 7 novembre pour se faire une idée des problèmes. - Mme L._____ a demandé un entretien à M. [...] pour cette date. - Mme [...] souhaite également parler à M. [...]. PROPOSITIONS Au vu du rapport du service du Personnel, concernant la situation conflictuelle à l'OROSP, établi en accord avec Mme [...], municipale, qui a participé à toute l'analyse de la situation, la Municipalité décide : - qu'en cas d'accord de la direction des Travaux, elle proposera à Mme L._____ son transfert au poste d'employée de bureau au cimetière (avec changement de classification donc baisse de salaire et diminution de son taux d'activité); - que, n'ayant aucun autre poste disponible correspondant aux capacités de Mme L._____, en cas de refus de la part de la direction des Travaux ou de Mme L._____, cette dernière sera licenciée; OU

- 13 - - de licencier Mme L._____ à fin novembre 1996, le terme du délai de congé étant fin février 1997. (...)" (...) En droit : I. (...) b) La défenderesse [réd.: demanderesse à la présente procédure] réfute tout harcèlement psychologique et justifie le licenciement de la demanderesse par le fait que celle-ci aurait refusé toute modification dans sa méthode de travail et aurait été incapable de s'adapter aux changements. (...) (...) II. (...) bd) (...) Par ailleurs, les faits de la cause démontrent l'existence d'un harcèlement psychologique à l'encontre de la demanderesse. En effet, si H._____ a assurément apporté des améliorations dans le fonctionnement de l'Office régional, il n'en reste pas moins qu'il impose volontiers son pouvoir et qu'il n'est pas enclin au dialogue. Ce n'est d'ailleurs qu'à la suite de l'intervention des membres du personnel qu'il a consenti à trouver des consensus avec les dits membres du personnel. En revanche, il n'a pas tenté de dialoguer spécifiquement avec la demanderesse, alors même qu'il a proféré des critiques au sujet de son activité et se trouvait en conflit avec elle. Il a au contraire choisi d'isoler la demanderesse et de faire pression sur elle, probablement pour la contraindre à quitter son emploi, en communiquant par l'intermédiaire de notes. De plus, sans qu'il soit nécessaire de reprendre leur contenu, il y a lieu de constater que les notes adressées les 30 juillet et 8 août 1996 à la demanderesse par le Chef de l'Office régional sont maladroites, autoritaires et dures, comme le confirment les termes suivants utilisés à de nombreuses reprises : "je ne veux pas"; "je tiens à ce que"; "je ne veux pas et c'est totalement hors de question"; "je ne veux pas et j'insiste très sérieusement sur ce point, je ne veux pas"; "que ce soit bien clair"; "Dans tous les cas, et pour éviter toute discussion inutile, je vous informe que je ne changerai pas de position sur les points qui ont été décrits dans cette note". L'emploi de caractères majuscules ou "gras" pour insister sur certains points apparaît inutilement rabaissant et vexatoire. Il en va de même de la description extrêmement détaillée des tâches confiées à la demanderesse, alors même que celle-ci travaillait depuis plus de quinze ans au sein de l'Office régional. Certaines instructions paraissent manifestement contradictoires ou sans intérêt, à l'instar de l'interdiction faite à la demanderesse d'effectuer des heures supplémentaires, alors même qu'il est établi que le

- 14 - secrétariat était surchargé notamment en raison de l'augmentation des appels téléphoniques, de l'interdiction faite à la demanderesse de conserver les numéros de téléphones sur des bouts de papier placés sur son bureau ou encore de la fixation d'un délai maximum de conservation des journaux et magazines. Le procédé tendant à rendre

impossible l'exécution des tâches confiées, volontairement nombreuses, dans un laps de temps donné est caractéristique du harcèlement moral. L'interdiction faite à la demanderesse de commenter ou critiquer le fonctionnement de l'Office régional à l'extérieur comme à l'intérieur des locaux dudit office, notamment avec deux nouvelles collaboratrices apparaît injuste, dans la mesure où il n'est pas établi que la demanderesse s'adonnait à cette activité avec une intensité inadmissible. De surcroît, une telle interdiction paraît constituer une atteinte à la sphère privée, sous réserve du secret professionnel et du devoir de fidélité, dont il n'est pas établi qu'ils ont été transgressés par la demanderesse. Enfin, le courrier adressé au Chef du personnel de la ville de [...], le 1er novembre 1996 - corrigé le 4 novembre suivant -, par le Chef de l'Office régional, trois conseillers et une secrétaire- assistante, demandant la mutation de la demanderesse dans un autre service, apparaît comme une ultime mesure de harcèlement destinée à faire démissionner la demanderesse, en tous les cas, à empêcher tout retour de celle-ci au sein de l'Office. Il s'agit d'une atteinte supplémentaire et particulièrement grave à la personnalité de la demanderesse, s'agissant de plus d'une ancienne employée. Quand bien même la Cour de céans apprécie avec réserve les éléments ressortant du rapport contenu dans la proposition à la Municipalité numéro 33/96 du 8 novembre 1996, de même que ceux ressortant des aides-mémoire rédigés par la demanderesse les 20 septembre et 18 octobre 1996, s'agissant d'actes émanant des parties au procès, il est vrai que le comportement de la demanderesse n'est pas exempt de tout reproche et que ses difficultés à s'adapter aux changements imposés par H._____ est avérée (sic). Toutefois, ces éléments ne sauraient en aucun cas justifier un harcèlement psychologique. En définitive, force est de constater que H._____ a fait subir à la demanderesse un harcèlement psychologique sous la forme d'une mise à l'écart, de pressions vraisemblablement destinées à la faire démissionner, de directives reflétant un autoritarisme déplacé, dur, injuste, blessant, rabaissant et vexatoire. L'attitude de H._____ a d'ailleurs été officiellement réprouvée par la Municipalité de [...], selon décision du 8 novembre 1996. Il s'ensuit qu'une grave atteinte a été portée aux droits de la personnalité de la demanderesse en violation de l'article 328 CO (SJ 1989 p. 669). (...) III. a) Cependant, H._____ n'étant ni l'employeur de la demanderesse ni l'employé de la défenderesse, il convient d'examiner dans quelle mesure celle-ci doit répondre des actes de celui-là. (...)

- 15 - L'application de l'article 101 [réd. : CO – Code des obligations du 30 mars 1911 – RS 220] dans le cadre du harcèlement psychologique appelle toutefois une réserve : la victime doit informer son employeur des faits incriminés si elle peut supposer que celui-ci les ignore. A défaut, son silence pourrait être interprété comme une renonciation et il ne pourra être reproché à l'employeur la méconnaissance des faits incriminés, à moins que l'auteur de l'atteinte soit un organe au sens de l'article 55 CO. (...) b) Dans le cas présent, cette querelle n'a pas besoin d'être tranchée, puisque la défenderesse a été informée du harcèlement psychologique par lettre du 15 août 1996 de la demanderesse, qui demandait sa mutation. Dès lors, l'article 101 CO trouve application (JAR 1990 p. 183) et la défenderesse doit répondre, sous réserve de la réalisation des autres conditions de la responsabilité contractuelle, des actes de H._____, quand bien même celui-ci est un fonctionnaire de l'Etat de Vaud. En effet, H._____ assumait la direction du secrétariat, dont l'infrastructure dépendait de la défenderesse, notamment en fixant et en répartissant les tâches entre les secrétaires, ainsi qu'en leur donnant des instructions. En conséquence, il doit être admis que H._____ s'était vu confier l'exécution de l'obligation de l'article 328 CO par la défenderesse à l'égard des employés du secrétariat de l'Office régional, à

tout le moins tacitement, et que le harcèlement psychologique dont il s'est rendu coupable est bien dans un rapport fonctionnel avec le dommage subi par la demanderesse. En conséquence, outre du harcèlement psychologique - qui constitue une violation contractuelle et un acte illicite (Wylter, op. cit., p. 237) - perpétré par son auxiliaire, la défenderesse répond également de la violation contractuelle dont elle s'est rendue coupable en ne prenant pas toutes les mesures nécessaires pour protéger la personnalité de son employée. (...) VI. a) (...) b) En vertu de l'article 336 alinéa 1er CO, le congé est abusif notamment lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. (...) e) La demanderesse s'est plainte de bonne foi qu'elle était victime d'un harcèlement psychologique. Elle a ainsi fait valoir en réalité le droit à la protection de sa personnalité (art. 328 CO) en demandant sa mutation par courrier du 15 août 1996. (...) Il semble donc bien que les compétences, le comportement et le caractère de la demanderesse, qui n'a au demeurant jamais fait l'objet d'un avertissement formel, ne soient pas le véritable motif de

- 16 - son licenciement, lequel constitue en réalité une mesure de représailles contre la demanderesse en raison du fait qu'elle s'est plainte de faire l'objet de harcèlement psychologique. (...) g) Dans le cas présent, le harcèlement psychologique dont a fait l'objet la demanderesse est constitutif d'une grave atteinte à la personnalité. (...) De plus, la faute de l'auxiliaire de la défenderesse est particulièrement grave, (...). Enfin, il convient également de relever que la défenderesse, une fois avertie des faits, n'a pris aucune mesure sérieuse et efficace conformément à ses obligations d'employeur, mais au contraire, a licencié la demanderesse, ce qui n'a fait qu'intensifier l'atteinte à sa personnalité. Au vu de ces circonstances, une indemnité de 38'000 francs (...) paraît pleinement justifiée. (...) (...)

- 17 -

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