

HR Neuchâtel – Mardi 29 janvier 2013



- ***La protection de la personnalité des travailleurs***
- Jean-Philippe Dunand, avocat, docteur en droit, prof. à l'Université de Neuchâtel
- Jean-Philippe.Dunand@unine.ch

Plan

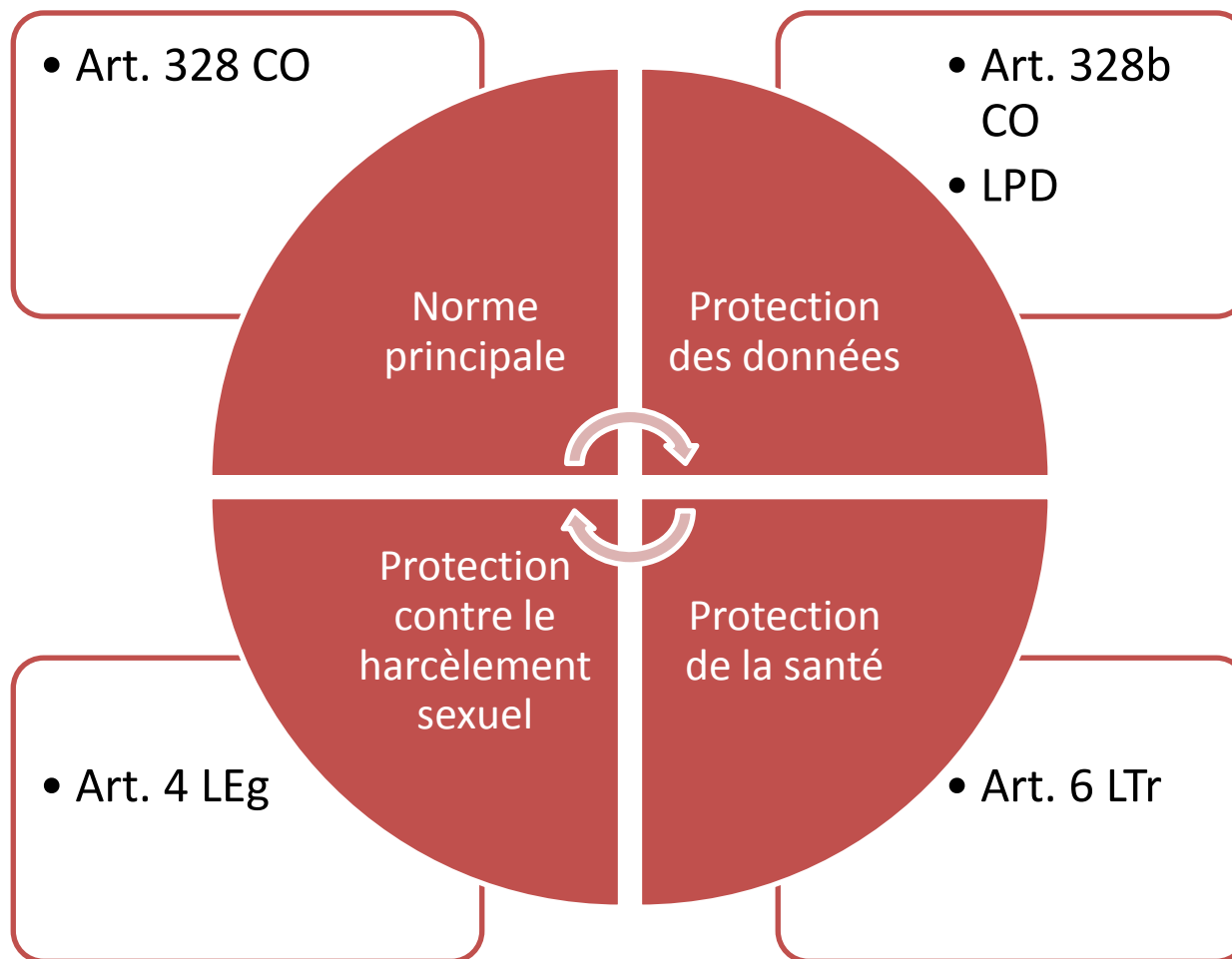


- Cas d'application
- Bases légales
- Etendue de la responsabilité
- Conséquences juridiques
- Entretien d'embauche
- Notion de *mobbing*
- Gestion interne des conflits
- Congé-discriminatoire
- Questions

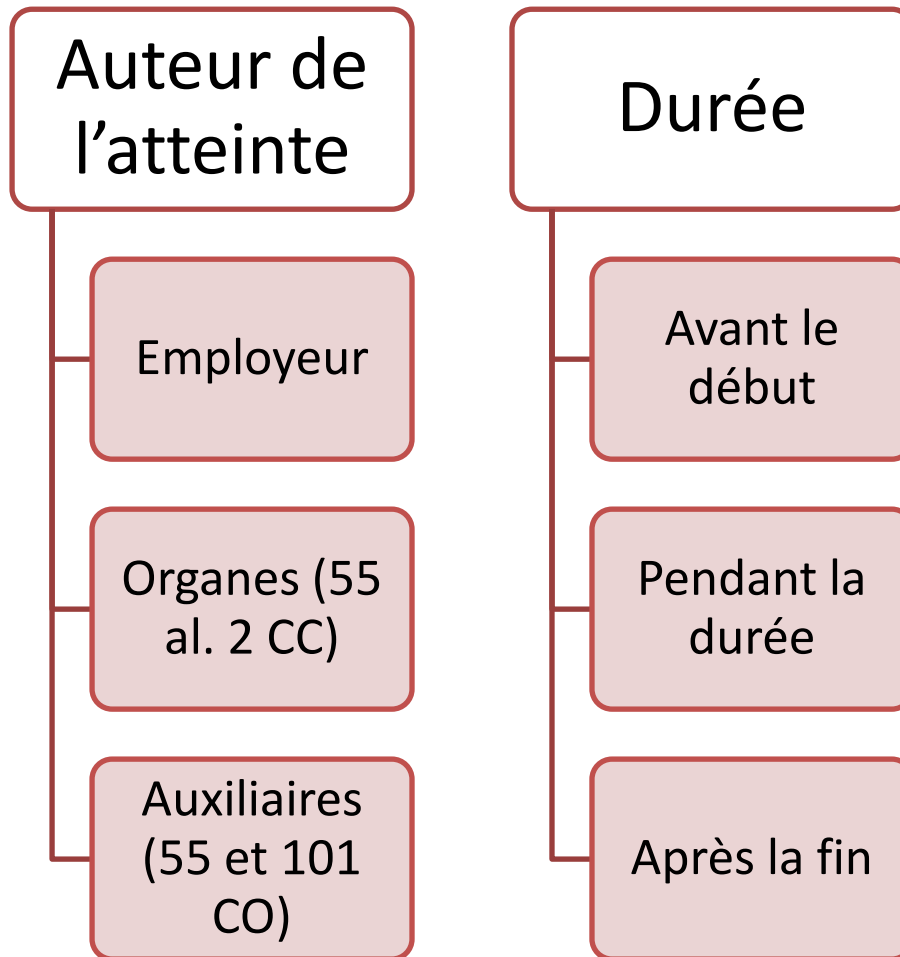
Cas d'application



Bases légales

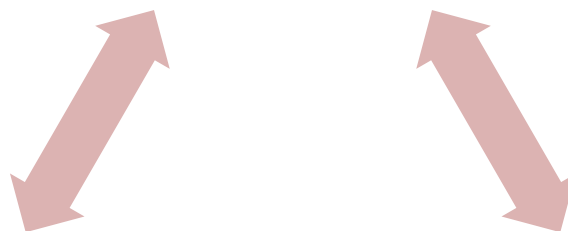


Etendue de la responsabilité



Conséquences juridiques

Dommages-
intérêts et/ou tort
moral



Sanctions
administratives



Indemnité en cas
de licenciement
abusif

Commentaire Stämpfli

Jean-Philippe Dunand
Pascal Mahon
(Editeurs)

Commentaire du contrat de travail

David Aubert • Florence Aubry Girardin • François Bohnet • Aline Bonard • Christian Bruchez • Vincent Carron • Eric Carottini • Jean-Luc Chenaux • Marie-Gisèle Danthe • Patricia Dietschy • Giuseppe Donatiello • Jean-Philippe Dunand • Anne-Sylvie Dupont • Werner Gloor • Boris Heinzer • Eloi Jeannerat • Guy Longchamp • Pascal Mahon • Sylvain Marchand • Françoise Martin • Nathalie Tissot • Rémy Wyler



Stämpfli Editions

Entretien d'embauche (1)



- **TF 2C_103/2008 du 30 juin 2008**
- **Faits:**
- - Fondation ayant pour but une meilleure connaissance du cycle féminin, de la sexualité et de l'applicabilité de la méthode X de régulation des naissances;
- - engagement d'apprenties employées de commerce;
- - lors des entretiens d'embauche, des questions portant sur la sphère strictement personnelle des candidates ont été posées (vie amoureuse, méthode contraceptive utilisée)
- - l'autorité cantonale a retiré l'autorisation de former des apprenties

Entretien d'embauche (2)



- **Base légale:**
- Art. 328b CO: « L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail... ».

Entretien d'embauche (3)



- TF: « Ainsi, des questions relatives à une éventuelle séropositivité, aux opinions politiques, à la volonté future d'une femme d'avoir des enfants, à la situation familiale, au cercle d'amis et de fréquentations du candidat ou à ses tendances sexuelles sont par exemple inadmissibles » (c. 6.2).

Notion de *mobbing* (1)



- **Base légale**
- Art. 328 al. 1 CO: « L'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 ».

Notion de *mobbing* (2)



- **Définition du Tribunal fédéral:**
- - un enchaînement de propos 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

Notion de *mobbing* (3)



- **TF 8C_358/2009 du 8 mars 2010**
- « ..., le mobbing ne saurait résulter d'un seul acte hostile ou de quelques comportements isolés, même si ces derniers causent un préjudice ou constituent une véritable atteinte à la personnalité du travailleur. Ainsi, il n'est pas arbitraire de considérer qu'un seul acte hostile, ni même deux, ne suffisent pas à former un tel enchaînement, partant un harcèlement psychologique » (c. 5.3).

Gestion interne des conflits (1)



- **TF 2C_462/2011 du 9 mai 2012**
- **Faits:**
- - un grave conflit survient au sein de X. SA entre une employée et son supérieur hiérarchique direct, bras-droit de l'administrateur de la société;
- - incapable de travailler pour raisons de santé, l'employée est admise aux urgences psychiatriques de l'Hôpital D.;
- - la société prévoit une procédure de résolution des conflits qui est diligentée par le supérieur hiérarchique, puis par le chef d'entreprise
- - l'Office cantonal de l'inspection et des relations de travail impose à la société d'instituer une procédure prévoyant l'intervention d'une personne de confiance hors hiérarchie

Gestion interne des conflits (2)



- **Base légale**
- Art. 6 al. 1 LTr: «Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs».

Gestion interne des conflits (3)



- TF: «..., il est parfaitement possible d'imposer à une entreprise la désignation d'une personne de confiance dans le but de prévenir les conflits internes pouvant survenir en son sein. Comme le préconise le SECO, il est toutefois nécessaire que cette personne garantisse la confidentialité des entretiens qu'elle aura avec les salariés de l'entreprise et, si elle se trouve dans une structure interne déjà existante, qu'elle n'ait pas de rapports hiérarchiques avec les employés concernés» (c. 4.3).

Congé-discriminatoire (1)



- **TF 4C.431/2005 du 31 janvier 2006**
- **Faits:**
 - - X. est employé d'une société active sur le marché publicitaire;
 - - X. est reconnu coupable par un Tribunal pénal d'actes d'ordre sexuels avec des enfants;
 - - le directeur de la société apprend les faits et licencie X. avec effet immédiat.

Congé-discriminatoire (2)



- **Base légale**
- 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 ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise».

Congé-discriminatoire (3)



- TF: «Les antécédents pénaux d'un travailleur... sont des éléments de sa personnalité; ... En dehors des hypothèses prévues par l'art. 336 al. 1 let. a CO, les antécédents pénaux ni la condamnation pénale d'un travailleur ne peuvent justifier un résiliation ordinaire du contrat de travail; ils constituent donc encore moins un motif de résiliation immédiate...» (c. 2).
- En conclusion, le TF a considéré que le licenciement de X. était à la fois abusif et injustifié.

Protection de la personnalité



- **QUESTIONS**