

MOBBING

Le mobbing, ou harcèlement psychologique, est un phénomène qui prend de plus en plus d'ampleur. Toutefois, si le terme «mobbing» est à la mode, il convient de savoir que tout conflit au travail n'est pas constitutif de mobbing.

Définition

Les cas relevant du mobbing sont traités sous l'angle de la protection de la personnalité du travailleur (art. 328 CO). Le terme «mobbing» en tant que tel n'est pas défini par la loi. Le Tribunal fédéral (TF) en donne la définition suivante : «*Le mobbing est un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail.*».

L'auteur peut être un groupe ou une personne seule et le mobbing peut concerner les relations entre collègues de même niveau hiérarchique («*mobbing horizontal*») ou entre supérieurs et subordonnés («*mobbing descendant*»). Il est également envisageable, mais plus rare, que les subordonnés exercent du mobbing sur leur supérieur («*mobbing ascendant*»).

Deux éléments sont essentiels pour distinguer le mobbing d'un conflit de travail ponctuel :

Intensité: Le mobbing est constitué de plusieurs actes qui, pris séparément, paraissent plutôt anodins. En revanche, l'enchaînement de ces actes vise à isoler une personne. Les agissements hostiles doivent se produire avec une certaine fréquence (au moins une fois par semaine) pour qu'ils puissent être constitutifs de mobbing.

Durée: Les actes hostiles doivent se produire sur une période d'environ six mois. Selon le TF, plus la période durant laquelle l'employé se plaint de harcèlement est courte, plus les actes allégués doivent être graves.

Preuve du mobbing

En cas de procès, l'employé doit prouver le caractère répétitif et systématique des agissements hostiles. Cette preuve est difficile à apporter, d'autant plus que les procédures judiciaires pour mobbing ont souvent lieu après la fin des rapports de travail. Conscient de cette difficulté, le TF admet que le mobbing soit prouvé sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit que le mobbing pourrait n'être qu'imaginaire.



Exemples concrets

Lorsqu'il y a conflit au travail, les employés ont tendance à évoquer le mobbing assez rapidement. Toutefois, de loin pas tous les conflits au travail peuvent être considérés comme mobbing. Le TF a eu plusieurs occasions pour se pencher sur la question et les situations suivantes n'ont pas été qualifiées comme mobbing:

- mauvaise ambiance au travail
- invitation pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement, de se conformer à ses obligations contractuelles
- pénurie de personnel
- comportement inadéquat d'un supérieur avec plusieurs collaborateurs.

Peuvent en revanche être considérées comme mobbing les situations suivantes:

- interruption d'une conversation lorsque la victime veut y participer
- interruptions répétées des propos tenues en séance par la victime
- critique a priori objective de la prestation et du comportement, mais concernant toujours la même personne.

Obligations de l'employeur

L'employeur a l'obligation de protéger la santé psychique de ses collaborateurs. Ainsi, il doit s'abstenir de tout harcèlement psychologique et veiller à ce que ses employés ne soient pas victimes de mobbing de la part de supérieurs, collègues, clients, fournisseurs ou autres tiers.

Pour cela, il doit prendre des mesures préventives et répressives, faute de quoi il engage sa responsabilité:

Mesures préventives: L'employeur doit informer sur le harcèlement psychologique. Cette information peut prendre la forme d'une campagne, d'une charte ou d'un paragraphe dans le règlement de personnel, exposant la notion de mobbing, stipulant qu'un tel comportement ne serait pas toléré et annonçant les sanctions éventuelles. L'employeur doit également désigner une personne de confiance hors hiérarchie à laquelle les employés peuvent s'adresser en cas de mobbing.

Mesures répressives: En cas de mobbing, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit. La réaction de l'employeur peut prendre la forme d'une convocation, d'une discussion, d'une enquête, d'une médiation, d'un avertissement, d'un licenciement, etc.

Juin 2016

