

Mai 2012



GROUPE DE CONFIANCE

protection de la personnalité

LETTRE D'INFORMATION LETTRE D'INFORMATION

En ce mois de mai 2012, le Groupe de confiance propose de s'intéresser à plusieurs jurisprudences du Tribunal Fédéral ou de la Cour de Justice genevoise, ayant trait aux mesures qui peuvent être exigées d'un employeur pour gérer une situation conflictuelle. En effet, dans son examen d'une éventuelle violation de l'employeur de protéger la personnalité de son employé, le Tribunal Fédéral a parfois estimé que les mesures prises par l'employeur pour gérer le conflit étaient suffisantes pour exclure sa responsabilité, alors que dans d'autres situations, au contraire, les mesures prises par l'employeur ont été considérées comme insuffisantes ou inadéquates et sa responsabilité s'est vue engagée. Il a semblé intéressant au Groupe de confiance de reprendre dans sa lettre d'information quelques uns de ces cas.

En effet, ils permettent de préciser l'obligation de l'employeur, qui, de jurisprudence constante, doit prendre toutes les mesures qu'on peut attendre de lui pour désamorcer le conflit.

Nous vous rappelons que ces décisions sont également accessibles via notre site internet (www.ge.ch/confiance) à chaque collaborateur et collaboratrice de l'Etat de Genève et des institutions adhérentes.

Le Groupe de confiance vous souhaite bonne lecture de ces quelques extraits d'arrêts.

Le Groupe de confiance

1) Dans cet arrêt, le Tribunal Fédéral a confirmé une violation de l'obligation de l'employeur de protéger la personnalité de son employé, en tardant trop à intervenir dans un conflit entre deux employés et en laissant un collaborateur s'immiscer dans le travail d'un autre et le dénigrer. Toutefois, le Tribunal Fédéral ne retient pas que la baisse des prestations de l'employé insuffisamment protégé soit la conséquence du fait que l'employeur a tardé à intervenir dans le conflit:

Arrêt du Tribunal Fédéral 8C_18/2011 du 7 février 2012 :

"6.2 Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer la situation conflictuelle et de ne pas rester inactif. Il doit prendre des mesures adéquates si un travailleur fait l'objet d'atteintes de la part de membres du personnel ou de ses supérieurs (voir ATF 127 III 351 consid. 4b/dd p. 355 s.; arrêt 1C_320/2007 du 18 décembre 2007 consid. 3.3).(...)

6.3 Il est constant qu'un conflit opposait S._____ à A._____ depuis juillet 2004, à la suite duquel ils ne se sont plus adressé la parole. Selon les constatations cantonales, la mésentente n'a fait que s'empirer du côté de S._____ qui s'est mis à contrôler le travail de sa collègue et à la critiquer dans ses rapports à la hiérarchie, sans hésiter à exprimer l'aversion qu'il avait pour elle. Il ne fait pas de doute que la nature et la virulence des propos formulés à l'encontre de A._____ appelaient une réaction de la part de l'employeur pour régler ce conflit relationnel qui allait manifestement au-delà d'une tension passagère entre deux collègues de travail. Or, d'après les pièces du dossier, l'employeur ne s'est soucié qu'une seule fois des conséquences préjudiciables que cette situation pouvait avoir sur l'intimée, soit au cours de l'entretien collaboration annuel de septembre 2004. A cette occasion, A._____ a fait savoir à P._____ qu'elle «n'en [voulait] plus du tout à M. S._____». Depuis lors, l'employeur a apparemment considéré qu'il n'était pas nécessaire d'entreprendre quoi que ce soit d'autre alors même que les agissements de S._____ ont persisté jusqu'à la date de son déplacement en avril 2007. Même si de l'aveu même de A._____, celle-ci avait pris son parti de la rupture de dialogue entre elle et son collègue, il n'en demeure pas moins que la recourante ne pouvait permettre qu'un des ses employés s'immisce dans le travail d'un autre collaborateur et dénigre celui-ci sur une aussi longue période comme l'a fait S._____. Aussi, la constatation des premiers juges d'une violation du devoir de protection de l'employeur envers l'intimée n'est pas critiquable..."

[8C 18/2011 \(07.02.2012\)](#)

2) Dans cet arrêt, la Cour d'appel des Prud'hommes de Genève a admis une atteinte à la personnalité d'un employé de la part de son employeur (manquement à son devoir de protection) justifiant un tort moral dans le cas où l'employé avait fait l'objet d'une agression physique par un de ses collègues. En outre, le licenciement de la victime, intervenu par la suite, a été considéré comme abusif.

Arrêt de la Cour d'appel des Prud'hommes de Genève CAPH 202/2010 du 29 novembre 2010 :

"3.2 En l'espèce, le 28 novembre 2007, l'appelant a été physiquement agressé par un collègue (qui lui reprochait de l'empêcher de travailler par d'incessants bavardages et d'inciter d'autres employés à organiser un "sit-in", voire une grève, pour protester contre des retards dans le paiement des salaires) qui lui a administré un soufflet sur la partie gauche du visage de manière suffisamment violente pour provoquer la luxation de trois dents supportant un pont et la rupture de ce dernier. Une violation de la personnalité de l'appelant, qui a subi des lésions physiques, doit ainsi clairement être admise au sens de l'art. 328 CO. Certes, les faits se sont déroulés non pas sur le lieu même du travail, mais sur la voie publique devant celui-ci; toutefois, l'agression a eu lieu durant l'horaire de travail (ce qui résulte du fait que tant l'appelant et son agresseur que les employés ayant assisté aux faits et le coordinateur de l'entreprise se trouvaient alors à leur place de travail), alors que l'appelant était temporairement sorti du bureau partagé avec l'agresseur pour des motifs qui n'ont pas été clairement élucidés; son collègue l'a alors rejoint, quittant à son tour le bureau commun, puis l'a frappé comme indiqué ci-dessus. La Cour retient dès lors que l'agression a bien eu lieu dans le cadre du travail et que l'intimée, qui n'a pas apporté la preuve libératoire autorisée par l'art. 101 CO (à

savoir qu'elle n'aurait pas été tenue pour responsable si son propre comportement avait été identique, critère de la faute hypothétique, ATF 130 III 591, consid. 5.5.4 et réf. citées) répond de la violation commise par son employé, même si celui-ci n'a précédemment jamais commis d'actes de violence sur le lieu de travail et que son attitude était ainsi difficilement prévisible.

Immédiatement après l'agression, l'appelant était paniqué, choqué et pleurait; il a présenté "d'importantes contusions" de la face et une atteinte à la main droite (provenant "plutôt" d'une chute que de l'agression elle-même), et ses douleurs ont rendu nécessaire une antalgie régulière pendant plusieurs semaines. A cela se sont ajoutées une luxation de trois dents supportant un pont, ce qui a nécessité un traitement dentaire non négligeable, et une aggravation (ou rechute) d'un état dépressif préexistant. Enfin, non seulement aucune excuse ne lui a été présentée, ni par l'auteur de l'agression, ni par l'intimée, mais cette dernière a au contraire minimisé l'agression (en lui disant qu'il ne fallait pas dramatiser). Même si l'auteur a, à la suite de ces faits, reçu un avertissement avec menace de résiliation et a été condamné pénalement pour voies de fait, ces conséquences présentent tant objectivement que subjectivement une gravité suffisante pour justifier l'octroi d'une indemnité pour tort moral; la quotité de celle-ci, compte tenu de ce qui précède, du fait que le traumatisme moral subi par l'appelant est en partie alourdi par un état psychique fragile préexistant et que l'attitude de son collègue était difficilement prévisible pour l'employeur, sera arrêtée à ½ mois de salaire, soit 2'750 fr. net avec intérêts à 5% l'an dès le 5 décembre 2007, jour suivant l'expiration des rapports de travail. "

[CAPH/202/2010](#)

3) Le Tribunal Fédéral a considéré ici que l'employeur avait pris toutes les mesures nécessaires, (soit un entretien, un avertissement et la demande d'un changement de comportement dans un certain délai), préalables au licenciement d'un employé irritable et tenant des propos agressifs, créant ainsi un mauvais climat sur le lieu de travail.

Arrêt du Tribunal Fédéral 4A_408/2010 du 7 octobre 2010, publié aux ATF 136 III 513 :

"2.6 En l'espèce, il ressort de l'état de fait cantonal - qui lie le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF) - que le recourant, au moins à partir d'une certaine date, s'est montré irritable et a tenu des propos agressifs, créant ainsi un mauvais climat au lieu de travail. Le recourant n'a pas été licencié brutalement et sans ménagement. Un premier entretien a eu lieu avec le directeur, qui a mal tourné; ensuite, un sévère avertissement a été donné par écrit au recourant; il ne ressort pas des constatations cantonales que la situation se serait améliorée, de sorte que l'intimée, de guerre lasse, s'est résolue à licencier le recourant, ce qui a apporté une amélioration du climat dans l'entreprise. Dans de telles circonstances (manifestement admises par la cour cantonale), on ne peut pas dire que le congé ne répond à aucun intérêt digne de protection ou qu'il a été donné sans ménagement."

"Le recourant reproche à l'employeur de ne pas avoir pris les mesures adéquates, en présence d'un conflit, pour préserver sa personnalité, comme l'exige l'art. 328 al. 1 CO. Il faut tout d'abord observer que l'on ne se trouve pas dans la situation où l'employeur, pour mettre fin à un conflit entre deux de ses employés, choisit arbitrairement de licencier l'un d'eux, sans n'avoir rien tenté pour améliorer la situation. Il ressort de l'état de fait cantonal que le recourant était en conflit au moins avec le directeur et un autre employé et que les témoins qui se sont exprimés sur l'état conflictuel ont clairement désigné l'attitude du recourant comme la cause de ces tensions. Dans cette situation, l'employeur a estimé que la seule mesure à prendre était d'inviter le recourant à faire un effort et à changer d'attitude; on ne saurait dire qu'il a abusé de son pouvoir d'appréciation en la matière. On ne voit pas que l'employeur ait manqué à son obligation de protéger la personnalité du recourant."

[4A_408/2010 \(07.10.2010\)](#)

4) Dans cet arrêt, le Tribunal Fédéral confirme le caractère abusif d'un licenciement d'une employée au motif de rétablir une ambiance de travail harmonieuse, sans que rien n'ait été entrepris pour remédier à sa détérioration et sans même entendre l'employée avant de prendre la décision de la licencier.

Arrêt du Tribunal Fédéral 4C_253/2001 du 18 décembre 2001:

"c) En l'espèce toutefois, il ressort des constatations souveraines de la cour cantonale que le problème principal résidait dans un important conflit relationnel opposant deux personnes qui n'étaient pas faites pour s'entendre. Dans une telle situation, l'employeur est tenu de prendre les mesures que l'on peut attendre de lui pour désamorcer le conflit ([ATF 125 III 70](#) consid. 2c p. 74). Cette obligation découle de l'art. 328 al. 1 CO, selon lequel l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. L'employeur doit non seulement respecter la personnalité du travailleur, mais il doit encore la protéger, c'est-à-dire prendre des mesures adéquates si elle fait l'objet d'atteintes de la part de ses supérieurs ou de membres du personnel. La protection englobe notamment l'honneur personnel et professionnel, la position et la considération dans l'entreprise (Rehbinder, Berner Kommentar, n. 4 ad art. 328 CO; du même auteur, Basler Kommentar, n. 3 ad art. 328 CO).

3.- a) La cour cantonale constate qu'il n'est pas établi que la défenderesse ait tenté quoi que ce soit afin de désamorcer le conflit qui existait entre la demanderesse et sa collègue et qui s'était étendu à d'autres infirmières-instrumentistes. Tout au plus la défenderesse a-t-elle proposé avant le licenciement, par l'intermédiaire de son infirmière-chef, une confrontation entre la demanderesse et sa collègue, qui n'a toutefois pas eu lieu. La cour cantonale estime que cette seule mesure ne saurait satisfaire à l'obligation d'aide et d'assistance qui incombe à l'employeur.

Pour sa part, la défenderesse renvoie à l'avertissement dont a fait l'objet la demanderesse et aux différentes discussions qui ont eu lieu avec elle avant le licenciement.

La défenderesse mentionne également dans ce contexte la lettre du 20 mars 1997, adressée au directeur par l'infirmière responsable du planning.

b) L'avertissement adressé à la demanderesse le 28 octobre 1996 ne pouvait constituer une mesure adéquate pour rétablir la situation. D'une part, il était manifestement tardif puisqu'il est intervenu alors que les deux employées qui ne s'entendaient pas étaient appelées à collaborer depuis 1991 déjà. D'autre part, faute d'avoir été adressé simultanément aux deux employées, l'avertissement unilatéral était inadéquat pour aplanir les difficultés entre elles. Par ailleurs, l'employeur a omis d'instruire l'ensemble des personnes impliquées. S'agissant des différentes discussions menées avec la demanderesse, il ressort des constatations souveraines de l'autorité cantonale qu'elles concernaient des questions de remplacement, de planification de jours de garde et de vacances et non l'ambiance de travail. De plus, l'employeur n'a pas vraiment donné suite au souhait de la demanderesse qui avait sollicité un entretien après la dispute qui l'a opposée à sa collègue le 26 février 1997, puisque l'entrevue n'a finalement pas eu lieu. Enfin, le courrier du 20 mars 1997, rédigé par l'infirmière responsable du planning et contresigné par quatre autres infirmières, n'est que significatif de la constitution de clans sur le lieu du travail.

Par conséquent, en retenant que le licenciement intervenu doit être considéré comme abusif parce que l'employeur a enfreint l'obligation découlant de l'art. 328 al. 1 CO, la cour cantonale n'abuse pas de son pouvoir d'appréciation ni ne viole le droit fédéral."

[4C.253/2001 \(18.12.2001\)](#)