

*Jugement*

## Divergence d'opinions concernant les compétences

Un travailleur est subordonné à son employeur et il n'est pas en droit de faire prévaloir, en cas de divergence d'opinions, sa propre vision de l'organisation à adopter dans l'entreprise. Si l'employeur ne cède pas aux demandes, cela n'est pas l'indice d'un comportement hostile, délibéré et prolongé (mobbing).

### Faits

Z. exploite un cabinet de conseil en matière de propriété intellectuelle et industrielle. Dès le 1<sup>er</sup> juin 2007, A. est entrée à son service en qualité de conseil en propriété intellectuelle. Le salaire annuel était fixé à 130 000 francs. A teneur du contrat conclu par écrit le 26 avril 2007, l'employée jouirait de «la plus grande autonomie» dans l'exécution des tâches que l'employeuse lui confierait dans le domaine des brevets d'invention, cela après un «temps d'introduction relativement court». Le 10 octobre 2007, Z. a informé l'Institut fédéral de la propriété intellectuelle que A. était habilitée à signer, au nom de la société, tout document en rapport avec les brevets, les marques et les modèles.

Le 11 octobre 2007, A. a présenté sa démission en raison du comportement jugé humiliant de l'un des trois administrateurs. Elle lui reprochait notamment de s'être opposé à ce qu'elle pût se préparer et se présenter en 2008 à l'examen de qualification de l'Office européen des brevets. A l'issue de pourparlers entre les parties, on convint le 15 janvier 2008 que la démission était non avenue, que A. travaillerait désormais sous la responsabilité des deux autres administrateurs, que si le troisième administrateur devait néanmoins lui transmettre des explications ou instructions, il ne le ferait qu'en présence de l'un des deux autres, et que la société lui accorderait, pour qu'elle puisse se présenter à l'examen de qualification au mois de mars 2009, deux semaines de congé rémunéré et un défraiement au montant maximum de 15 000 francs.

Le salaire annuel fut augmenté à 145 000 fr. dès le 1<sup>er</sup> juin 2008. Au cours du mois de septembre suivant, A. éleva

des doléances au sujet d'une organisation du travail qui, selon ses dires, ne lui conférait pas une autonomie suffisante et l'obligeait, de plus, à ajourner des tâches de sa compétence pour en accomplir d'autres qui ressortissaient au secrétariat.

Le 25 novembre 2008, Z. a résilié le contrat de travail avec effet au 31 mars 2009. Par la suite, elle a motivé le congé: les difficultés relationnelles de A. avec le personnel et les administrateurs avaient entraîné une perte des relations de confiance et une dégradation des conditions de travail au sein du cabinet, et, en dépit de plusieurs discussions, aucune amélioration n'avait été obtenue.

### Extraits des considérants

4. L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter la personnalité du travailleur. Le harcèlement psychologique, ou mobbing, est une violation de cette obligation; il se définit comme 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. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée.

Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail,



ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du harcèlement que celui-ci est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il faut cependant aussi garder à l'esprit que le harcèlement peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées.

Le travailleur victime de harcèlement peut réclamer à l'employeur une indemnité de réparation morale sur la base de l'art. 49 al. 1 CO, lorsque la gravité de l'atteinte à sa personnalité le justifie; cela suppose, d'un point de vue objectif, que le travailleur ait subi une humiliation particulièrement sévère.

5. A l'appui de ses prétentions, A. développe en fait et en droit la thèse ci-après: Selon les termes du contrat de travail, A. devait jouir de «la plus grande autonomie» dans l'exécution de ses tâches, et cela impliquait, à son avis, le



Illustration: Christine Ruf

droit de communiquer directement et sans contrôle avec les clients concernés, et de signer seule, sans restrictions, les documents à établir. Or, elle affirme qu'elle n'a jamais pu correspondre avec les clients que par l'entremise ou sous le contrôle de l'un des administrateurs, et que ceux-ci ont maintenu une surveillance incessante des dossiers gérés par elle. Parce qu'elle persistait à revendiquer l'autonomie contractuellement due, un harcèlement psychologique s'est exercé contre elle et les relations au sein de l'entreprise, d'abord harmonieuses, se sont effectivement dégradées; selon l'adverse partie, c'est ce qui a motivé le licenciement.

Le contrat contenait une clause de prohibition de concurrence en faveur de Z., destinée à s'appliquer après la fin des rapports de travail. Une clause identique se trouvait dans le contrat de travail d'un autre des collaborateurs de Z., et, devant les tribunaux, ladite clause s'est révélée nulle, de sorte que celle liant A. l'était aussi. A défaut de cette

protection juridique, Z. se trouvait désormais exposée au risque que ses collaborateurs entreprennent ultérieurement des activités concurrentes en captant sa propre clientèle, et c'est pour parer à ce risque qu'elle a obstinément refusé à A. l'autonomie contractuellement promise.

Cette violation du contrat, le harcèlement psychologique qui y était lié et la dégradation générale du climat de travail sont survenus dans un contexte où Z. montrait une incapacité constante à offrir un cadre satisfaisant à son personnel. La direction n'était pas à l'écoute ni disponible pour ses employés, et elle ne les soutenait pas dans l'accomplissement de leurs tâches.

Z. a fallacieusement argué de difficultés relationnelles pour motiver le licenciement, alors que ces difficultés avaient leur origine dans le «dysfonctionnement latent» de la direction et que le vrai motif du congé se trouvait dans la volonté opiniâtre de la demanderesse d'obtenir l'autonomie qui lui était due selon le contrat. Le congé est donc abusif, au regard de l'art. 336 al. 1 let. d CO et aussi en raison du harcèlement qui a effectivement entraîné A. dans des difficultés relationnelles.

### Conclusion du Tribunal fédéral

6. La promesse de «la plus grande autonomie», telle qu'exprimée dans le contrat conclu entre les parties, était propre à éveiller de grandes espérances auprès d'une collaboratrice désireuse de faire ses preuves et de s'imposer dans la profession de conseiller en propriété intellectuelle. Néanmoins, eu égard au principe de la confiance qui régit l'interprétation des manifestations de volonté entre cocontractants, ce libellé de la convention n'autorisait pas A. à exiger la liberté de communiquer direc-

tement et sans contrôle avec les clients de Z., et de signer seule, sans restrictions, les documents établis par elle. Savoir si A. était, ou non, liée par une clause de prohibition de concurrence n'y change rien. Un travailleur est subordonné à son employeur – la subordination est caractéristique du contrat de travail – et il n'est pas en droit de faire prévaloir, en cas de divergence d'opinions, sa propre vision de l'organisation à adopter dans l'entreprise. A. doit donc s'en prendre à elle-même en tant que par sa critique persistante des modalités qui lui étaient imposées et par l'insatisfaction qu'elle manifestait, elle a provoqué une altération du climat de travail et compromis son intégration au sein du cabinet de conseil.

Après que A. se fut plainte du comportement prétendument humiliant de l'un de ses supérieurs, Z. a pris des mesures d'organisation adéquates et, semble-t-il, efficaces pour rétablir la situation. Pour le surplus, quoique Z. n'ait pas accédé aux demandes de A., l'argumentation présentée ne signale aucun indice sérieux d'un comportement hostile, délibéré et prolongé, que cette dernière aurait subi au cours de son emploi. Il convient de souligner que le juge de la résiliation du contrat de travail n'a pas pour mission d'évaluer globalement la qualité de l'encadrement, du soutien et des relations hiérarchiques dans l'entreprise; A. insiste donc inutilement sur son opinion très défavorable desdites relations à l'intérieur du cabinet de conseil. La thèse ainsi soumise au Tribunal fédéral est inapte à mettre en évidence un harcèlement psychologique et un abus du droit de résilier le contrat de travail.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,  
24 octobre 2011 (4A\_381/2011)*

Est-ce qu'un employeur peut obliger son employé à consulter un médecin de confiance?  
Est-ce qu'une vidéosurveillance est autorisée sur le lieu de travail?  
Vous trouverez les réponses à ces questions dans le

## JU-TRAV 2011

### Recueil de jugements du droit du travail

L'instrument idéal pour les juristes et les responsables du personnel confrontés aux questions du droit du travail.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Commande:  
Union patronale suisse  
Téléphone 044 4211717  
secli@arbeitgeber.ch  
www.arbeitgeber.ch