

ANGLE DROIT

Mobbing ou conflit interpersonnel?



Team d'assistance judiciaire

Pierre travaille pour l'entreprise de transport X au sein d'une petite équipe dans le service gestion des incidents. Bien que passionné par son travail et ayant de bonnes relations avec ses collègues, le comportement de son nouveau chef commence à peser sur lui. Étant régulièrement confronté à des reproches et des remarques qu'il considère comme dévalorisants et qui sont prononcés sur un ton dur et autoritaire, Pierre sollicite l'assistance juridique du SEV. Il souhaite savoir comment il devrait procéder afin de faire valoir ses droits, car, selon lui, il est face à une situation de mobbing.

L'employeur doit non seulement respecter la personnalité de ses travailleurs, mais aussi la protéger. Il ne doit donc pas porter lui-même at-

teinte à la personnalité du travailleur, mais aussi, outre les mesures préventives pour éviter les atteintes à la personnalité, prendre les mesures adéquates en cas de conflit interpersonnel.

Afin que l'employeur puisse s'acquitter de cette obligation, il est important que le travailleur porte à la connaissance de l'employeur les faits incriminés. L'employeur, en connaissance de cause, doit intervenir pour tenter de remédier à la situation conflictuelle, notamment par la tentative de conciliation ou la médiation.

La violation de la protection de la personnalité selon l'article 328 CO ne justifie pas, en elle-même, l'allocation d'une indemnité pour tort moral. Il faut, de surcroît, que l'atteinte à la personnalité présente une certaine gravité objective et que la victime ressente subjectivement celle-ci de manière suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de lui octroyer une réparation. Une telle gravité existe en présence d'une situation de mobbing, tandis qu'un conflit interper-

sonnel au sein d'une entreprise ne relève souvent pas du mobbing. Dans tous les cas, en présence d'une accusation de mobbing, l'employeur est tenu de procéder à la vérification de la situation qui lui est soumise.

Le Tribunal fédéral définit le harcèlement psychologique ou mobbing « comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé. Il n'y a pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. »

Les comportements hostiles peuvent consister à empêcher la victime de s'exprimer et de communiquer, à l'isoler, à répandre des rumeurs malsaines, à lui attribuer ou à lui retirer des tâches sans motifs ou sans la consulter, ou encore lui donner des tâches nettement inférieures ou nettement supérieures à ses qualifications et à son expérience dans le but de la dévaloriser.

Le mobbing peut également prendre des formes diverses en ce qui concerne les personnes impliquées. Ainsi, une seule personne peut harceler une autre, un groupe de personnes peut participer au harcèlement d'une seule personne et un seul employé peut harceler plusieurs personnes lorsqu'il se trouve dans une situation suffisamment influente pour

avoir une action sur la situation professionnelle des victimes.

La définition du mobbing donnée par le Tribunal fédéral s'inscrit dans un élément de durée, de répétition, de finalité et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité.

Néanmoins, selon Gabriela Wennubst, experte en matière de harcèlement psychologique en général et de mobbing en particulier, l'approche focalisée sur la durée et la fréquence a pour effet que tout cas de mobbing ayant abouti à la finalité poursuivie par l'auteur, soit l'éloignement de la cible du cercle de relations visé, dans des délais plus courts que ceux retenus par la définition, ou par une répétition d'actes ne respectant pas la cadence imposée par la définition, ne sera pas reconnu comme un cas de mobbing. Elle fait la comparaison avec une personne qui a attrapé la grippe et qui est donc malade dès que le virus circule dans son sang. A son avis, comme pour la grippe, toutes les formes de harcèlement (sexuel ou psychologique) sont du harcèlement dès le premier acte commis. Elle ne nie pas que le harcèlement psychologique se caractérise par une répétition d'actes et qu'il s'installe alors dans la durée, mais une durée qui est variable, à savoir la durée nécessaire à l'auteur pour atteindre la finalité voulue.

Pour déterminer si Pierre est victime d'harcèlement psychologique ou s'il existe un simple conflit interpersonnel, il faudrait procéder à une appréciation globale des circonstances, et en particulier des indices qui pourraient entrer dans la définition du Tribunal fédéral. Si l'atteinte à la personnalité ne correspond pas aux critères constitutifs d'un mobbing ou toute autre atteinte grave à la personnalité, l'employeur de Pierre serait néanmoins obligé de prendre les mesures adéquates afin de remédier à la situation conflictuelle.



NAVIGATION

Soutien financier fondamental

Vivian Bologna Le comité du SEV a siégé pour la première fois après la pause estivale. Les recommandations de vote pour le 27 septembre étaient les points principaux.

Il est grand temps de créer un congé paternité en Suisse. Tel est l'avis du comité. Le projet de deux semaines soumis au peuple n'est de loin pas un luxe. De nombreuses entreprises publiques ou privées sont déjà plus généreuses. Aux CFF, le SEV a pu négocier 20 jours lors des dernières négociations CCT CFF/ CFF Cargo.

Un OUI s'impose le 27 septembre, car aujourd'hui, il n'existe pas de réglementation légale en Suisse pour le congé paternité. La paternité est traitée de la même manière que le déménagement: dans le cadre des heures et jours de congé usuels, selon le Code des obligations suisse, article 329, alinéa 3, les nouveaux pères se voient généralement accorder un jour de congé. Même le paiement de cette journée n'est pas garanti pour tous.

La mère au fourneau, le père au travail - cela ne correspond plus à la réalité des familles modernes. Si les 80 000 hommes qui deviennent pères chaque année prenaient tous un congé paternité, le coût total serait de

230 millions de francs. Le congé paternité est une étape indispensable vers l'égalité.

C'est évidemment aussi un NON clair à l'initiative de limitation (cf. édito et p. 4 et 5).

Non au cadeau fiscal

Pour les autres sujets soumis en votation, le comité recommande de dire NON à la modification de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (IFD). L'ensemble des pertes de recettes fiscales est estimé à 350 millions de francs pour les pouvoirs publics. Pourquoi s'opposer à une baisse d'impôt? Cette réforme ne serait intéressante que pour ceux qui ont un revenu imposable confortable. 70 % de ce cadeau fiscal de 350 millions de francs irait dans les poches de quelque 200 000 ménages aisés. Pour un couple avec deux revenus et deux enfants, il faut un revenu de près de 200 000 francs pour bénéficier d'au moins 500 francs de baisse d'impôt... C'est aussi non à l'acquisition de nouveaux avions de combat.

Enfin, le comité a eu une première discussion sur la Loi sur le CO2. Les enjeux: la protection du climat, mais aussi l'impact des nouvelles taxes sur les travailleurs et travailleuses. La discussion reviendra.

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

A cause de la pandémie et de la suspension de toute exploitation ordonnée par la Confédération, les compagnies de navigation ont dû repousser l'ouverture de la saison d'été et mettre leur personnel au chômage partiel. La branche demande depuis longtemps déjà une aide financière de la Confédération.

La plupart des bateaux n'accueillent pas beaucoup de passagers. En comparaison avec l'année dernière, la fréquentation est de 30 à 50 % inférieure. Ce sont surtout certaines lignes qui sont touchées: celles qui transportent habituellement beaucoup de touristes étrangers. On peut imaginer que le port du masque imposé dès le 6 juillet agit aussi négativement sur le taux d'occupation des bateaux. Cette mesure semble exagérée surtout sur les ponts extérieurs. La branche estime qu'elle représente une réduction supplémentaire du nombre de passagers de l'ordre de 10 à 20 %. Une demande de supprimer le port obligatoire du masque sur les ponts extérieurs a été adressée au Conseiller fédéral Alain Berset, la branche est dans l'attente de sa réponse.

La situation est tendue pour le personnel également. Beaucoup de collaboratrices et collaborateurs sont au chômage partiel depuis plusieurs mois, ou alors ils seront à nouveau touchés bientôt au vu du peu de passagers. Par exemple, BLS et la Compagnie de navigation sur le lac de Bienne réduisent leur offre de 15 %, resp. de 25 %. Dans les deux entreprises le chômage partiel va être réintroduit. Sur le lac des Quatre-Cantons (SGV) et le lac Majeur (NLM), l'offre réduite est maintenue et le chô-

mage partiel se poursuit. L'horaire d'automne va être réduit plus que d'habitude dans certaines compagnies. Dans la Compagnie de navigation sur le lac de Zurich (ZSG), le même horaire est appliqué de juin à septembre. On a renoncé à introduire l'horaire de la haute saison (juillet/août). Au moins ceci permet de ne pas devoir réduire à nouveau l'offre.

Sur le lac Léman, la situation est moins grave et l'offre n'a pas été réduite. Ceci est certainement dû au fait que la CGN exploite une ligne vers la France qui ne fait pas partie de l'offre touristique et qui bénéficie donc de subventions, ce qui permet de compenser les autres lignes qui sont moins fréquentées. De plus le personnel peut être employé dans le cadre d'autres projets.

Le Conseil fédéral a décidé d'atténuer les pertes financières découlant du coronavirus des entreprises de transports publics et du transport ferroviaire en octroyant quelque 700 millions de francs. La « Loi urgente sur le soutien des transports publics durant la crise du Covid-19 » sera certainement traitée par les Chambres lors de la session d'automne. Toutefois la navigation est exclue de cette loi car ce plan de sauvetage ne prévoit pas de soutien pour les transports touristiques. Mais cela n'empêche pas les compagnies suisses de navigation de souffrir: cette année, ce sont au minimum 30 millions de recettes qui manqueront dans les caisses. Dans sa prise de position la loi urgente, l'Union des transports publics a demandé que les transports touristiques soient inclus dans le plan de soutien de la Confédération et que 50 à 100 millions de francs soient prévus pour atténuer le manque de recettes lié au Covid-19. Le SEV soutient cette revendication et va intervenir à différents niveaux lors de la prochaine session.

