

*Jugement***Harcèlement moral**

Si l'employeur ne se contente pas de clarifier les accusations de harcèlement portées par son employé mais qu'il entreprend des recherches sur le style de direction adopté par ce dernier, cela ne constitue pas une violation de l'obligation de sollicitude incombant à l'employeur. Ceci peut être mis au crédit de l'employeur d'avoir proposé des mesures pour améliorer la situation en proposant de suivre un cours de management.

Faits

Né en 1960, A. est entré au service du Canton de Zurich au 1^{er} juillet 2006. Suite à son entretien d'évaluation annuel du 10 février 2012 et aux entretiens des 27 mars et 31 mai 2012 avec Z., responsable de la direction, A., en incapacité totale de travail depuis le 11 juin 2012, résilia son contrat de travail le 10 juillet 2012 avec effet au 31 janvier 2013, au motif d'une violation persistante du devoir de sollicitude par son supérieur hiérarchique suite à des faits de harcèlement, ainsi qu'au motif des graves troubles de santé qui s'en sont suivis. A. réclama alors au Conseil d'État du Canton de Zurich le paiement de dommages-intérêts, d'une indemnité pour tort moral ainsi qu'un versement supplémentaire égal à douze mois de salaire au titre d'indemnité pour infraction au droit du personnel. Le Conseil d'État du Canton a rejeté la demande en responsabilité en se fondant sur l'absence de violation de l'obligation de sollicitude incombant à l'employeur et de comportement illicite.

Extraits des considérants

4.1 Le litige porte sur la question de savoir si, du point de vue juridique, l'État de Zurich, en la personne de Z., responsable de la direction et supérieur hiérarchique direct de A., s'est convenablement acquitté de l'obligation de sollicitude qui était la sienne en sa qualité d'employeur de A. dans le contexte des accusations de harcèlements qui ont été portées.

5.1 Dans son arrêt, le Tribunal cantonal a considéré que, contrairement aux affirmations de A., Z. avait rapidement

pris les mesures nécessaires pour faire la lumière sur les accusations de harcèlement après qu'il en eut pris connaissance. En particulier, Z. s'est entretenu avec A. à plusieurs reprises, ainsi qu'avec sept autres collaborateurs, et a demandé au Secrétaire général, directement mis en cause, de s'expliquer sur la question. Il est ressorti de ces entrevues que A. disposait sans conteste des qualifications techniques requises pour le poste qu'il occupait mais que ses compétences en matière de direction présentaient de grandes lacunes. Sur la base de ces affirmations, et suite au fait que A. ait refusé de mettre fin à la collaboration par consentement mutuel, Z. a proposé des mesures pour améliorer la situation à long terme et ainsi démontré sa volonté de recourir à tous les moyens utiles pour apaiser le conflit. Le Tribunal cantonal a indiqué que le fait que Z. n'ait pas seulement entrepris de clarifier les accusations de harcèlement mais ait également recueilli des informations concernant la personne de A., et notamment son style de direction, ne pouvait être qualifié autrement que de logique au vu des faits, et ne constituait pas un manquement à l'obligation de sollicitude incombant à l'employeur.

5.2.1 Il est sans intérêt d'examiner si la date à laquelle les reproches de harcèlement ont été portés à la connaissance de Z. a été établie de manière lacunaire ou partiellement erronée. Qu'il s'agisse du 10 février 2012, lors de l'entretien d'évaluation, ou plus tard du 28 février 2012, il n'est pas contesté que Z. a eu des entretiens en tête-à-tête avec A. les 27 mars et 31 mai 2012, et qu'un autre était prévu en juin. A. ayant déclaré lors



de l'entrevue du 27 mars 2012 que ses problèmes physiques et psychiques s'étaient atténués et qu'il n'avait donc pas besoin d'une aide supplémentaire dans ce domaine, Z. était en droit de considérer que le calendrier choisi tenait suffisamment compte de la requête de A. Par ailleurs, le Secrétaire général, qui était visé par l'essentiel des accusations de harcèlement, a été prié de préciser sa position par écrit, ce qu'il a fait le 2 avril 2012. Enfin, Z. s'est enquis oralement de la collaboration entre les services mis en cause ainsi que de la façon de diriger de A. auprès de sept collaborateurs, afin d'avoir une vue d'ensemble de la situation qui soit la plus complète possible. Début juin 2012, A. a reçu des recommandations dans l'optique de son maintien en emploi: un examen des faits par un service de conseil externe, un ajout à sa convention d'objectif ainsi qu'une formation de plusieurs jours en management et animation.

5.2.2 Au vu de l'exposé des faits, la conclusion de l'instance inférieure, selon laquelle Z. s'était occupé de l'affaire dans un délai raisonnable, avait organisé et mené des investigations, cherché des possibilités d'amélioration, et finalement proposé des mesures concrètes, se révèle pertinente à tout point de vue. En particulier, le tribunal a à juste titre apprécié les démarches entreprises par Z. dans leur ensemble. C'est seulement sur cette base, et non sur la base d'un petit



Illustration: Christine Ruff

Jugement

Bonus promis par la société mère

Il n'y a pas de problème, qu'un bonus soit promis par la société mère de l'employeuse et non par l'employeuse elle-même. Dans ce cas, l'employé doit alors réclamer ces bonus à la société mère qui est débitrice des prestations. L'employeuse manque dans ce cas la qualité pour défendre.

Faits

Z. SA, à Granges-Paccot, est une filiale de la société U. Inc., enregistrée et administrée aux Etats-Unis. L'une et l'autre sont actives dans la production des bougies décoratives ou odorantes.

Dès le 15 février 1997, A. est entré au service de la filiale en qualité de contrôleur financier. D'après le contrat du 4 février 1997; A. pouvait prétendre à un salaire fixe et, sous certaines conditions, à divers bonus en argent. L'art. 9 prévoyait en outre que dans le cadre et aux conditions d'un plan d'intéressement mis en œuvre par la société-mère, A. pourrait («will be eligible to participate») bénéficier de distributions d'options d'achat d'actions de cette société, décidées ou à décider («as approved») par son directoire.

Au mois d'avril 2009, A. a souscrit plusieurs documents relatifs au plan d'intéressement; selon leur libellé, les prestations prévues seraient fournies par U. Inc. A. a reçu ces prestations en 2009 et 2010.

A. a résilié le contrat de travail avec effet au 30 septembre 2010.

Extraits des considérants

2. La qualité pour défendre doit être examinée au regard du droit suisse.

3. Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail régi par le droit suisse, le 4 février 1997, et que Z. a alors promis les rétributions spécifiées dans ce document. Ces rétributions ne sont pas litigieuses. En revanche, la Cour d'appel retient que seule la société-mère U. Inc. est éventuellement débitrice des prestations prévues par son plan d'intéressement, cela parce que c'est elle, exclusivement, qui a conclu avec A. le contrat y relatif. Selon

une opinion doctrinale, dans les groupes de sociétés où le plan d'intéressement porte sur des actions ou options de la société-mère, il est courant que la réalisation de ce plan soit confiée à une personne morale autre que la société employeuse, et le travailleur ne peut alors pas réclamer à cette société-ci des prestations qui sont dues, à teneur des conventions conclues, par cette personne-là. La Cour se réfère à cette opinion; à l'encontre du jugement prudhommal, elle retient que dans le contexte ainsi délimité, Z. ne commet pas d'abus de droit en opposant au demandeur la dualité juridique d'une filiale et de sa société-mère.

4. A l'appui du recours, A. fait valoir que les règles impératives du droit du travail sont applicables à toutes les prestations promises au travailleur en contrepartie de son activité, y compris celles d'un plan d'intéressement, cela indépendamment de la construction juridique adoptée au sein du groupe employeur pour la mise en œuvre du plan, et, en particulier, indépendamment d'un éventuel système de contrats multiples liant le travailleur à des personnes morales distinctes. A. omet toutefois de préciser quelles sont les règles impératives par hypothèse méconnues dans l'approche des précédents juges. A vrai dire, en tant que le ou les contrats conclus assurent au travailleur des prestations divisibles, aucune règle impérative n'exclut que ces prestations soient réparties en dettes partielles à assumer séparément par des débiteurs distincts.

Dans la présente affaire, à son art. 9, le contrat conclu par Z. mentionne le plan d'intéressement de sa société-mère; il en réserve toutefois les modalités et conditions spécifiques, et il réserve aussi ►

nombre de faits relevés, qu'il convient de juger s'il y a eu infraction de l'employeur à son devoir de sollicitude, et donc illicéité de comportement. Il ressort clairement de l'analyse d'ensemble de l'instance inférieure que les dispositions prises par Z. l'ont été dans un intervalle de temps approprié et en nombre suffisant. Cette manière de procéder ne peut être considérée comme une violation de l'obligation d'agir devant le caractère urgent de l'affaire, eu égard à la charge de travail d'un Conseiller d'État, au fait que des cadres ayant un emploi du temps serré se trouvaient également parmi les personnes interrogées, et à la circonstance qu'à la fin du mois de mars l'état de santé de A. était considéré comme stable. Z., loin de rester passif, a activement cherché une solution constructive. Il a donc rempli son obligation de sollicitude de manière suffisante au regard des possibilités qui étaient les siennes, comme l'a constaté l'instance inférieure en toute impartialité.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
5 mai 2014 (8C_900/2013)
(Traduit de l'allemand)*