

Un arrêt du Tribunal fédéral rappelle l'importance pour les employeur·euse·s de communiquer leurs mesures pour gérer les conflits au travail, y compris la désignation d'une personne de confiance externe à la hiérarchie.

Une mesure obligatoire et utile pour les employeur·euse·s

Selon le Tribunal fédéral (TF), le collaborateur ou la collaboratrice doit pouvoir s'adresser à une personne de confiance hors hiérarchie pour obtenir conseils et soutien en cas de conflit ou de souffrance au travail. Cette obligation remonte à 2012 et s'applique à toutes les entreprises, indépendamment de leur taille. La direction et les ressources humaines n'étant pas hors hiérarchie, de nombreuses entreprises ont désigné une personne de confiance externe.

Martina Guillod

Mesure au service des employeur·euse·s...

Le TF a rendu dernièrement un arrêt intéressant (8C_148/2023) qui montre qu'en plus d'être obligatoire, la désignation d'une personne de confiance est aussi utile aux employeur·euse·s.

Dans cet arrêt, un employé malade a indiqué aux ressources humaines qu'il était la cible de harcèlement moral. Les RH ont rappelé l'existence et les coordonnées du groupe de confiance auquel l'employé pouvait s'adresser s'il s'estimait victime de harcèlement psychologique. L'employé n'y a pas fait appel. Plus tard, à la suite de son licenciement immédiat pour d'autres raisons, il a de nouveau fait valoir le harcèlement. Le TF a invoqué et confirmé la jurisprudence cantonale selon laquelle «l'absence de harcèlement psychologique est présumée lorsqu'un employé s'en plaint dans une procédure de licenciement sans avoir saisi le groupe de

confiance, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique».

Dans d'autres arrêts, l'employeur·euse a pu échapper au reproche de congé abusif parce qu'il a pu démontrer qu'il avait pris des mesures pour protéger la personnalité des employé·e·s, dont la désignation d'une personne de confiance.

Il ressort de ces arrêts que le fait d'avoir désigné une personne de confiance constitue un atout pour tout employeur·euse confronté à des reproches dans le cadre d'une procédure de licenciement. La simple désignation ne suffit toutefois pas; encore faut-il que les employé·e·s connaissent l'existence de la personne de confiance et sachent comment et dans quelles situations la contacter.

... pour autant qu'elle soit communiquée!

Dans un cas de harcèlement sexuel, le TF a condamné un employeur qui avait certes mis en place des mesures de prévention,

mais qui ne les avait pas suffisamment communiquées. Le TF a retenu que «l'employeuse disposait certes de ces outils mais que leur mode d'utilisation n'était pas maîtrisé, voire même était méconnu du personnel, la présentation aux employé·e·s n'étant que très superficielle». Le Tribunal fédéral a aussi relevé que «les responsables hiérarchiques de l'employeur·euse méconnaissaient manifestement la procédure interne à suivre dans le cas d'une dénonciation pour harcèlement sexuel, ce qui dénotait d'un important défaut de diligence».

Faute de communication et d'instruction suffisantes relatives à ces mesures, le congé prononcé par l'employeur a été considéré comme abusif. De plus, l'employeur a été condamné à payer une indemnité pour harcèlement sexuel.

Conclusion

Il est vivement recommandé à tout employeur·euse de faire connaître ses mesures de prévention, notamment le fait qu'il a désigné une personne de confiance hors hiérarchie. Il convient de renouveler régulièrement l'information, par exemple lors de séances du personnel, et d'instruire les nouvelles personnes au sein de l'entreprise. Le personnel doit savoir que cette mesure existe, comment il peut y faire appel et dans quelles situations. L'affichage d'une déclaration d'intentions dans un endroit avec beaucoup de passage (p.ex. la cafétéria ou la réception) est également indiquée.



Vous n'avez pas encore désigné une personne de confiance? L'UPCF vous offre la possibilité d'adhérer à un système commun. Vous êtes ainsi conformes aux exigences légales et vous pouvez vous concentrer sur votre activité principale.

Scannez le code pour obtenir plus d'infos:

