

## PROTECTION DE LA PERSONNALITE DES TRAVAILLEURS

La loi et la jurisprudence imposent à l'employeur de prendre des mesures adéquates afin de protéger la personnalité et la santé du travailleur. Celui-ci doit prévenir et faire cesser toute atteinte à la personnalité et à la santé du travailleur, notamment tout harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que toute discrimination. Il lui incombe de mettre en place un mécanisme de prévention et de gestion des conflits internes.

### Cadre légal

En droit privé, la protection de la personnalité du travailleur est ancrée à l'art. 328 CO. L'employeur a le devoir de protéger et de respecter la personnalité du travailleur. Il doit manifester les égards voulus pour sa santé et veiller au maintien de la moralité. En ce qui concerne le droit public, la loi sur le travail prévoit que, pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs (art. 6 al. 1 LTr). Selon l'art. 2 al. 1 OLT3, l'employeur est tenu de donner toutes les directives et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique.

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) publie des commentaires relatifs à la loi sur le travail et à ses ordonnances qui expliquent comment interpréter et appliquer la législation. Selon le Tribunal fédéral (TF), ces commentaires ont valeur de directives (TF 2C\_462/2011 du 9 mai 2012 consid. 4.2).

### Mesures préventives

Dans son commentaire relatif à l'art. 2 OLT3, le SECO énumère les mesures importantes devant être prises par l'employeur afin de prévenir tout risque de harcèlement sexuel, mobbing ou autre forme de discrimination dans l'entreprise. Il préconise une déclaration de principe, selon laquelle l'entreprise ne tolère pas les atteintes à l'intégrité personnelle (harcèlement sexuel, mobbing et discrimination). Selon le SECO, il convient de fournir aux travailleurs une définition de ces notions et de les informer sur le procédé à suivre si l'une de ces situations se produit dans l'entreprise ainsi que sur les sanctions encourues (Commentaire des ordonnances 3 et 4 relatives à la loi sur le travail, Protection de la santé, Approbation des plans, mars 2014, Annexe de l'art. 2 OLT3, p. 302 – G et H).

Ces différents éléments peuvent être intégrés dans un règlement d'entreprise. Etant donné que la loi impose à l'employeur d'informer et de consulter les travailleurs sur les questions relatives à la protection de la santé (art. 48 al. 1 let. a LTr et art. 10 let. a de la loi sur la participation), il est nécessaire de les associer à l'élaboration de ce document. Ceci conduit également à une meilleure acceptation des règles adoptées.

### Gestion des conflits internes

L'employeur a l'obligation de tenter de désamorcer les situations conflictuelles survenant dans l'entreprise. En cas de conflit interpersonnel, il doit prendre toutes les mesures adéquates pour éviter qu'il ne s'envenime (TF 4C.274/2002 du 5 novembre 2002 consid. 2.1). L'étendue et l'intensité des



mesures à prendre dépendent des circonstances. Peuvent notamment constituer des mesures appropriées l'organisation d'entretiens individuels et collectifs avec les personnes impliquées dans le conflit, un avertissement, la communication d'instructions spécifiques concernant le comportement à adopter, la réalisation d'un sondage ou d'une enquête, le recours à un service de médiation ou à une entreprise de conseil externe, une réorganisation des processus de travail, la fixation d'objectifs et/ou un transfert interne (TF 4A\_384/2014 du 12 novembre 2014 consid. 4.2.2).

Conformément à la jurisprudence du TF, toute entreprise a l'obligation de désigner une personne interne ou externe à laquelle les travailleurs peuvent s'adresser en cas de conflit pour des conseils et un soutien. Cette personne de confiance doit disposer de la formation nécessaire, garantir la confidentialité des entretiens avec le personnel (obligation de garder le secret) et n'avoir aucun rapport hiérarchique avec les employés concernés. La manière dont cette méthode de gestion des conflits doit être mise en place dépend de la structure de l'entreprise ainsi que du nombre de salariés (TF 2C\_462/2011 du 9 mai 2012 consid. 4).

Afin de faciliter la tâche des employeurs, la CCIF propose un service de prévention et gestion de conflits internes. Dans le cadre de celui-ci, elle met en relation l'employé qui lui adresse une requête avec une personne de confiance spécialisée. Les entreprises intéressées à s'affilier à ce système commun trouveront des informations détaillées concernant le fonctionnement du service et la procédure d'adhésion sur notre site internet ([www.ccif.ch](http://www.ccif.ch) > Services > Gestion de conflits internes).

Avril 2021

