Service médias Travail.Suisse – Edition du 17 avril 2018

**Faut-il définir le mobbing dans la loi ?**

**La protection de la santé physique et psychique des travailleurs contre tout préjudice imputable à l’activité professionnelle constitue l’objectif principal de la loi sur le travail (LTr) et de ses ordonnances. Le mobbing ou harcèlement psychologique dans les relations de travail fait partie des risques psychosociaux en augmentation qui engendrent des coûts élevés pour la société. Or, actuellement il n’existe aucune définition légale de cette notion qui favoriserait une meilleure protection des travailleurs. Travail.Suisse, l’organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses, préconise dès lors – au même titre que la motion intitulée « Santé au travail. Il est temps d’agir contre le mobbing » – de clarifier la situation juridique.**

*Hélène Agbémégnah, responsable de la politique de migration et des questions juridiques,*

*Travail.Suisse*

La loi sur le travail (LTr) est destinée à protéger la santé des travailleurs de tout préjudice insupportable au poste de travail. Avec les nouvelles exigences professionnelles encouragées par la mutation du monde du travail, les problèmes de santé ont aussi évolué en faisant apparaître de nouveaux risques en la matière. C’est ainsi que, depuis ces dernières décennies, la notion de « risques psychosociaux » a pris de l’importance dans les questions relatives à la santé des travailleurs. Le mobbing ou harcèlement psychologique en fait partie. En 2014, le Secrétariat d’Etat à l’économie (SECO) a publié une brochure rééditée en 2016 sur cette thématique en mettant en lumière un phénomène qui ne doit pas être banalisé. En effet, non seulement il peut avoir des répercussions graves sur la santé du travailleur – selon des études[[1]](#footnote-1), les victimes présentent des symptômes comparables à ceux des troubles post-traumatiques – mais il comporte aussi un manque à gagner pour les employeurs et des coûts élevés pour la société. Dans ce contexte, il est donc important de s’assurer que les mesures de prévention et de protection au niveau légal soient renforcées. Or, actuellement il n’existe pas de notion juridique précise du mobbing, ce qui laisse planer une certaine incertitude juridique. Dans ce sens, Travail.Suisse soutient la motion Reynard 17.3809 « Santé au travail. Il est temps d’agir contre le mobbing » qui demande un changement de la législation actuelle pour permettre d’inscrire une définition claire du mobbing dans la loi.

**La loi doit être plus précise**

Pour se défendre légalement contre le mobbing, risque psychosocial causé par une atteinte à l’intégrité personnelle, il faut se référer à des normes de portées générales relatives à la protection de la personnalité et à la protection de la santé. Il n’existe pas encore de règle spécifique dans le Code des obligations (CO) ou dans la loi sur le travail. L’article 6 al. 1 LTr prévoit que l’employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l’intégrité personnelle des travailleurs. L’art. 2 de l’ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3) décrit également ce principe de base. L’article 328 al. 1 du CO établit, au même titre que la loi sur le travail, que l’employeur doit protéger et respecter la personnalité du travailleur. Dans ce cadre, le travailleur peut s’adresser à un tribunal civil pour faire valoir ce droit s’il n’est pas respecté. Sur la base de cet article, Le Tribunal fédéral a défini le 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, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail »[[2]](#footnote-2). Etant donné qu’il n’existe pas de définition inscrite dans la loi, le Tribunal fédéral s’appuie sur la base de critères élaborés par le SECO. Celui-ci décrit cinq formes que peut revêtir le mobbing, à savoir des atteintes à la possibilité de communiquer, aux relations sociales, à la réputation, à la qualité de vie et à la situation professionnelle ainsi qu’à la santé.

L’absence de définition claire dans la loi a pour conséquence de rendre plus faible le niveau de protection d’une personne victime de mobbing. Celle-ci peut être découragée à se défendre ou à mener une action devant les tribunaux, en raison du flou juridique qui ne permet pas d’évaluer de manière assez fiable les chances de succès. Or, les conséquences financières et morales de l’échec d’une action en justice ne sont pas négligeables. Permettre aux victimes de mobbing de dénoncer plus facilement en justice leur situation passe donc nécessairement par une clarification du comportement incriminé. Certains pays européens, à l’instar de la France, la Belgique ou le Canada, ont déjà une définition précise. En France, il est fait par exemple référence à des « *agissements répétés (…) qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité du salarié, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* »[[3]](#footnote-3). Le seul fait de mentionner clairement la notion de mobbing dans la loi permet une prise de conscience plus importante de ce phénomène et offre un repère juridique pour porter plainte.

**Les mesures de prévention sont nécessaires**

L’actuelle politique de prévention contre les risques psychosociaux a été très peu observée au niveau scientifique. Une étude sur les effets de l’intervention des inspecteurs du travail dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux est actuellement dirigée par le SECO et menée en collaboration avec les inspections cantonales du travail et l’université de Lausanne[[4]](#footnote-4). Dans le cadre des premiers résultats obtenus, les employeurs qui ont affaire à des risques psychosociaux constatent des absences pour cause de maladie, une rotation de leur personnel ou des difficultés de recrutement. Parmi les pistes d’actions pour les autorités, il est fait mention de la nécessité de sensibiliser à une compréhension globale des risques psychosociaux et à un renforcement des mesures organisationnelles visant à améliorer les conditions de travail. Même si l’étude se réfère à l’ensemble des risques psychosociaux, il apparaît toutefois que le mobbing peut notamment être favorisé dans un contexte de travail où les conditions sont mauvaises et où le stress et d’autres pressions mettent à mal la santé des travailleurs. Travail.Suisse est par conséquent de l’avis qu’il est nécessaire de renforcer non seulement la loi, mais également les mesures de prévention en collaboration avec les partenaires sociaux. C’est pour toutes ces raisons qu’il faut un changement de la loi incluant une définition du mobbing, afin de créer aussi un impact positif sur l’amélioration des mesures de prévention.

Travail.Suisse, Hopfenweg 21, 3001 Berne, tél. 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch,

[www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)

1. European Agency for Safety and Health at Work (2010). [↑](#footnote-ref-1)
2. ATF 4A\_439/2016 du 5 décembre 2016, cons. 5.2. [↑](#footnote-ref-2)
3. Voir l’article L1152-1 du Code du travail français [↑](#footnote-ref-3)
4. Voir article dans la Vie économique 6/2017 „La prévention des risques psychosociaux passe par l’adaptation des méthodes de travail“. [↑](#footnote-ref-4)