

L'employeur a l'obligation de gérer les conflits

L'employeur a des devoirs. Ceux-ci sont exprimés aux articles 322 et suivants du Code des obligations (CO), mais aussi dans la loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances, notamment à l'article 6 LTr qui ancre le principe de protection de la santé des employés par l'employeur. L'article 79 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1) donne aux autorités cantonales (inspection du travail) la charge d'effectuer dans les entreprises les contrôles nécessaires pour s'assurer de l'observation par l'employeur de ces obligations légales. L'autorité en question peut intervenir d'office ou être saisie à la suite d'une dénonciation d'un travailleur (art. 54 LTr). Elle va, dans l'un cas comme dans l'autre, vérifier si l'entreprise respecte la LTr. Si elle constate une infraction, elle va inviter le contrevenant à respecter la prescription ou décision qu'il a enfreinte (art. 51 al. 1 LTr). Si le contrevenant ne donne pas suite à cette intervention, l'autorité prendra la décision voulue, sous menace de la peine prévue à l'article 292 du code pénal suisse (art. 51 al. 2 LTr).

Dans un arrêt récent (2C_462/2011) du 9 mai 2012, le Tribunal fédéral s'est prononcé sur l'étendue de cette obligation de l'employeur. Sur dénonciation d'un employé, l'autorité cantonale a mené une enquête sur les mesures de protection de la santé psychique du personnel mises en place par la recourante et en a conclu que ces mesures étaient insuffisantes. L'entreprise a, par la suite, mis en place un système de gestion des conflits. Considérant que ce processus n'était pas conforme aux règles techniques contenues dans les directives du SECO, l'Office cantonal a prié une nouvelle fois la recourante de lui soumettre des règles d'intervention prévoyant la possibilité pour les employés de se confier à une personne de confiance hors hiérarchie, exigence à laquelle la recourante s'est opposée. C'est seulement après avoir invité à plusieurs reprises la recourante à présenter un système conforme, que l'Office cantonal a prononcé une décision contraignante en vertu de l'art. 51 al. 2 LTr.

Le Tribunal fédéral précise, dans son argumentation, le rôle de l'art. 6 LTr, une base légale pour prendre toutes les mesures nécessaires garantissant, d'une manière générale, la protection de l'intégrité de la personne. Il ajoute que, pour déterminer de manière concrète quelles mesures doit prendre l'employeur pour protéger la santé psychique de ses salariés, il faut examiner non seulement les ordonnances, mais aussi les différentes recommandations et normes techniques correspondant aux standards de protection à prendre en considération au moment déterminant. Il rappelle que le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) peut élaborer des directives (art. 38 OLT 3). A ce titre, il énumère (art. 2 OLT 3) certaines mesures importantes que l'employeur est tenu de prendre. Parmi celles-ci figure la désignation d'une personne interne ou externe de l'entreprise à laquelle les employés concernés peuvent s'adresser en cas de conflit. Il est précisé qu'il est important que cette personne de confiance dispose de la formation nécessaire et qu'elle ait un rapport de confiance avec les personnes qui demandent son conseil. Et le TF de conclure : « Au vu de cet examen, il faut admettre que, sous l'angle de la légalité, il est parfaitement possible d'imposer à une entreprise la désignation d'une personne de confiance dans le but de prévenir les conflits internes pouvant survenir en son sein. »