

Interpellation de Jean-Yves  
SCHMIDHAUSER et Marc  
WÜTHRICH au Conseil  
communal du 3 novembre  
2021

### Mobbing – impunité ou réactivité ?

---

1. En date du 1<sup>er</sup> septembre 2021, la presse locale a révélé l'existence d'un cas de mobbing au sein du personnel de notre administration communale, qui, après avoir été nié par le Tribunal d'arrondissement de l'Est Vaudois dans un jugement du 18 septembre 2019, a été reconnu au niveau du Tribunal cantonal vaudois dans un arrêt du 14 août 2020, arrêt qui a été ensuite confirmé par le Tribunal fédéral le 8 juillet 2021.
2. Visiblement prise de cours par la sortie de cet article de presse, la Municipalité a rédigé une prise de position écrite le même jour. Tant l'article de presse que la prise de position écrite ont été communiqués aux membres du Conseil communal par email du 1<sup>er</sup> septembre 2021.
3. La lecture de l'arrêt du Tribunal fédéral, publié sur le site Internet de cette institution ([www.bger.ch](http://www.bger.ch)) et portant la référence **8C\_590/2020**, nous apprend que les faits remontent à la fin de l'année 2015 et que la situation s'est progressivement dégradée pour arriver, dès l'automne 2016, à une incapacité de travail de longue durée de la victime jusqu'à son licenciement intervenu le 16 mars 2017, ceci après que la victime, par son avocat, ait signalé l'existence d'un cas de mobbing.
4. Et nous y découvrons que cette malheureuse affaire se termine par une condamnation de notre Commune à devoir payer à la victime CHF 5'000.—à titre de tort moral (pour le mobbing subi) et CHF 15'000.—à titre d'indemnité pour licenciement abusif, dans la mesure où il a été également retenu que non seulement la victime avait été mobbée, mais que le licenciement qui s'en est suivi était lui-même abusif.
5. Si la situation de mobbing révélée par la presse a bien entendu interpellé les signataires de la présente interpellation, les prises de position de la Municipalité tant auprès de la presse que dans la communication du 1<sup>er</sup>

septembre 2021 ont également soulevé de grandes interrogations, notamment dans la mesure où :

- a. La Municipalité disait se référer uniquement au jugement de première instance (qui n'avait pas retenu l'existence d'un mobbing), alors que ce jugement avait été cassé par le Tribunal cantonal vaudois, puis par le Tribunal fédéral.
- b. La Municipalité disait réitérer sa confiance dans le Chef de service, bien que ce dernier soit à l'origine d'un acte manifestement contraire à la loi, qui a eu des conséquences non négligeables, tant pour la victime de ces comportements que pour les finances de notre commune.

A la lecture des prises de position successives de la Municipalité, les interpellateurs ont la désagréable impression que c'est « *circuler, il n'y a rien à voir* ».

6. Or, la simple lecture des considérants du Tribunal fédéral démontre que non seulement un cadre important de notre administration a eu un comportement contraire à ses obligations, mais encore que le traitement de cette affaire par sa hiérarchie a été dysfonctionnel.

Le mobbing est un acte clairement illicite, qui peut avoir de très graves conséquences, tant sur un plan personnel et professionnel (pour la victime) que sur un plan financier (pour la victime et, le cas échéant, pour son employeur).

Dès lors, il semble important que notre Commune se dote de procédures adéquates pour :

- prévenir ce type de situations ;
- les identifier le plus rapidement possible lorsqu'elles se présentent ;
- y apporter un traitement adéquat pour limiter le dommage ;
- sanctionner les auteurs reconnus comme tels

Or, les signataires de la présente interpellation ont l'impression, à la lecture des prises de position de notre Municipalité, que les outils mis en place sont insuffisants et que cette insuffisance qui a été à l'origine de l'aggravation de la problématique. De plus, il leur apparaît qu'il existe une certaine impunité pour des faits non seulement inadmissibles, mais ayant eu, *in concreto*, de graves conséquences tant pour la victime que pour notre commune.

Au vu de cette situation, les soussignés demandent à notre Municipalité, par la voie de l'interpellation (art. 94 RC), de répondre par écrit aux questions suivantes :

1. Outre les montants auxquels notre Commune a été condamnée à verser à la victime (CHF 5'000.—de tort moral et CHF 15'000.- d'indemnité pour licenciement abusif, soit au total CHF 20'000.--), quel a été le coût supporté par notre commune en raison des procédures juridiques engagées, que ce soit
  - les frais de justice ;
  - la participation due à la partie adverse pour ses frais d'avocats pour les 3 instances ;
  - les propres frais d'avocats de la Municipalité ?
2. Dans la mesure où la victime s'est trouvée en incapacité de travail en raison du mobbing pour la période du 27 octobre 2016 au 30 juin 2017, quel est le montant global des prestations salariales versées à la victime durant cette période d'incapacité de travail (charges employeur comprises) ?
3. Ce coût a-t-il été pris en charge, partiellement ou totalement, par une assurance perte de gain et, dans l'affirmative, à concurrence de quel montant ?
4. Est-ce que, compte tenu des conséquences importantes de ce cas (notamment financières), une mesure disciplinaire a-t-elle été prise à l'encontre du Chef de service ? Si oui laquelle ? Si non, pour quelle raison ?
5. Les capacités managériales du chef de service concerné ont-elles été (ré)évaluées ?
6. Quelle était à l'époque la procédure en place par rapport au traitement de ce type de situation ? En particulier, de quelles informations disposait le personnel communal et comment un employé pouvait-il signaler des comportements qui pourraient relever du mobbing (qu'ils viennent de sa propre hiérarchie que de ses collègues) ?
7. Vu que cette affaire a aussi révélé des dysfonctionnements importants dans le traitement hiérarchique de cette problématique, la Municipalité a-t-elle modifié son dispositif et/ou envisage-t-elle de mener une campagne de sensibilisation et/ou d'information et/ou de formation

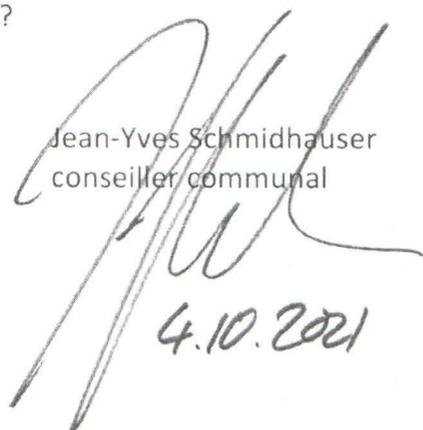
auprès du personnel communal, notamment au niveau du service de gestion des ressources humaines ?

8. La Municipalité a-t-elle sollicité une aide externe ? Envisage-t-elle à utiliser des structures comme le groupe Impact ?
9. Existe-t-il d'autres cas de mobbing dont le traitement est en cours ou qui ont fait l'objet de procédures judiciaires ou d'accord amiable au cours des 5 dernières années ?

Marc Wüthrich  
conseiller communal



Jean-Yves Schmidhauser  
conseiller communal



4.10.2021