

RÉPONSE MUNICIPALE N° 14/2021

le 8 décembre 2021

Réponse à l'interpellation de MM. Jean-Yves Schmidhauser (PSDG) et Marc Wüthrich (LTDPL) – Mobbing – impunité ou réactivité ?

10.03-2111-Reponse-14_2021-Interpellation-Schmidhauser-Wuthrich-Mobbing.docx

Au Conseil communal de
1814 La Tour-de-Peilz

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs,

La Municipalité répond ci-dessous à l'interpellation de MM. Jean-Yves Schmidhauser (PSDG) et Marc Wüthrich (LTDPL) « Mobbing – impunité ou réactivité ? » déposée lors de la séance du Conseil communal du 3 novembre 2021.

En préambule, elle réaffirme avec force sa volonté de prévenir les situations de mobbing et de harcèlement au sein de l'administration communale. Un dispositif clair et transparent a été mis en place dès 2009 avec l'aide d'un partenaire externe fonctionnant comme personne de confiance.

Le système de prévention mis en place à La Tour-de-Peilz, et dont le partenaire a été récemment renouvelé, correspond à ce qui existe dans des entités comparables sur la Riviera. De l'avis de la Municipalité, il correspond aux exigences légales et aux besoins. Le personnel est informé des outils qui sont à sa disposition. L'entier du personnel communal a récemment suivi une séance de sensibilisation à cette problématique et aux outils qui sont à sa disposition en cas de conflit, donnée par notre partenaire externe. Par ailleurs le Bureau des ressources humaines, tout comme les membres de la Municipalité sont en permanence à disposition des collaboratrices et collaborateurs qui souhaiteraient venir leur parler.

Dans le cas lié à la décision du Tribunal fédéral évoqué par les interpellateurs, on peut constater que la possibilité d'une médiation n'a pas été saisie.

Compte tenu de ce qui précède, la Municipalité répond comme suit aux questions posées par les interpellateurs :

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 ?



Réponse : Les coûts sont les suivants : Fr. 4'003.70 pour les frais de justice, Fr. 2'800.- pour les frais d'avocat de la partie adverse, Fr. 30'772.75 pour les frais d'avocat de la Commune.

Il est à préciser que si les dépens totaux dus à l'avocat de la plaignante sont faibles, c'est parce que, à l'exception du Tribunal fédéral, les juges n'en ont pas accordé à la partie adverse en raison du caractère excessif des sommes réclamées devant eux.

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) ?*

Réponse : Le contrat s'est terminé le 31 mai 2017 et non le 30 juin. La charge salariale s'est élevée du 27 octobre 2016 au 31 mai 2017 à quelque Fr. 77'000.-, charges patronales et solde du droit aux vacances compris.

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 ?*

Réponse : 60 % de ce montant ont été pris en charge par les assurances.

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 ?*

Réponse : Une discussion et un rappel des droits et devoirs en la matière ont été effectués avec le chef de service concerné.

5. *Les capacités managériales du chef de service concerné ont-elles été (ré)évaluées ?*

Réponse : Les capacités du chef de service ont été évaluées chaque année par la Municipalité. A aucun moment, la Municipalité ou le Service du personnel n'ont identifié un quelconque défaut de comportement ou un problème de management de la part du chef de service concerné. D'autre part, les bilans de satisfaction des collaboratrices et collaborateurs du chef de service en question n'ont pas relevés d'insatisfaction quant à leur encadrement.

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) ?*

Réponse : L'art. 6, al. 1, de la Loi sur le travail (LTr) 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 en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.

La Commune a donc mis en place un dispositif de prévention des conflits et du harcèlement depuis début 2009, ainsi que cela a été présenté à la Commission de gestion lors de sa visite en janvier 2020. L'ensemble du personnel communal est dûment informé des possibilités de recourir à un organe de médiation et de conseils externe, gratuit et anonyme au moment de son engagement. Au terme du temps d'essai de 3 mois, une nouvelle information est transmise individuellement à chacune et à chacun par le chef du personnel. Tous les nouveaux arrivants suivent une séance de sensibilisation de deux heures.



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 ?*

Réponse : Dans le cas présent, la Municipalité relève que ni l'employée concernée, ni la municipale informée du ressenti de cette personne, n'ont activé le dispositif externe de prévention des conflits ou pris contact avec le Service du personnel ou la Municipalité. S'il y a eu un dysfonctionnement, c'est sur ce point et non pas dans le dispositif de prévention des conflits mis en place.

Depuis lors, l'ensemble du personnel communal a été convoqué à une séance de prise de contact et de sensibilisation avec notre partenaire externe fonctionnant comme personne de confiance, séance à laquelle les membres de la Municipalité ont également pris part.

De plus, dans la perspective d'une révision du statut du personnel communal, la Municipalité a pris la décision de commander une étude globale de satisfaction de ses collaboratrices et collaborateurs. Celle-ci sera lancée début 2022 et permettra d'évaluer le ressenti sur le lieu de travail et d'amener des points d'amélioration.

8. *La Municipalité a-t-elle sollicité une aide externe ? Envisage-t-elle à utiliser des structures comme le groupe Impact ?*

Réponse : Comme écrit plus haut, avec le recul, le Service du personnel et la Municipalité auraient sans doute dû, malgré l'entrée en lice des avocats, commander une médiation, voire une expertise externe.

Pour le reste, la Municipalité estime que le dispositif mis en place à la Commune est suffisant, même s'il convient de relever qu'il n'existe pas de mesures imparables en la matière. Le groupe Impact n'échappe pas aux reproches, comme de récents articles de presse l'ont laissé entendre. La Municipalité n'entend donc pas solliciter d'autres ressources externes.

Par ailleurs, une formation plus approfondie à destination des cadres sera dispensée début 2022.

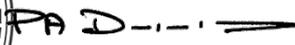
9. *Existe-t-il d'autres cas de mobbing dont le traitement est en cours ou qui ont fait l'objet de procédures judiciaires ou d'accord amiable au cours des 5 dernières années ?*

Réponse : Des situations délicates ont dû être gérées, aboutissant parfois à des départs volontaires ou non. En revanche, il n'y a pas eu d'autres cas de mobbing identifiés comme tels ayant entraîné des procédures judiciaires ou d'accord à l'amiable au cours des cinq dernières années.

AU NOM DE LA MUNICIPALITÉ

La syndique :

Le secrétaire :

Sandra Glardon

Pierre-A. Dupertuis

Adopté par la Municipalité : le 22 novembre 2021



Mobbing – impunité ou réactivité ?

1. En date du 1^{er} 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^{er} septembre 2021.
3. La lecture de l'arrêt du Tribunal fédéral, publié sur le site Internet de cette institution (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^{er}

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

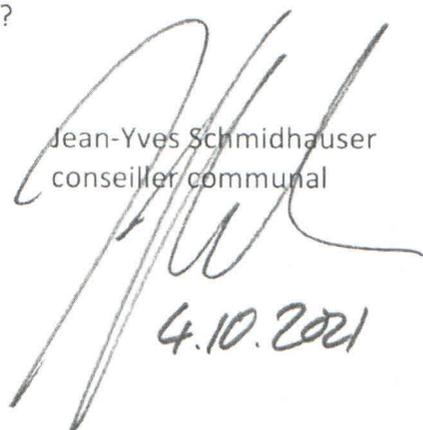
auprès du personnel communal, notamment au niveau du service de gestion des ressources humaines ?

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