

1 UNE HISTOIRE PEU ORDINAIRE

Depuis mars 2001, Susanne M. travaille comme adjointe administrative, spécialisée dans le traitement des données électroniques, au sein de Informatika AG, une petite entreprise à succès, active dans le domaine de l'informatique et basée à Dietikon (ZH). En 2005, Susanne M. obtient, à côté de son emploi, un diplôme fédéral en Management. Elle est rapidement nommée directrice de l'équipe chargée du processus de traitement des données électroniques, et dirige avec succès plusieurs projets dans le cadre de cette fonction. L'équipe chargée du développement est, quant à elle, dirigée depuis 2006 par le collègue de Susanne M., Beat Z., un ingénieur électronique, issu d'une EPF. Susanne M. et Beat Z. s'entendent bien et vont régulièrement manger ça et là avec d'autres collègues.

A l'occasion du renouvellement d'un poste dans la direction, formée de trois personnes, Susanne M. et Beat Z. se retrouvent en concurrence directe, du fait que le fondateur de l'entreprise, Markus Knöpfli, sans enfant, part à la retraite au printemps 2008. A partir de septembre 2007, Beat Z. commence à déstabiliser Susanne M. en lui tenant des propos désobligeants. En décembre 2007, au cours d'un déjeuner avec une collègue, Mme Myriam T., et un de ses collaborateurs, Jonas B., Beat Z. adresse une tape sur le séant de Susanne M., y adjoignant le commentaire selon lequel elle devrait s'asseoir près de lui. N'ayant jamais été réellement proche de Beat Z., Susanne M. est fortement outrée par le ton de celui-ci et s'assied à une autre table, en lui faisant remarquer qu'il devrait cesser. En janvier 2008 se tient une réunion des chefs d'équipe organisée par Beat Z., à laquelle ce dernier n'a pas invité Susanne M. Alors que Susanne M. est absente de la réunion, il ouvre la séance par ces propos, à l'égard de Susanne M. : « Elle est une personne désorganisée et mal préparée, qui, sans doute en raison d'une pause maquillage, arrivera une nouvelle fois en retard ». Les autres personnes présentes ont une réaction amusée, et sont quelque peu surprises car Susanne M. a particulièrement la réputation de bon manager et de femme très attrayante. Des événements similaires se répètent par la suite. Susanne M. se sent observée, désavouée, et est de plus en plus déstabilisée. Elle est souvent confrontée à des questions de collègues qui lui demandent si tout va bien. Elle affirme à son équipe, puis lors d'une réunion des chefs d'équipe en février 2008, que tout va très bien et que personne ne devrait prêter attention aux propos de Beat Z. Même si elle se sent mise sous pression, elle ne veut pas créer d'esclandre, craignant d'être perçue comme incapable de gérer les conflits. Travailler devient une épreuve mais elle ne cède pas et accomplit même de nombreuses heures supplémentaires.

Au sein de la direction, le patron, Monsieur Knöpfli, laisse entendre que Susanne M. a le profil de la candidate favorite. En même temps, il annonce toutefois qu'il compte rester jusqu'à fin 2008 parce qu'il n'est pas sûr que Susanne M. soit apte à assumer la responsabilité d'une telle charge. Ces derniers temps, Susanne M. lui a paru très occupée. Peut-être doivent-ils envisager une autre personne, d'autres candidats à l'interne pouvant s'avérer adéquats.

Le 15 mars 2008, un incident se produit dans l'ascenseur : soudainement, Beat Z. empoigne avec violence Susanne M. entre les jambes et la menace de l' « achever » si elle se met au travers de sa route, en ajoutant : « Si vous couchez avec moi, tout sera différent ». Ils sont seuls dans l'ascenseur. Susanne M. s'arrache de son emprise, lui administre des coups de poing dans le ventre et disparaît en larmes aux toilettes.

Susanne M. s'est toujours sentie confiante, forte et capable de se défendre. Toutefois, après l'incident de l'ascenseur, elle s'effondre et est frappée d'une complète incapacité de travail durant six semaines, jusqu'à la fin du mois d'avril 2008 ; la société la considère comme victime d'un « burnout ». Elle est de retour au travail en mai 2008, mais ne retrouve qu'une capacité partielle de travail cependant (mai et juin : 30%). Désorientée, Susanne M. ne peut accomplir son travail que de manière satisfaisante. Elle a besoin du suivi régulier d'une psychothérapeute.

A la mi-juin 2008, lors d'un entretien avec le directeur du personnel, Paul Mueller, au sujet de son avenir professionnel, Susanne M. signale, pour la première fois, les vexations ainsi que l'incident dans l'ascenseur. Le directeur du personnel est horrifié et s'en réfère immédiatement à la direction. Il ne peut tout simplement y croire, car Beat Z. est apprécié et jouit d'un grand crédit. Gerd Peters, membre de la direction, invite Susanne M. à déposer une plainte pénale contre Beat Z., faute de quoi la société ne peut rien tenter contre lui. Susanne M. est à nouveau frappée d'une incapacité totale de travail.

Susanne M. se sent obligée de déposer une plainte pénale. En fait, elle s'attend à ce que l'entreprise s'engage à ses côtés ; mais elle comprend vite que celle-ci la laissera en réalité sans soutien. Après consultation auprès d'un conseil (juridique), Susanne M. préfère renoncer à déposer plainte car – en l'absence d'une preuve claire à l'encontre de Beat Z. –, elle craint d'entreprendre une procédure pénale. Elle ne veut pas pour autant simplement laisser à Beat Z. le champ libre. Elle exige de la direction des mesures contre lui et réparaît au travail le 25 juin 2008.

Le 30 juin 2008, Gerd Peters, membre de la direction, convoque Beat Z. dans son bureau et lui expose les accusations. Beat Z. conteste l'entier des griefs formulés à son encontre et, de son côté, accuse Susanne M. de l'avoir également importuné. Cette dernière est choquée et rejette ces allégations avec véhémence. Au milieu du mois de juillet 2008, la direction prévoit une discussion entre Susanne M. et Beat Z., que Susanne M. décline en raison de son état de santé (d'après le certificat médical, elle est en incapacité partielle de travail – 50% – jusqu'à la mi-août). Susanne M. exige le licenciement de Beat Z. avant son retour au travail ; elle a en effet quelque quatre semaines de vacances. Le point de vue de Gerd Peters est le suivant : si une plainte pénale est déposée par Susanne M., il licenciera Beat Z. sans délai ; si rien n'est fait, les deux recevront immédiatement leur congé, en raison de l'atteinte portée au climat de travail.

Susanne M. n'engage rien à l'encontre de Beat Z. et part en vacances avec un profond sentiment de déception. Après avoir consulté un avocat, Beat Z. part également en vacances. A partir de la moitié du mois d'août 2008, la capacité de travail de Susanne M. est plafonnée à 70 % seulement, jusqu'à nouvel avis. Chacun de son côté, Beat Z. et Susanne M. font pression sur la direction pour qu'elle procède au licenciement de l'autre.

Le 16 septembre 2008, Susanne M. et Beat Z. reçoivent leur congé pour la fin du mois de décembre 2008, et sont en outre libérés avec effet immédiat de leur obligation de travailler. Leur certificat de travail respectif comporte le même libellé relativement à leurs prestations et à leur comportement envers leurs collègues : « ... il/elle a rempli ses fonctions avec conscience et a produit de bons résultats. Son comportement envers ses collègues de travail a occasionnellement fait l'objet de réclamations ».

Beat Z. engage une procédure contre Susanne M. pour atteinte à l'honneur. En réaction, Susanne M. dépose à son tour une plainte pénale. Les avocats parviennent à un accord en faveur d'un *statu quo* : Beat Z. renonce à son action pour atteinte à l'honneur et Susanne M. déclare qu'elle n'a plus d'intérêt à la procédure pénale, ce qui conduit à la cessation des poursuites pénales. Le dossier pénal contient des indications en faveur de Susanne M., que celle-ci décide d'utiliser pour entamer une procédure civile.

Dans le délai de congé, Susanne M. introduit auprès de l'office de conciliation, contre Informatika AG, une action en réintégration, subsidiairement en indemnisation pour renonciation à son poste, ainsi qu'en réparation du tort moral, le tout à concurrence de Frs. 55'000. Elle exige également la rectification du certificat du travail. La conciliation se solde par un échec.

Dans le délai de trois mois, Susanne M. attaque Informatika AG par-devant le Tribunal de district. La société rejette l'intégralité des conclusions. Le Tribunal de district, retenant un manquement au devoir de diligence, admet partiellement l'action et condamne la défenderesse au paiement d'une indemnisation et

d'une compensation pour tort moral, le tout à hauteur de Frs. 24'000. En outre, il oblige la défenderesse à délivrer un certificat rectifié. Pour le surplus, il rejette l'action, pour raison de péremption. Chaque partie assume partiellement les frais de procédure, en fonction du degré d'admission ou de rejet de ses conclusions.

Tant Susanne M. qu'Informatika AG recourent contre cette décision devant l'instance de recours (*Obergericht*). Cette dernière modifie la décision de première instance en ce qui concerne la tardiveté de l'action et la répartition des coûts de procédure. Il ordonne un complément de preuves et rejette l'appel interjeté par l'employeur. Le dispositif du jugement de l'*Obergericht* (du 15 septembre 2009) a la teneur suivante :

1. La demande est partiellement admise ; la défenderesse est tenue de verser à la demanderesse Frs. 36'000.- net. Pour le surplus, l'action est rejetée.
2. L'appel interjeté par la défenderesse est rejeté.
3. La procédure est gratuite et la décision des tribunaux inférieurs à cet égard est annulée.
4. La défenderesse doit verser à la demanderesse une participation réduite aux frais d'avocats, participation s'élevant, pour la première instance, à Frs. 4'500.- et, pour l'appel, à Frs. 1'950.- (TVA incluse à chaque fois).
5. Un avis écrit est délivré aux parties, ainsi que – moyennant retour des documents de première instance – au Tribunal de district, pour chacun contre reçu.
6. Contre cette décision peut être interjeté :
 - a) dans les 30 jours suivant sa réception, un recours auprès du Tribunal fédéral contre la décision de la deuxième chambre civile de l'*Obergericht*, pour violation du droit fédéral ...
 - b) dans les 30 jours suivant sa réception, un recours auprès de par la Cour de cassation du canton de Zurich, par voie de nullité...

Les deux parties recourent devant le Tribunal fédéral. Rédigez le mémoire de demande de l'employé, respectivement de réponse de l'employeur.