

SCHERRER STRAWSON MATHEY & HESS

AVOCATS AU BARREAU DE GENEVE

Enrico SCHERRER
AVOCAT

Laurent STRAWSON
AVOCAT

Denis MATHEY
AVOCAT
ANCIEN MAGISTRAT

ERIC HESS
AVOCAT

Imad FATTAL
AVOCAT

Pierre SAVOY
AVOCAT

Guillaume MEIER
AVOCAT-STAGIAIRE

Par courrier recommandé et courriel

Monsieur Udo SCHELKES
Madame Marie-Anne MORGAN
Madame Marianne PINTO
Monsieur David SMITH
Monsieur Pierre PIRARD
ELIZABETH ARDEN
INTERNATIONAL SARL
28, chemin de Joinville
1217 Meyrin

Genève, le 29 septembre 2010

Concerne : Monsieur Paul OKOLO – Mobbing

Mesdames, Messieurs,

Je vous informe avoir été consulté par M. Paul OKOLO, lequel m'a confié la défense de ses intérêts dans le cadre de l'affaire notée en marge.

Election de domicile est faite en mon Cabinet.

Voici les faits justifiant mon intervention.

M. Paul OKOLO m'a décrit les conditions de travail dans lesquelles il évoluait au sein de votre société.

Il m'a également montré divers documents, notamment le « *Performance Improvement Plan* » et le « *Annual Employee Performance Review* ».

Les conditions de travail actuellement imposées à mon mandant relèvent clairement du « **Mobbing** », de sorte que je vous prie d'y mettre un terme dans les plus brefs délais.

ETUDE DE GENEVE : 3, RUE DE-BEAUMONT
1206 GENEVE
TEL. : (+41) 022 839 73 00
FAX : (+41) 022 839 73 01
E-MAIL : avocats@etude-lex.ch

ETUDE DE NYON : 13, AVENUE VIOLLIER
CASE POSTALE 1146
1260 NYON 1
TEL. : (+41) 022 365 55 35
FAX : (+41) 022 365 55 30
E-MAIL : etude@dmavocat.ch

En effet, M. Paul OKOLO m'explique que depuis le mois de janvier 2010, et la nomination de M. David SMITH en qualité de supérieur direct de mon mandant, il est exposé à toute sorte de traitements humiliants, devant, par exemple, rendre des comptes quotidiens sur l'activité qu'il déploie en faveur de la société ELIZABETH ARDEN INTERNATIONAL SARL.

De telles exigences relèvent d'un acharnement inadéquat ayant pour seul but de conduire mon mandant à donner sa démission.

C'est tellement vrai que dans le courant du mois de mars 2010, le médecin de mon client lui a diagnostiqué une arythmie cardiaque causée, selon le spécialiste, par un degré de stress trop élevé.

M. Paul OKOLO s'en est ouvert auprès de M. David SMITH.

En vain, dans la mesure où rien n'a changé.

Mon client m'indique également avoir annoncé certaines irrégularités dans le fonctionnement de la société, notamment au niveau comptable, ce qui a eu pour seul effet d'accentuer les attaques et les mesures chicanières à son égard.

J'attire expressément votre attention sur le fait que le droit suisse commande que l'employeur doit protéger la personnalité de l'employé.

Une telle obligation figure notamment à l'article 328 du Code des obligations suisse qui prévoit à son alinéa 1 que « *l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité* ».

En droit privé suisse, les actes de mobbing sont donc prohibés par l'article 328 CO.

L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à cette disposition légale.

En l'espèce, selon ce qui m'a été rapporté par mon client et les pièces à ma disposition, nous nous trouvons dans un état de harcèlement moral caractérisé.

Ce qui est reproché à certains employés de votre société, au nombre desquels M. David SMITH en premier lieu, c'est, notamment, de ne pas nouer de dialogue constructif avec mon mandant mais de préférer émettre des critiques quotidiennes au sujet de son activité en cherchant ainsi à l'isoler et à faire pression sur lui, probablement pour le contraindre à quitter son emploi.

D'ailleurs, à la lecture du « *Performance Improvement Plan* », l'on constate que les objectifs fixés sont délibérément difficiles – voire impossibles – à atteindre dans un laps de temps aussi bref et l'objectif recherché est manifestement de pousser M. Paul OKOLO à la sortie ou, pire, de le licencier à l'issue du délai fixé pour l'atteinte desdits objectifs, soit au 31 octobre 2010.

En définitive, il apparaît que mon mandant est actuellement la victime d'un harcèlement psychologique sous la forme d'une marginalisation, de pressions qui, de façon à peine voilée, sont destinées à le faire démissionner, de directives écrites reflétant un autoritarisme déplacé, injustifié, injuste, blessant, rabaissant et vexatoire pour le cadre qu'il est avec l'expérience qui est la sienne.

Il vous appartient de mettre un terme immédiat et définitif à ces agissements et de restaurer mon mandant dans son honneur et dans son intégrité en valorisant le travail qu'il effectue au quotidien en faveur de votre compagnie.

Mon mandant m'indique qu'il se rend tous les jours au travail la peur au ventre, se demandant quelle surprise lui sera réservée par ses supérieurs pour le déstabiliser et le forcer à perdre son calme.

Il faut que cela cesse et que vous respectiez les obligations légales qui vous incombent en matière de protection de la personnalité de vos employés.

A défaut, M. Paul OKOLO n'aura d'autre choix que de sauvegarder ses intérêts par tous moyens de droit.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, je vous prie de croire, Messieurs, à mes sentiments distingués.

Imad FATTAL

PS : Mon client m'a indiqué que le traitement qui lui était réservé était à mettre en relation avec sa couleur de peau, ce que je me refuse à croire pour l'instant.