

# **BGer 4A\_652/2018 vom 21. Mai 2019**

Bundesgericht, 2019-05-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4A\\_652\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_652_2018)

FR: TF 4A\_652/2018 du 21 mai 2019

IT: TF 4A\_652/2018 del 21 maggio 2019

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté en temps utile ( art. 100 al. 1 LTF ) par l'employé qui a succombé dans ses conclusions en paiement ( art. 76 al. 1 LTF ), contre une décision finale ( art. 90 LTF ) rendue sur appel par le tribunal supérieur du canton ( art. 75 LTF ) dans une affaire de contrat de travail ( art. 72 al. 1 LTF ), dont la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 fr. ( art. 74 al. 1 let. a LTF ), le recours en matière civile est recevable au regard de ces dispositions.

### **E. 2.1**

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente ( art. 105 al. 1 LTF ). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. ( ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 137 II 353 consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF ( art. 105 al. 2 LTF ), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause ( art. 97 al. 1 LTF ).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l' art. 9 Cst. , que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables ( ATF 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 133 II 249 consid. 1.4.3; 129 I 8 consid. 2.1).

### **E. 2.2**

Saisi d'un recours en matière civile, le Tribunal fédéral applique le droit d'office ( art. 106 al. 1 LTF ). Il n'est toutefois lié ni par les motifs invoqués par les parties, ni par l'argumentation juridique retenue par l'autorité cantonale; il peut donc admettre le recours pour d'autres motifs que ceux invoqués par le recourant, comme il peut le rejeter en opérant une substitution de motifs ( ATF 135 III 397 consid. 1.4 et l'arrêt cité).

### **E. 3**

Le recourant se plaint d'abord d'arbitraire dans la constatation des faits et l'appréciation des preuves.

Sa critique porte cependant dans une large mesure sur une question distincte, soit celle de la qualification juridique retenue dans l'arrêt entrepris sur la base des faits constatés. Ainsi, lorsqu'il soutient que le certificat médical du 21 novembre 2016 (cf. B.a

supra ) n'aurait pas été considéré à sa juste valeur, le recourant perd de vue que la cour cantonale en a spécifiquement tenu compte pour exclure, au terme d'un examen en droit,

l'existence d'un harcèlement psychologique exercé à son encontre. Il en va de même lorsqu'il affirme que les faits auraient été pris en compte isolément et sans égard à leur chronologie, puisque déterminer si ces faits, dont il ne conteste ni l'exactitude ni l'exhaustivité, sont révélateurs d'un harcèlement moral relève de l'appréciation juridique. Cela vaut également s'agissant des appels à l'aide, dont la cour cantonale aurait méconnu l'existence, grief qui porte en réalité sur l'éventuelle violation par l'employeur de son obligation de protéger les employés. Il sera revenu sur ces différents éléments lors de l'examen du grief de violation de l' art. 328 CO (cf. consid. 5.3

infra ).

Pour le reste, la critique du recourant selon laquelle la cour cantonale aurait arbitrairement écarté le témoignage d'un certain collaborateur (V.\_\_\_\_\_) est dépourvue de fondement, les déclarations de celui-ci figurant tant dans l'état de fait que dans le raisonnement en droit de l'arrêt entrepris. Quant au témoignage de U.\_\_\_\_\_, l'on ne voit pas que la cour cantonale lui aurait accordé un crédit indu. Il est à cet égard précisé que l'affirmation du recourant, selon laquelle son supérieur hiérarchique voulait se débarrasser de lui, ne trouve aucun appui dans les faits retenus au dossier, si ce n'est dans le témoignage de V.\_\_\_\_\_, lequel a également précisé qu'il n'y avait aucun problème relationnel entre l'employé et son supérieur hiérarchique.

Le grief d'arbitraire dans la constatation des faits et l'appréciation des preuves, malfondé, doit donc être rejeté.

#### **E. 4**

Le recourant se plaint ensuite d'une violation de l' art. 336 CO .

##### **E. 4.1**

Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties ( art. 335 al. 1 CO ). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif ( art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 538).

L' art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste - non exhaustive - des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Ainsi, à teneur de l' art. 336 al. 1 let . d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas ( ATF 136 III 513 consid. 2.4).

Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (arrêts 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1; 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Cela étant, les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier ( ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine, et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêts 4A\_401/2016 précité, consid. 5.1.3; 4C.60/2006 du 22 mai 2006

consid. 7.1). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait ( ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517

in fine ).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4A\_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait ( ATF 131 III 535 consid. 4.3 p. 540).

#### **E. 4.2**

En l'occurrence, la cour cantonale a tenu pour établi que l'employé ne s'était pas présenté à l'entrevue organisée par le service des ressources humaines le 3 décembre 2012 et que celui-ci avait par la suite requis que les contacts se fassent par le truchement de son avocat. Elle en a conclu que pareil comportement de la part de l'employé n'était pas propice à trouver une solution dans le cadre de rapports destinés à durer, de sorte qu'il n'y avait pas lieu de reprocher à l'employeur de l'avoir considéré comme un obstacle à la poursuite des relations de travail. Le motif du congé était réel, dans la mesure où l'employeur était fondé à considérer que l'employé ne souhaitait pas faire d'effort de communication, faute d'avoir déféré à la convocation du 3 décembre 2012 ou d'avoir réagi à la note du 15 janvier 2013, qui rappelait l'existence de procédures internes.

#### **E. 4.3**

Le recourant fait grief à la cour cantonale de n'avoir pas tenu compte du contexte dans lequel se sont déroulés les faits qui ont motivé son congé. Il allègue s'être trouvé désemparé par l'absence de réaction à ses plaintes, ce qui a justifié la lettre de son avocat du 13 novembre 2012. Il affirme avoir ensuite été effrayé par la convocation à l'entrevue du 3 décembre 2012, raison pour laquelle il a demandé à venir accompagné de son avocat et à repousser l'entrevue, sans toutefois obtenir une quelconque réponse de la part de son employeur. A cet égard, le recourant ne conteste pas que, comme relevé par la cour cantonale, cet argument a été soulevé pour la première fois en appel, de sorte qu'il n'est pas recevable. L'argument est d'ailleurs contredit par la lettre du 10 décembre 2012, qui ne fait aucune mention d'une requête tendant à ce que l'employé se présente avec son avocat, mais confirme au contraire que l'employé refusait toute communication directe avec son employeur. Il doit donc être tenu pour établi que l'employé, qui reproche désormais à son employeur d'avoir fait fi de ses plaintes, a ignoré l'entrevue organisée par celui-ci et le rappel des procédures internes existantes pour résoudre les conflits, tout en communiquant exclusivement par courrier d'avocat interposé. Il apparaît dès lors que le congé donné le 21 février 2013 n'est pas venu sanctionner la formulation de quelconques prétentions, mais résulte bien de l'attitude adoptée par l'employé ainsi que de la lente et non contestée dégradation des relations de travail. Le fait que le licenciement ne soit pas intervenu directement après le refus de se présenter à l'entrevue du 3 décembre 2012 ne change en rien ce raisonnement, au vu de la lettre d'avocat du 10 décembre 2012 et de l'absence de réaction de l'employé au rappel des procédures internes.

Le grief de violation de l' art. 336 CO est donc mal fondé.

#### **E. 5**

Enfin, le recourant se plaint d'une violation de l' art. 328 CO .

#### **E. 5.1**

L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il doit en particulier manifester les égards voulus pour sa santé, veiller au maintien de la moralité et veiller à ce que le travailleur ne soit pas harcelé sexuellement. L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à cette disposition peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1 et 99 al. 3 CO); n'importe quelle atteinte légère ne justifie pas une telle réparation ( ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; 125 III 70 consid. 3a p. 75).

La jurisprudence définit le harcèlement psychologique (mobbing) comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles ou d'une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs (cf. entre autres arrêt 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 et l'arrêt cité).

### **E. 5.2**

Selon la cour cantonale, aucun des témoignages recueillis en procédure n'a fait état d'un comportement tendant à isoler, marginaliser, voire à exclure l'employé sur son lieu de travail. Celui-ci n'était pas le seul à être défavorisé en termes de planification d'horaires et rien de concluant ne pouvait être tiré des témoignages de deux collaborateurs sur les relations que celui-ci entretenait avec son supérieur hiérarchique. Certaines démarches de U. \_\_\_\_\_ étaient certes insolites (la lettre portée au domicile de l'employé et l'appel téléphonique à celui-ci pendant ses vacances), mais n'atteignaient pas une gravité particulière propre à porter atteinte à la personnalité de l'employé. Quant aux sanctions rendues à l'encontre de l'employé, elles n'étaient pas dépourvues de justification et donc pas constitutives d'abus. L'épisode de la récompense n'était au demeurant pas clairement établi, les souvenirs des témoins étant inexistant respectivement flous, et en tout état objectivement mineur, de sorte qu'il était impropre à constituer un élément de mobbing. De manière similaire, la pénibilité du poste de faction à la mission, auquel l'employé a été exclusivement affecté après un congé-maladie, faisait l'objet de témoignages contradictoires, sans compter qu'il n'était pas invraisemblable que, comme expliqué par U. \_\_\_\_\_ en procédure, des motifs objectifs tenant aux absences pour maladie de l'employé aient pu justifier cette affectation. S'agissant du certificat médical du 21 novembre 2016, s'il était probant pour attester de la maladie de l'employé et de ce que celui-ci a pu dire au médecin sur la causalité, il ne l'était pas pour qualifier juridiquement les faits ressentis comme du mobbing. Par ailleurs, la cour cantonale ne voyait pas en quoi la procédure prud'homale initiée par un collègue de l'employé aurait pu entraîner une période d'accalmie pour celui-ci et ainsi être révélatrice de harcèlement psychologique. Enfin, l'absence de réaction aux plaintes émises auprès des ressources humaines était contredite par les avertissements motivés reçus par l'employé et par les réunions organisées en mai 2010 et décembre 2012.

### **E. 5.3**

Le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir considéré différents éléments isolément, sans tenir compte du contexte et de la chronologie des faits. Il soutient que les actes successifs qu'il a subis de manière très rapprochée démontrent un réel harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique, oubliant par là même que cet ensemble d'actes devrait encore, pour être qualifié de mobbing, avoir été de nature à l'isoler voire l'exclure professionnellement. Or, cette hypothèse n'est pas démontrée. Au vu des faits établis sans arbitraire par la cour cantonale, une éventuelle marginalisation de l'employé sur son lieu de travail ne pourrait résulter que de l'attitude même de celui-ci à l'égard de son employeur, consistant notamment à refuser toute communication autrement que par l'intermédiaire d'un avocat. Pour le reste, le recourant revient sur la prétendue volonté de son supérieur hiérarchique de se débarrasser de lui, dont on a toutefois vu qu'elle n'était pas établie (cf. consid. 3

supra ), et sur l'aide que son employeur aurait négligé de lui fournir, qui est notamment contredite par les réunions organisées en mai 2010 et décembre 2012 (cf. consid. A.b.c et A.b.k

supra ). Il revient également sur l'importante dépression dont il a été victime, laquelle ne suffit toutefois pas à démontrer qu'il y aurait eu des propos et agissements hostiles ressortissant au harcèlement psychologique.

L'on ne saurait dès lors retenir que l' art. 328 CO aurait été violé.

## **E. 6**

Il résulte de ce qui précède que le recours doit être rejeté.

Compte tenu de cette issue, les frais de procédure seront mis à la charge du recourant ( art. 66 al. 1 LTF ). Il ne sera pas alloué de dépens à l'intimé, qui n'a pas été invité à se déterminer.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.