

# **BGer 4A\_74/2025 vom 29. Oktober 2025**

Bundesgericht, 2025-10-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4A\\_74\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_74_2025)

FR: TF 4A\_74/2025 du 29 octobre 2025

IT: TF 4A\_74/2025 del 29 ottobre 2025

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont satisfaites sur le principe, notamment quant au seuil de 15'000 fr. requis pour ce conflit de droit du travail ( art. 74 al. 1 let. a LTF ) et quant au délai pour déposer un recours ( art. 100 al. 1 LTF ). Reste réservée, à ce stade, la recevabilité des griefs en particulier. Il suit de là que le recours constitutionnel subsidiaire également formé par la recourante est irrecevable ( art. 113 LTF ).

### **E. 2.1**

Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral ( art. 95 let. a LTF ), y compris le droit constitutionnel ( ATF 136 I 241 consid. 2.1). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office ( art. 106 al. 1 LTF ). Toutefois, compte tenu de l'obligation de motiver qui incombe au recourant en vertu de l' art. 42 al. 2 LTF , il n'examine pas, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser, mais uniquement celles qui sont soulevées devant lui, à moins que la violation du droit ne soit manifeste ( ATF 140 III 86 consid. 2, 115 consid. 2). Il ne traite donc pas les questions qui ne sont plus discutées par les parties ( ATF 140 III 86 consid. 2). Il n'examine pas non plus les griefs qui n'ont pas été soumis à l'instance cantonale précédente (principe de l'épuisement des griefs; ATF 147 III 172 consid. 2.2; 143 III 290 consid. 1.1).

### **E. 2.2**

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente ( art. 105 al. 1 LTF ). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l' art. 95 LTF ( art. 105 al. 2 LTF ). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" ( ATF 143 I 310 consid. 2.2). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause ( art. 97 al. 1 LTF ). La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l' art. 106 al. 2 LTF . La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi les conditions précitées seraient réalisées ( ATF 140 III 16 consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables ( ATF 140 III 264 consid. 2.3).

Le complètement de l'état de fait ne relève pas de l'arbitraire; un fait non constaté ne peut pas être arbitraire, c'est-à-dire constaté de manière insoutenable. En revanche, si un fait omis est juridiquement pertinent, le recourant peut obtenir qu'il soit constaté s'il démontre qu'en vertu des règles de la procédure civile, l'autorité précédente aurait objectivement pu en tenir compte et s'il désigne précisément les allégués et les offres de preuves qu'il lui avait présentés, avec référence aux pièces du dossier ( ATF 140 III 86 consid. 2).

### **E. 3**

La requérante invoque l'arbitraire dans l'appréciation des preuves. Elle se prévaut de témoignages et de pièces que la cour cantonale n'aurait pas pris en compte. La cour cantonale a longuement relaté le contenu des témoignages et des éléments du dossier. Elle a considéré qu'aucun élément ne permettait de retenir que l'attitude de la supérieure hiérarchique C.\_\_\_\_\_ constituait une hostilité particulière dirigée à l'encontre de la requérante, ayant pour but de l'isoler, de la marginaliser professionnellement et,

in fine, de l'exclure. Les témoins entendus n'ont pas relaté d'événements lors desquels la requérante aurait été visée par des actes de la part de sa supérieure hiérarchique aptes à déstabiliser sa personnalité, comme, par exemple, le fait d'avoir été humiliée ou encore insultée. La cour cantonale a mentionné que le comportement de la supérieure était pour la requérante une source d'angoisse et de malaise, comme observé par certains témoins, mais pas au point de constituer un harcèlement moral, faute d'actes en ce sens. La requérante se limite à isoler certains extraits des déclarations et à opposer sa vision à celle retenue. Elle procède de la sorte dans une démarche purement appellatoire, irrecevable devant le Tribunal fédéral.

#### **E. 4**

La requérante invoque une violation des art. 328 CO et 8 CEDH. Elle prétend qu'il existe un faisceau d'indices suffisant pour retenir un mobbing.

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

Il ne ressort pas de l'arrêt attaqué que la requérante aurait invoqué une violation de l'art. 8 CEDH ou d'une norme internationale. Ces aspects ne sont pas traités dans l'arrêt attaqué et la requérante ne se plaint d'aucun déni de justice à cet égard. Il s'ensuit que dans cette mesure son grief est irrecevable, faute d'épuisement (

supra consid. 2.1

in fine).

##### **E. 4.2.1**

L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Le harcèlement psychologique, ou mobbing, constitue une violation de l'art. 328 CO. La jurisprudence le définit 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 (arrêts 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1; 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1; 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1). Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles (cf. par ex. arrêts 4A\_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et 5.3; 8C\_787/2015 du 4 novembre 2016 consid. 3.2.4; 4A\_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.2), d'une incompatibilité de caractères (arrêt 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.2), d'une mauvaise ambiance de travail, ou du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait à ses devoirs envers ses collaborateurs (arrêts précités 4A\_215/2022 consid. 3.1; 4A\_310/2019 consid. 4.1.1).

#### **E. 4.2.2**

Le Tribunal fédéral concède une marge d'appréciation au juge appelé à déterminer, sur la base des circonstances d'espèce, si les indices réunis permettent ou non de retenir un tel mobbing (arrêts précités 4A\_215/2022 consid. 3.1; 4A\_310/2019 consid. 4.1.1).

#### **E. 4.2.3**

L'employé victime d'une atteinte à la personnalité contraire à l' art. 328 CO peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l' art. 49 al. 1 CO . L'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit avoir été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime, dans les circonstances d'espèce, de s'adresser au juge pour obtenir une réparation ( ATF 125 III 70 consid. 3a; 120 II 97 consid. 2b; arrêt 4A\_610/2018 du 29 août 2019 consid. 5.1). Savoir si l'atteinte est assez importante pour justifier une somme d'argent dépend des circonstances du cas concret; le juge dispose à cet égard d'un vaste pouvoir d'appréciation que le Tribunal fédéral revoit avec retenue ( ATF 129 III 715 consid. 4.4; cf. aussi ATF 115 II 156 consid. 1; arrêt 4A\_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 4.1).

#### **E. 4.2.4**

Établir les comportements adoptés par l'auteur du mobbing allégué, ses intentions et mobiles, le contexte de travail, la personnalité de l'employé victime ou encore son état de santé, ressortit au fait. En ce domaine, le Tribunal fédéral n'intervient qu'aux conditions strictes rappelées ci-dessus (consid. 2.2), pour sanctionner un véritable arbitraire et non pour substituer à l'appréciation des juges cantonaux une solution qui pourrait sembler préférable. En revanche, déterminer si les faits retenus permettent de retenir une atteinte à la personnalité justifiant l'octroi d'une réparation morale procède de l'application du droit, que le Tribunal fédéral contrôle certes librement, mais avec les retenues entourant l'exercice du pouvoir d'appréciation, dans un terrain qui se révèle souvent très délicat (arrêt 4A\_310/2019 précité consid. 4.1.2).

#### **E. 4.3**

La recourante met en avant le comportement problématique de la supérieure hiérarchique. Que ledit comportement ait été similaire à l'égard de l'ensemble des employés subalternes n'exclurait selon elle pas le mobbing. La cour cantonale aurait écarté le mobbing sur la base de critères non pertinents en exigeant de actes de déstabilisation spécifiques, qui ne sont pas requis.

#### **E. 4.4.1**

Contrairement à ce que suppose la recourante, la cour cantonale n'a omis aucun élément pertinent ni ne s'est fondée sur des critères inadéquats. La cour cantonale a admis que la supérieure hiérarchique adoptait un comportement sévère et autoritaire dans l'exercice de sa fonction en raison du fait qu'elle ne gérait pas bien la pression liée aux responsabilités de son poste. Aucun acte ne ciblait plus particulièrement la recourante par rapport aux autres employés. Une mauvaise ambiance ou les manquements non ciblés d'un supérieur ne sont pas suffisants (

supra consid. 4.2.1). Il n'y a pas d'éléments saillants qui auraient visé la recourante en particulier qui permettrait de retenir véritablement une atteinte à sa personnalité susceptible de fonder un mobbing.

#### **E. 4.4.2**

La cour cantonale a encore spécifié que l'intimée avait pris les mesures que l'on pouvait attendre d'elle pour désamorcer le conflit et améliorer la situation. À la suite de la première plainte de la recourante le 24 juillet 2017, l'intimée avait initié des rencontres informelles au sein du service. Il y avait également eu du soutien des ressources humaines ainsi que des séances hebdomadaires avec toute l'équipe du service. La recourante avait elle-même admis une amélioration. En juin 2019, la recourante s'était de nouveau plainte du comportement de sa supérieure hiérarchique. L'intimée avait alors pris des mesures en séparant la recourante et la supérieure, tant physiquement que hiérarchiquement, et en notifiant un avertissement formel à celle-ci. La recourante avait admis lors de son évaluation en février 2020 que depuis son changement de poste, l'environnement de travail était plus serein et épanouissant. La recourante n'avait pas non plus établi avoir formulé une nouvelle plainte concernant le comportement de C.\_\_\_\_\_ entre novembre 2019 et mai 2021, date de son licenciement, soit durant un an et demi. Lors de son évaluation en février 2021, concernant l'année 2020, elle n'avait fait mention d'aucun problème rencontré avec celle-ci. Elle avait seulement indiqué ne pas être satisfaite de la période écoulée, en particulier en raison de la pandémie de Covid-19 et du matériel mis à sa disposition, et que la relation avec ses collègues du

back office était "froide", car limitée aux salutations d'usage. La cour cantonale a ainsi considéré que ces éléments, qui n'étaient pas imputables à l'intimée, ne constituaient pas une plainte pour harcèlement moral ou une quelconque autre atteinte à sa personnalité, nécessitant une nouvelle mesure de protection de la part de l'intimée.

#### **E. 4.4.3**

Sur la base des faits retenus, à l'égard desquels la recourante n'établit aucun arbitraire, l'analyse juridique ayant conduit à exclure un mobbing, respectivement une atteinte à la personnalité telle qu'elle justifierait une réparation morale, s'inscrit dans le cadre de l'exercice du pouvoir d'appréciation de l'instance cantonale (

supra consid. 4.2.2 et 4.2.4). On ne perçoit aucune violation du droit fédéral.

#### **E. 5**

La recourante dénonce encore un congé abusif.

#### **E. 5.1**

La partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser à l'autre une indemnité pouvant atteindre six mois de salaire. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre ( art. 336a al. 1 et 2 CO ). Exceptionnellement, la jurisprudence autorise le cumul avec la réparation morale prévue par l' art. 49 CO (cf. ATF 135 III 405 consid. 3.1

in fine et consid. 3.2; arrêt 4A\_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 4.1

in fine ). L' art. 336 CO cite des exemples de licenciement abusif tout en laissant la porte ouverte à d'autres hypothèses, qui doivent cependant présenter une gravité comparable. Il faut s'en référer aux principes gouvernant l'interdiction de l'abus de droit (à ce sujet, cf. par ex. ATF 135 III 162 consid. 3.3.1). Celui-ci peut découler entre autres de la manière dont le congé a été donné, du fait que l'employeur a exploité sa propre violation du devoir de protéger l'employé ou s'est adonné à un double jeu ( ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III

115 consid. 2.2). Pour résoudre la question juridique d'un éventuel abus de droit, il faut établir au préalable le motif réel du congé, opération qui relève de l'appréciation des preuves.

### **E. 5.2**

À l'instar des premiers juges, la cour cantonale a considéré que le motif allégué par l'intimée à l'appui du licenciement de la recourante, soit une réorganisation du service, était avéré. L'intimée avait expliqué, de manière convaincante, que la baisse d'activité au sein du service des raccordements ne permettait pas de proposer à la recourante un nombre d'heures de travail suffisant pour honorer son contrat (100 heures par mois). Cette baisse d'activité au sein du service des raccordements était liée à la perte d'un client important. L'intimée avait proposé un transfert auprès de sa société soeur D.\_\_\_\_\_, offre que la recourante avait finalement refusée.

### **E. 5.3**

La recourante prétend que la cour cantonale aurait occulté un faisceau d'indices d'un licenciement repréailles. Ce faisant elle oppose sa propre vision à celle retenue dans une démarche purement appellatoire, partant irrecevable. Contrairement à ce qu'elle affirme, la cour cantonale n'a pas perdu de vue que la proposition de transfert auprès de D.\_\_\_\_\_ était assortie d'une période d'essai de trois mois, aspect considéré comme légitime, alors que la recourante demeurait employée de l'intimée pendant cette période. On ne perçoit aucun arbitraire dans les motifs de restructuration économique admis par la cour cantonale pour justifier le licenciement. Cela scelle le sort des prétentions que la recourante entend déduire du licenciement.

### **E. 6**

Le recours doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité. La recourante supporte les frais de procédure ( art. 66 al. 1 LTF ), fixés selon le tarif réduit ( art. 65 al. 4 let . c LTF). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à l'intimée, qui n'a pas été invitée à se déterminer.

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