

VD_FINDINFO 3/2013/DCA vom 11. Januar 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-01-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_3_2013_DCA

FR: VD_FINDINFO 3/2013/DCA du 11 janvier 2013

IT: VD_FINDINFO 3/2013/DCA del 11 gennaio 2013

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ, PROTECTION DES TRAVAILLEURS, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | 319 al. 1 CO, 328 al. 1 CO, 243 CPC

Volltext

Vaud Tribunal cantonal Cour civile 11.01.2013 3/2013/DCA

CONTRAT DE TRAVAIL, PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ, PROTECTION DES TRAVAILLEURS, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | 319 al. 1 CO, 328 al. 1 CO, 243 CPC

TRIBUNAL CANTONAL CT08.037095 3/2013/DCA COUR CIVILE

_____ Séance du 11 janvier 2013 _____ Présidence de
Mme Byrde , vice-présidente Juges : _____ Mme Carlsson et Mme Saillen, juge
suppléant Greffière : _____ Mme Maradan ***** Cause pendante entre : Y. _____ (Me
M. Giorgini) et J. _____ (Me M. Chavanne) - Du même jour - Délibérant à huis clos, la
Cour civile considère : Remarque liminaire : En cours d'instance, divers témoins ont été
entendus dont C. _____, secrétaire syndical, ami puis époux de la supérieure
hiérarchique du demandeur. En raison de ses liens personnels avec celle-ci, sa déposition ne
sera retenue que dans la mesure où elle est corroborée par un autre élément du dossier. Il en
va de même des dépositions des témoins proches du demandeur, soit [...], ex-épouse du
demandeur et R. _____, collègue du demandeur licencié le même jour et dans des
circonstances similaires. En fait : 1. a) Le demandeur Y. _____ est titulaire d'un CFC de
dessinateur de machines. Il a suivi diverses formations complémentaires en matière de
gestion d'entreprise et de marketing, notamment entre 1993 et 1999. Au jour du dépôt de la
demande, il était âgé de 53 ans. b) La défenderesse J. _____ est une association de droit
suisse , dont le but inscrit au registre du commerce consiste notamment en ceci :
"J. _____ défend et soutient les intérêts sociaux, économiques, politiques, professionnels
et culturels des travailleuses et travailleurs (...) J. _____ défend les valeurs de solidarité,
égalité, liberté, paix et développement durable. Elle défend les droits fondamentaux
démocratiques et sociaux pour tous, indépendamment du genre et de l'origine sociale ou
ethnique, la langue ou l'âge (...)". La défenderesse est née de la fusion des syndicats
V. _____ et J. _____ notamment, intervenue le 10 janvier 2005. Elle est organisée par
"régions". Chaque région est dirigée par un secrétaire régional ou par deux co-secrétaires
régionaux, ce qui avait été prévu pour la région Vaud avec C. _____, ancien
collaborateur du syndicat V. _____ et F. _____, ancien secrétaire régional du syndicat
K. _____. La région Vaud est subdivisée en quatre secrétariats ou sections, soit
Lausanne, Vevey, Nyon et Yverdon. Le comité de section réunit les secrétaires syndicaux
d'un même secrétariat, ainsi que des militants. Il définit la politique syndicale et surveille le

management de la section concernée. 2. a) Le demandeur a été engagé par le syndicat K. _____ le 1^{er} mars 2003, en qualité de secrétaire syndical. Dès le début des rapports de travail, il a été apprécié par ses collègues, ses supérieurs, ainsi que les membres du syndicat. b) Par contrat du 27 octobre 2004, le demandeur a été engagé par la défenderesse au sein du secrétariat, soit la section, de Lausanne. Ce nouveau contrat est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2005. Il n'indique pas le montant du salaire annuel brut du demandeur. Le demandeur touchait une indemnité mensuelle de représentation d'un montant de 300 francs.

3. a) N. _____ et le demandeur se connaissaient avant de travailler ensemble, car le syndicat V. _____, dont la première était employée, partageait les mêmes locaux que le syndicat K. _____, où travaillait le second. Leurs relations n'étaient déjà pas bonnes à ce moment-là. Le 1^{er} janvier 2005, à la suite de la fusion, N. _____ a pris la direction du secrétariat de Lausanne, devenant la supérieure hiérarchique du demandeur. b) Les premiers contacts professionnels entre N. _____ et le demandeur ont été mauvais. N. _____ n'avait ni une formation ni une culture syndicale. Elle rencontrait des difficultés quotidiennes dans la gestion de la section. Il lui était difficile de se faire accepter en tant que femme. Elle était débordée et de ce fait, l'ambiance n'était pas bonne. Elle critiquait souvent le travail du demandeur, mais aussi celui d'autres collaborateurs et se montrait autoritaire. Le demandeur et d'autres collaborateurs ont reçu de N. _____ à plusieurs reprises des instructions contradictoires et des reproches injustifiés; elle exerçait un contrôle systématique et excessif de leur activité. De son côté, le demandeur se comportait comme un "électron libre" et peinait à se plier aux directives. Il paraissait tout savoir d'emblée et manquait de ce fait de la modestie nécessaire à l'accomplissement de son travail. Le demandeur a encore allégué avoir subi des brimades de la part de N. _____, qui exerçait son autorité de manière despotique. Les témoins R. _____, C. _____, [...], [...], [...], [...] ont été entendus à ce sujet. Dès lors que seul le dernier a fait état de brimades à l'égard de tous les collaborateurs et qu'aucun n'a confirmé que N. _____ agissait de manière despotique ou se montrait hautaine, ces faits ne sont pas retenus. c) N. _____ a dirigé le comité de section dès son arrivée. Selon une pratique en vigueur également dans d'autres sections que celle de Lausanne, les militants soumettaient le sujet de leur intervention au professionnel du comité de section. A Lausanne, c'est à N. _____ que les interventions devaient être soumises. Il y avait un ordre du jour et les interventions et questions spontanées se faisaient dans ce cadre. Les interventions du demandeur au sein du comité de section étaient appréciées de ses collègues. d) De par sa fonction, le demandeur recevait quotidiennement un volume important de courrier, distribué tôt le matin. Tout le courrier syndical du personnel était ouvert par une employée et distribué par la secrétaire de section aux personnes concernées. N. _____ a entrepris d'examiner au préalable le contenu du courrier de certains de ses collaborateurs, dont le demandeur, sans en avertir les collaborateurs concernés. Elle retenait parfois le courrier pendant plusieurs jours. e) A la suite d'un banal déplacement caractéristique de son activité professionnelle, le demandeur a été convoqué par N. _____. f) Dans le cadre de l'action "Non au travail du dimanche" du mercredi 26 octobre 2005, N. _____ a envoyé aux participants deux mails successifs, le 24 octobre 2005. Le premier fixait le début de l'action à 10h00 devant la gare de Lausanne et le second à 9h30 devant le buffet de la gare. Le lendemain de la manifestation N. _____ a convoqué le demandeur, R. _____ et [...] dans son bureau, leur reprochant d'être arrivés en retard au rendez-vous. g) Les secrétaires syndicaux sont amenés à effectuer de nombreux déplacements, notamment sur des lieux de travail (usine, chantiers). Au sein du syndicat K. _____, le demandeur disposait d'une voiture de fonction. A la suite de

négociations avec la commission du personnel, la défenderesse a supprimé les voitures de fonction et les a remplacées par un défraiement sous forme d'une indemnité forfaitaire mensuelle de 300 francs, en contrepartie de l'utilisation des voitures privées. h) Le demandeur a également soutenu, sans parvenir à l'établir, qu'il n'avait pas été colloqué dans la classe de salaire correspondant au contenu réel de son poste et que l'indemnité de représentation qu'il percevait était insuffisante. Aucun des témoins interrogés n'a confirmé ces faits.

4. a) Le 10 février 2004, une évaluation du demandeur en tant que syndicaliste professionnel au sein de la défenderesse a été menée sous la direction de F. _____, alors secrétaire régional dudit syndicat. Cette évaluation avait porté sur l'activité déployée par le demandeur durant l'année 2003. Elle comporte pour chaque point une auto-évaluation, une évaluation du supérieur puis des conclusions communes. Il en ressort que le demandeur avait fait preuve de rigueur, d'intensité et d'efficacité dans son travail. b) Certaines remarques formulées dans le cadre de l'évaluation du 29 mars 2006, supervisée par N. _____ et relative à l'activité du demandeur de juin à décembre 2005, sont diamétralement opposées à celles figurant dans l'évaluation précédente. Le demandeur a encore fait l'objet d'une évaluation intermédiaire le 29 juin 2006. Les objectifs fixés au demandeur pour le recrutement de nouveaux membres étaient difficiles à atteindre. Par courriel du 6 juillet 2006, N. _____ a reproché au demandeur de s'être attribué indûment des adhésions de nouveaux membres. Il est toutefois établi que le demandeur a favorisé toutes les adhésions qu'il a annoncées.

5. a) Le 16 avril 2007, le demandeur a été convoqué dans le bureau de C. _____. Au cours de cet entretien, une convention de départ prévoyant le versement d'une prime a été signée. Un collègue du demandeur, R. _____, a signé une convention de départ le même jour. Le lendemain, soit le 17 avril 2007, le demandeur a reçu une avance de 5'000 fr. sur l'indemnité de départ prévue dans la convention. Par courriel du même jour, C. _____ a communiqué à l'ensemble des collaborateurs de la défenderesse que les rapports de travail avec le demandeur et R. _____ avaient pris fin d'un commun accord. Cet événement a suscité de vives réactions auprès des anciens collègues du demandeur. Par courrier du 20 avril 2007, le demandeur a contesté son accord de principe au licenciement et demandé sa réintégration au sein de la défenderesse. Par lettre du 23 avril 2007, la défenderesse a confirmé au demandeur son licenciement pour motifs économiques. R. _____ n'a pas contesté sa convention de départ. b) Lors de l'assemblée du personnel du 25 avril 2007, la mise sur pied d'une commission d'enquête et de conciliation relative au départ du demandeur a été demandée. La résolution votée à l'unanimité le même jour par cette assemblée mentionne en outre ce qui suit : "Selon les interventions enregistrées, il y aurait une pression sur certains collègues qui pourrait être assimilée à du "mobbing". A la lumière de ce qui précède, l'assemblée critique énergiquement le non respect du règlement sur la participation et condamne "syndicalement" les méthodes qui ont été utilisées pour "pousser les deux collègues à la porte". c) La défenderesse a refusé la réintégration du demandeur. Une annonce d'offre d'emploi correspondant au poste du demandeur et de R. _____ a été publiée dans l'"Evénement syndical" du mois de mai 2007. d) Le demandeur a perçu son plein salaire jusqu'au 30 septembre 2008, ainsi que le solde de son plan social et du 13^{ème} salaire en date du 23 octobre 2008.

6. a) Le demandeur a déposé une demande de prestations de l'assurance-invalidité qui a abouti favorablement, si bien qu'il a été mis au bénéfice d'une rente AI à 100 % avec effet rétroactif dès le 1^{er} janvier 2008. Il vit actuellement des rentes d'invalidité du 1^{er} et 2^{ème} piliers. b) Dans son rapport d'évaluation du 12 août 2008, la responsable d'entretien de l'office AI du canton de Vaud, [...], a indiqué notamment ce qui suit concernant le demandeur : "on dirait que sa vie s'est

arrêtée lors du licenciement" c) Aucun document ne témoigne du lien de causalité entre l'incapacité de travail actuelle du demandeur et le temps où il était employé auprès de la défenderesse. 7. Au cours des années qui ont précédé l'ouverture de la présente action, la défenderesse a connu des conflits en son sein. Certains collaborateurs ont considéré avoir subi une forme de "mobbing" dans le cadre de leur activité. Plusieurs collaborateurs ont été licenciés pour des motifs autres qu'économiques et une partie d'entre eux a saisi la juridiction des prud'hommes. 8. Une expertise a été mise en œuvre en cours d'instruction. L'expert Gérard Niveau, médecin psychiatre-psychothérapeute FMH, a rendu son rapport le 9 février 2011. L'expert indique qu'il s'est fondé sur le dossier judiciaire de la cause ainsi que sur les informations recueillies auprès des conseils des parties, du demandeur, d'C. _____ ainsi que du Dr B. _____, psychiatre du demandeur. Dans le cadre de l'anamnèse, l'expert relève notamment que le demandeur et son épouse se sont séparés en 2005 et que le divorce a été prononcé en 2009. Il indique également que, selon les constatations du Dr B. _____, les problèmes liés à ce divorce auraient été évoqués par le demandeur mais cette question se serait rapidement estompée par la suite, la question professionnelle restant centrale. Au stade de la discussion, l'expert indique qu'il n'a pu observer aucun trouble psychiatrique de nature à faire croire que l'état mental du demandeur était perturbé au moment de la signature de la convention avec la défenderesse. S'agissant de l'état actuel du demandeur, l'expert précise qu'il n'est pas à même d'observer directement la capacité du demandeur à gérer ses tâches ordinaires du quotidien, mais que l'observation de son état lui permet de considérer qu'il est à peine en mesure de les gérer. Pour ce qui est de l'origine de l'état de santé et de l'incapacité de travail du demandeur, le rapport mentionne ce qui suit : "Y. _____ affirme avoir été soumis à un ensemble de critiques et de vexations durant son emploi chez J. _____, assimilables à du harcèlement. Il ne présentait cependant pas jusqu'à avril 2007 de troubles psychiques ayant justifié un traitement médical ou un arrêt de travail. Suite à la signature de la convention de départ, il a présenté, environ 3 à 4 jours après, des troubles émotionnels importants, observés selon Y. _____ par ses anciens collègues de travail. Par la suite, il apparaît que son état est resté régulièrement dépressif, avec finalement mise au bénéfice d'une rente d'invalidité pour cette raison. Actuellement, il présente une symptomatologie dont le contenu des symptômes est en rapport avec la perte de son emploi. En effet, les thèmes présents dans le discours dépressif sont l'échec du parcours professionnel, l'humiliation de la perte d'emploi, la trahison de la part du syndicat, etc. La symptomatologie que présente l'expertisé correspond donc, tant dans la chronologie de son apparition que dans son contenu symptomatique, à la perte de son emploi et aux événements professionnels qui ont précédé cet événement. Le fait que l'expertisé n'ait pas présenté de troubles psychiques majeurs avant la perte de son emploi ne signifie pas que ce qu'il a vécu du temps où il était employé par le J. _____ n'a pas joué de rôle dans l'évolution ultérieure de son état. En effet, la décompensation qui a eu lieu après la perte de l'emploi n'a été d'une telle gravité que parce qu'elle est apparue à Y. _____ comme l'aboutissement final d'un long conflit dont il a été totalement la victime et le perdant. Il s'est donc senti particulièrement dévalorisé et même humilié par cet événement, parce que celui-ci ne constituait que le point final d'un long processus de critique et de dévalorisation. L'état psychique actuel de Y. _____ et son incapacité de travail sont donc en rapport avec ce qu'il a vécu, soit subi du temps où il était employé par le J. _____, y compris la perte finale de son emploi. Concernant la participation d'un éventuel trouble de la personnalité comme facteur intervenant dans les troubles psychiques de l'expertisé (le Dr Pache évoque en effet un trouble de la personnalité paranoïaque dans

son rapport à l'AI du 23.02.2009), il faut constater que Y. _____ avait, avant l'affaire actuelle, plusieurs fois été confronté à des situations professionnelles stressantes et à des changements d'emploi, et qu'il n'avait jamais présenté de décompensation psychique. La personnalité est une forme de fonctionnement psychique présent depuis le début de l'âge adulte. Elle n'a jamais constitué une cause de traitement ou d'arrêt maladie pour Y. _____. Je n'ai pour ma part pas diagnostiqué de trouble de la personnalité, mais il faut constater que même dans l'hypothèse où un tel trouble serait évoqué, il ne pourrait lui être attribué aucun rôle dans l'émergence de la maladie dont souffre l'expertisé. En conclusion, il existe un rapport de causalité direct et unique entre les troubles psychiques développés par l'expertisé et ce qu'il a vécu, soit subi, lorsqu'il était employé par le J. _____, y compris les circonstances de la perte de son emploi." 9. a) Par demande déposée le 7 septembre 2009 devant la Cour civile du Tribunal cantonal, le demandeur a pris contre la défenderesse la conclusion suivante, avec suite de frais et dépens : "I. J. _____ est la débitrice de Y. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de CHF 100'001.- (cent mille et un francs suisses), plus intérêts de 5 % l'an dès le 1 er janvier 2008." Dans sa réponse du 10 février 2010, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande. b) Par convention de procédure du 24 avril 2012, les parties ont convenu ce qui suit : "I. Y. _____ et J. _____ requièrent qu'il plaise à Madame, Monsieur le Juge instructeur de la Cour civile ordonner la disjonction de la question de la responsabilité du J. _____ pour le dommage subi par Y. _____, soit sa perte de gain, l'atteinte à son avenir économique, son dommage ménager, ainsi que tout autre poste à alléguer et chiffrer ultérieurement, afin qu'elle soit instruite et jugée séparément, à titre de question préalable, les prétentions en tort moral, paiement de salaires ou en indemnisation du licenciement abusif n'étant pas concernées par cette question préalable. II. Le jugement à intervenir pourra dès lors porter sur les allégués 1 à 163 et 167 de la Demande et les allégués 173 à 219 de la Réponse, ainsi que toutes les preuves qui ont déjà été administrées conformément à l'ordonnance sur preuves du 21 juillet 2010. III. Y. _____ et J. _____ requièrent dès lors qu'il plaise à Madame, Monsieur, le Juge instructeur rendre une ordonnance au sens de l'art. 287 CPC-VD et fixer le délai de l'art. 317a CPC-VD pour leur mémoire de droit. Par avenant du 22 mai 2012, les parties ont encore convenu ce qui suit : "I. Y. _____ et J. _____ requièrent qu'il plaise à Madame le Juge instructeur de la Cour civile ordonner la disjonction de la question préalable suivante : « Le J. _____ est-il responsable de l'incapacité de travail subie par Y. _____ depuis novembre 2007 et du dommage éventuel qui en résulte ? » , la question préalable ainsi formulée remplace celle figurant au chiffre I de la Convention déposée le 25 avril 2012. II. Au surplus, la Convention déposée le 25 avril 2012 est maintenue." c) Par ordonnance de disjonction du 4 juin 2012 le juge instructeur a ratifié la convention de procédure du 24 avril 2012 et son avenant du 22 mai 2012 (I), ordonné la disjonction de la question préjudicielle suivante : "Le J. _____ est-il responsable de l'incapacité de travail subie par Y. _____ depuis le mois de novembre 2007 et du dommage éventuel qui en résulte?" (II) et limité l'instruction préjudicielle aux allégués 1 à 163, 167 et 173 à 219 (III). En droit : I. a) Le Code de procédure civile du 19 décembre 2008 (CPC; RS 272), entré en vigueur le 1 er janvier 2011, règle la procédure applicable devant les juridictions cantonales, notamment aux affaires civiles contentieuses (art. 1 let. a CPC). L'art. 404 al. 1 CPC dispose que les procédures en cours à l'entrée en vigueur de cette loi sont régies par l'ancien droit de procédure jusqu'à la clôture de l'instance. Cette règle vaut pour toutes les procédures en cours, quelle que soit leur nature (Tappy, Le droit transitoire applicable lors de l'introduction de la nouvelle

procédure civile unifiée, JT 2010 III 11, p. 19). Par ailleurs, aux termes de l'art. 166 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010; RSV 211.02), les règles de compétence matérielle applicables avant l'entrée en vigueur de cette seconde loi demeurent applicables aux causes pendantes devant les autorités civiles ou administratives (Tappy, op. cit., p. 14). La présente procédure a été introduite par demande du 7 septembre 2009. Dès lors que l'instance était toujours en cours le 1^{er} janvier 2011, la cause reste soumise en première instance au CPC-VD (Code de procédure civile vaudoise du 14 décembre 1966) ainsi qu'à la loi sur les fors en matière civile du 24 décembre 2000 (LFors) et à la loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 (LOJV). b) En vertu de l'art. 24 al. 1 LFors (Loi fédérale sur les fors en matière civile du 24 décembre 2002, dans sa teneur au 31 décembre 2010), le tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail est compétent pour connaître des actions fondées sur le droit du travail. Si le travailleur ne peut renoncer à l'avance, ni par acceptation tacite à ce for (art. 21 al. 1 let. d LFors), l'employeur peut en revanche accepter tacitement un for autre que le for conventionnel ou légal. En l'espèce, le demandeur travaillait au sein du secrétariat de Lausanne de la défenderesse. La compétence des tribunaux vaudois, que la défenderesse ne conteste d'ailleurs pas, est donc donnée. Par ailleurs, la valeur litigieuse étant supérieure à 100'000 fr., la Cour civile du Tribunal cantonal est compétente pour connaître de la présente affaire (art. 74 al. 2 aLOJV). II. a) Le demandeur estime que la défenderesse a violé l'obligation, qui lui incombait en sa qualité d'employeur, de protéger sa personnalité. Il aurait ainsi été victime d'une succession d'actes hostiles assimilables à du mobbing, qui auraient pris fin par son licenciement. En incapacité totale de travailler à la suite de ces faits, il tient la défenderesse pour responsable de son dommage. La défenderesse conteste l'existence d'actes de mobbing. Elle soutient en substance que l'incapacité de travail et l'invalidité du demandeur trouvent leur origine dans d'autres causes que celles mentionnées dans les écritures du demandeur. En conséquence, elle conteste toute responsabilité dans l'incapacité de travail actuelle du demandeur. b) Dans le cadre d'un jugement préjudiciel, le juge fonde son jugement sur les allégués retenus dans l'ordonnance de disjonction et il doit trancher uniquement la question posée par cette ordonnance (Poudret/Haldy/Tappy, Code de Procédure civile vaudoise, n. 1 ad art. 287 CPC-VD). III. Aux termes de l'art. 319 al. 1 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps de travail ou le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche). Les éléments caractéristiques du contrat de travail sont la prestation de travail ou de services, le rapport de subordination juridique, la rémunération et la durée déterminée ou indéterminée (Aubert, Commentaire romand, n. 1 ad art. 319 CO; Tercier/Favre, Les contrats spéciaux, n° 3255 s, p. 476). Il est constant que les parties ont conclu un contrat de travail de durée indéterminée. Le demandeur s'est en effet engagé à fournir une prestation personnelle rémunérée par la défenderesse, pendant une durée indéterminée. Le rapport de subordination est en outre établi puisqu'il ressort de l'instruction que le demandeur devait rendre des comptes à sa supérieure, N. _____, qui contrôlait son activité et ses déplacements professionnels et supervisait ses évaluations annuelles. Les parties ont mis fin au contrat de travail par la signature d'une convention de départ, le 16 avril 2007. Le contenu de cette convention n'ayant pas été allégué en son entier, la question d'une éventuelle nullité de l'accord au regard de l'art. 341 al. 1 CO, qui n'est au demeurant pas posée par les parties, n'a pas à être examinée. IV. a) En vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du

travailleur : il doit manifester les égards voulus pour la santé du travailleur et veiller au maintien de la moralité. Cette disposition concrétise, dans le contrat de travail, les principes généraux de protection des art. 27 ss CC (Caruzzo, *Le contrat de travail individuel*, Commentaires des articles 319 à 341 CO, p. 273; Wyler, *Droit du travail*, 2009, p. 295). La protection du travailleur englobe de nombreux aspects, qui comprennent notamment l'honneur personnel et professionnel, la considération dans l'entreprise et la réputation du travailleur sur le marché du travail. Elle inclut également l'interdiction des pressions psychologiques et du mobbing et la prise de mesures en cas de conflit opposant deux ou plusieurs travailleurs (TF 4A_32/2010 du 17 mai 2010 c. 4; TF 4C.189/2003 du 23 septembre 2003 c. 5.1; ATF 125 III 70 c. 3a; Portmann, *Basler Kommentar*, n. 4 ad art. 328 CO; Caruzzo, *op. cit.*, p. 273 à 275; Rehbindler/Stöckli, n. 4 ad art. 328 CO; Geiser/Müller, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, n° 454 p. 171). Dans ce dernier cas, en vertu de l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de démontrer que si l'employeur avait pris les mesures que l'on pouvait attendre de lui, il n'aurait pas subi le dommage qu'il invoque (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 c. 4.4 et les références citées). b) Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, on entend par mobbing, ou harcèlement psychologique, l'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 (TF 4D_22/2013 du 19 septembre 2013 c. 3.1; TF 4A_680/2012 du 7 mars 2013 c. 5.2; TF 4A_32/2010 du 17 mai 2010 c. 3.1 et 3.2; 4A_245/2009 du 6 avril 2010 c. 4.2; TF 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 c. 4.1; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 c. 4.2 et les références citées). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement 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 (TF 1P.509/2001 du 16 octobre 2001 c. 2b et les références citées). Il peut s'agir de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité de son travail, de la prise à partie systématique du travailleur concerné (Carron, *Mobbing et demeure de l'employeur*, in : *Panorama en droit du travail*, Berne 2009, p. 117). En revanche, il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte du caractère sournois du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (TF 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 c. 4 et les références citées; TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 précité c. 4.2; TF 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 précité c. 4.1; TF 2P.207/2002 du 20 juin 2003 précité c. 4.2 et les références citées). Le Tribunal fédéral a ainsi considéré que le fait de ne pas parvenir à solutionner de manière idéale un conflit découlant de différences de point de vue sur la manière dont le travail doit être effectué (en l'espèce, la formation d'entraîneurs sportifs; TF 1C_156/2007 du 30 août 2007 c. 4.3) ou de fixer à un employé des objectifs qui heurtent ses convictions religieuses ou morales (in casu demander à un éducateur d'une maison accueillant des

handicapés mentaux de donner la possibilité aux résidents d'avoir des relations sexuelles, TF 4C.404/2005 du 10 mars 2006 c. 3.3) n'est pas en soi constitutif de mobbing. Enfin, une situation de crise dans laquelle tous les employés sont victimes d'une manière ou d'une autre des carences organisationnelles et de l'incompétence d'un supérieur à gérer les relations humaines ne suffit pas à admettre l'existence de mobbing; il faut encore que les actes hostiles soient dirigés contre une victime en particulier (TF 4A_32/2010 du 17 mai 2010 précité c. 3.3.3; TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 c. 5.1). Par ailleurs, enfreint l'art. 328 al. 1 CO l'employeur qui, bien que dépourvu de toute intention de harcèlement, impose à ses employés un système très contraignant d'acquisition de la clientèle par démarchage et qui, par cette organisation commerciale, exerce une pression de nature à exercer à terme une dégradation de la santé des personnes qui y sont exposées (TF 4A_680/2012 du 7 mars 2013 c. 5.2 in fine et les références citées). c) L'instruction a établi que le demandeur entretenait de mauvaises relations dès avant son engagement avec N._____, qui a été sa supérieure hiérarchique directe tout au long de son activité professionnelle au sein de la défenderesse, soit pendant plus de deux ans. Celle-ci rencontrait des difficultés quotidiennes dans l'organisation et la gestion de sa section. Elle était débordée, se montrait autoritaire et donnait des instructions contradictoires. L'ambiance de travail n'était pas bonne. Le demandeur, qui se comportait en électron libre, peinait à se plier aux directives. Il faisait souvent l'objet de critiques de la part de N._____, à l'instar d'autres collaborateurs. Il a également été victime de reproches injustifiés et d'un contrôle systématique de son activité, notamment par l'ouverture de son courrier, mais il n'était pas le seul. Il a en outre été admis que le demandeur s'était vu retirer sa voiture de fonction et qu'il a dû utiliser sa voiture personnelle pour ses déplacements professionnels, contre versement d'une indemnité, mais cette mesure, qui résultait de négociations avec la commission du personnel, a été prise à l'égard de l'ensemble des collaborateurs. Enfin, il est encore établi que N._____ a reproché à trois collaborateurs d'être arrivés en retard à la manifestation du 26 octobre 2005, alors qu'elle avait avancé, dans un second message, l'heure du rendez-vous et qu'elle a contesté le nombre d'adhésions annoncées par le demandeur, alors qu'il est établi qu'il les avait au moins toutes favorisées. N._____ se trouvait dans une situation professionnelle délicate, peinait à se faire accepter comme chef. Elle a adopté envers le demandeur, qui se pliait difficilement à ses directives, un comportement généralement maladroit et parfois désobligeant. Le demandeur a pu faire l'objet d'actes hostiles de la part de N._____. Ces actes n'étaient toutefois pas dirigés exclusivement contre lui, puisque l'ensemble de la section subissait le même traitement. Il n'est pas non plus établi que le demandeur ait subi plus de reproches que d'autres collègues, ni que ces reproches aient eu pour but de lui nuire professionnellement et en particulier à le marginaliser. Ainsi, il ne peut pas être reproché aux responsables de la défenderesse d'avoir poussé le demandeur à l'élimination professionnelle. Les faits retenus relèvent plutôt d'une situation professionnelle de crise, dans laquelle l'ensemble des employés étaient victimes des difficultés de la supérieure à gérer son équipe et à faire face aux conflits. La réorganisation au sein de la défenderesse a du reste créé une instabilité source de conflits également dans d'autres sections que celle où travaillait le demandeur, puisque différentes personnes ont été licenciées pendant la même période pour des motifs autres qu'économiques. Certains des employés s'étaient considérés comme victimes de mobbing. Or, selon la jurisprudence précitée, une telle qualification et, partant une violation qualifiée de l'art. 328 al. 1 CO ne peut être retenue que si les agissements sont dirigés spécifiquement contre une seule personne, dans le but précisément de l'isoler, ce qui n'a pas été le cas du demandeur. Celui-ci ne peut donc pas non plus être

suivi lorsqu'il prétend avoir été victime d'actes de mobbing de la part de la défenderesse. d) Le demandeur, qui échoue à établir qu'il a été victime de mobbing, n'établit pas non plus que le comportement de la défenderesse aurait violé d'une autre manière l'art. 328 CO. Les faits établis par le demandeur ne sont en particulier pas constitutifs d'une atteinte à son honneur personnel ou professionnel, à sa considération dans l'entreprise ou encore à sa réputation sur le marché du travail ni à sa santé. Si les relations entre le demandeur et N._____ étaient souvent tendues et parfois conflictuelles, la première ne s'est pas employée à rabaisser ou humilier systématiquement le second, elle ne l'a pas mis intentionnellement dans des situations dévalorisantes, inconfortables ou inadaptées à ses compétences et elle ne lui a pas fait subir d'autres types de pressions psychologiques. On ne saurait reprocher non plus à la défenderesse d'avoir omis, en violation de ses obligations découlant du contrat de travail, de prendre des mesures concrètes pour protéger la personnalité du demandeur. En effet, le demandeur, qui supportait le fardeau de la preuve, n'a pas établi avoir informé le secrétaire régional ou l'assemblée du personnel du fait que l'ambiance de travail au sein de la section de [...] n'était pas bonne et que les mauvaises relations qu'il entretenait avec N._____ étaient susceptibles de porter atteinte à sa santé.

V. a) L'expert mis en œuvre dans le cadre du présent litige affirme qu'il existe un rapport de causalité direct et unique entre les troubles psychiques développés par le demandeur et ce qu'il a vécu, soit subi, lorsqu'il était employé par la défenderesse, y compris les circonstances de la perte de son emploi. Aux termes de l'art. 243 CPC-VD, le juge apprécie librement la valeur et la portée des expertises, mais s'il statue contrairement aux conclusions d'une expertise, il est tenu de donner dans son jugement les motifs de sa conviction. Cette disposition ne s'applique pas lorsque le juge s'écarte d'une appréciation juridique de l'expert (Poudret/Haldy/Tappy, Code de procédure civile vaudoise, n. 4 ad art. 243 CPC-VD). Le Tribunal fédéral a en outre rappelé que l'appréciation des preuves et la réponse aux questions juridiques qui se posent est l'affaire du juge. Celui-ci doit examiner si, sur la base des autres moyens de preuve et des observations formulées par les parties, des objections sérieuses viennent ébranler le caractère concluant des constatations de l'expertise. Si le caractère concluant d'une expertise lui apparaît douteux sur certains points essentiels, il doit recueillir des preuves complémentaires pour dissiper ses doutes. En se fondant sur une expertise non concluante ou en renonçant à procéder aux enquêtes complémentaires requises, le juge peut commettre un appréciation arbitraire des preuves (TF 4A_505/2012 du 6 novembre 2012 c. 3.5; ATF 133 II 384 c. 4.2.3 et les références citées, JT 2008 I 451 c. 4.2.3; Pierre-Yves Bosshard, L'appréciation de l'expertise judiciaire par le juge, RSPC 3/2007 p. 321 ss, spéc. p. 324). b) L'expert déduit de l'absence de troubles psychiques majeurs avant la perte de son emploi, de la chronologie des événements et de la symptomatologie actuelle du demandeur que les troubles psychiques de ce dernier sont en lien de causalité direct et unique avec la perte d'emploi et les événements qui l'on précédé. L'expert ne se prononce en revanche pas sur le caractère licite ou illicite de ces événements. A juste titre, car cette question relève de la compétence du tribunal. L'expertise, quand bien même elle affirme l'existence d'un lien de causalité, est sans incidence sur la qualification juridique des actes invoqués par le demandeur. Or, en l'espèce, l'instruction n'a pas établi l'existence d'un harcèlement psychologique ni aucune autre violation de l'art. 328 CO. Ce que le demandeur a vécu durant les rapports de travail et le licenciement lui-même n'étant pas contraire au droit, il ne peut exister aucun lien de causalité naturelle, ni a fortiori adéquate, entre les faits reprochés à la défenderesse et la dégradation de la santé psychique du demandeur, bien réelle, constatée par l'expert. Dans ces conditions, il faut en conclure

que la défenderesse n'est pas responsable de l'incapacité de travail subie par le demandeur depuis le mois de septembre 2007 et du dommage éventuel qui en résulte. VI. a) En cas de jugement séparé, les dépens doivent suivre le sort de la cause, à moins que ce jugement ne tranche définitivement le sort du procès, ce qui est le cas en l'espèce (Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 3 ad art. 285 CPC-VD; JT 1966 III 35; JT 1965 III 89). b) En vertu de l'art. 92 CPC-VD, des dépens sont alloués à la partie qui obtient gain de cause. Ceux-ci comprennent principalement les frais de justice payés par la partie, les honoraires et les débours de son avocat (art. 91 let. a et c CPC-VD). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, le juge peut réduire les dépens ou les compenser. Les frais de justice englobent l'émolument de justice ainsi que les frais de mesures probatoires. Les honoraires d'avocat sont fixés selon le tarif des honoraires d'avocat dus à titre de dépens du 17 juin 1986 (art. 2 al. 1 ch. 15, 19, 20, 21, 23, 24 et art. 3 TAv, RSV 177.11.3). Les débours consistent dans le paiement d'une somme d'argent pour une opération déterminée (timbre, taxes, estampilles). Obtenant gain de cause, J. _____ a donc droit à des dépens, à la charge de Y. _____, qu'il convient d'arrêter à 17'265 fr. (dix-sept mille deux cent soixante-cinq francs), savoir : a) 15'000 fr. à titre de participation aux honoraires de son conseil; b) 750 fr. pour les débours de celui-ci; c) 1'515 fr. en remboursement de son coupon de justice. Par ces motifs, la Cour civile, statuant à huis clos en application de l'art. 318a CPC, prononce : I. J. _____ n'est pas responsable de l'incapacité de travail subie par Y. _____ depuis le mois de novembre 2007 et du dommage éventuel qui en résulte. II. Les frais de justice sont arrêtés à 6'527 fr. 15 (six mille cinq cent vingt-sept francs et quinze centimes) pour le demandeur et à 1'515 fr. (mille cinq cent quinze francs) pour la défenderesse. III. Y. _____ doit verser à J. _____ le montant de 17'265 fr. (dix-sept mille deux cent soixante-cinq francs) à titre de dépens. La vice-présidente : La greffière : F. Byrde C. Maradan Du Le jugement préjudiciel qui précède, dont le dispositif a été communiqué aux parties le 21 janvier 2012, lu et approuvé à huis clos, est notifié, par l'envoi de photocopies, aux conseils des parties. Les parties peuvent faire appel auprès de la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal dans les trente jours dès la notification du présent jugement en déposant auprès de l'instance d'appel un appel écrit et motivé, en deux exemplaires. La décision qui fait l'objet de l'appel doit être jointe au dossier. La greffière : C. Maradan

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