

VD_FINDINFO AP / 2009 / 200 vom 2. Juli 2007

VD Tribunal cantonal, 2007-07-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_AP___2009___200

FR: VD_FINDINFO AP / 2009 / 200 du 2 juillet 2007

IT: VD_FINDINFO AP / 2009 / 200 del 2 luglio 2007

Regeste

PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE,
DÉCISION DE RENVOI | 28 CC, 328 CO, 66 OJ

Erwägungen

E. 1

La LTF (loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005; RS 173.110) ne connaît pas de disposition équivalente à l'art. 66 al. 1 OJ (loi d'organisation judiciaire, abrogée avec effet au 1er janvier 2007), qui prévoyait que l'autorité cantonale était tenue de fonder sa nouvelle décision sur les considérants de droit de l'arrêt du Tribunal fédéral. Cette règle demeure toutefois valable sous le nouveau droit (TF 4A_138/2007 du 19 juin 2007 c. 1.5). C'est dire que le tribunal auquel la cause est renvoyée voit sa cognition limitée par les motifs de l'arrêt de renvoi, en ce sens qu'il est lié par ce qui a été déjà jugé définitivement par le Tribunal fédéral (cf. ATF 133 III 201 c. 4.2 p. 208; 131 III 91 c. 5.2 et les arrêts cités). La juridiction cantonale n'est libre de sa décision que sur les points qui n'ont pas été tranchés par l'arrêt de renvoi ou dans la mesure où elle se fonde sur des faits complémentaires établis postérieurement à cet arrêt (cf. Poudret, COJ II, n. 1.3.2 ad art. 66). En l'espèce, le Tribunal fédéral a analysé les dépositions des témoins W. _____ (c. 2.2.1), Z. _____ (c. 2.2.2), J. _____ (c. 2.2.3) et V. _____ (c. 2.2.4) pour constater qu'en écartant sans motifs suffisants divers éléments de preuve régulièrement administrés, la Chambre des recours avait établi les faits d'une manière arbitraire, si bien qu'il y avait lieu d'annuler l'arrêt, en précisant que l'autorité cantonale conservait la liberté d'apprécier l'ensemble des preuves, dans les limites définies par l'arrêt fédéral à ce sujet (c. 3).

E. 2

Le recours en nullité (art. 444 et 445 CPC) et le recours en réforme (art. 451a CPC) sont ouverts contre un jugement principal rendu par la Cour civile du Tribunal cantonal en application du droit cantonal. L'arrêt annulé par le Tribunal fédéral a considéré en bref que le contrat de travail relevait du droit public cantonal, si bien que les griefs de la recourante relatifs à l'appréciation arbitraire des preuves pouvaient être examinés dans le cadre du recours en réforme, compte tenu du pouvoir d'examen de la Chambre des recours tel que défini aux art. 452 al. 1bis et 452 al. 2 CPC. Le recours en réforme permet de revoir la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC), sur la base de l'état de fait du jugement attaqué, sous réserve des faits qui auraient pu être retenus en vertu de l'art. 4 al. 2 CPC (art. 452 al. 1bis CPC).

E. 3

Dans son arrêt annulé par le Tribunal fédéral, la Chambre des recours a rappelé les principes suivants relatifs au harcèlement psychologique sur le lieu de travail : " a) La

protection de la personnalité des collaborateurs de l'administration cantonale fait actuellement l'objet du règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (ci-après : RCTH; RSV 172.31.7), qui n'était pas encore en vigueur au moment des faits litigieux. Selon l'article 3 RCTH, est constitutif de harcèlement psychologique tout comportement abusif d'une ou de plusieurs personnes qui vise à agresser ou à dénigrer une ou plusieurs personnes de manière répétée, fréquente et durable. En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'article 328 alinéa 1er CO, qui dispose 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. L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'article 328 CO (ATF 125 III 70, c. 2a; Tribunal fédéral [TF], arrêt n° 4C.320/2005, du 20 mars 2006, c. 2.1). La violation des obligations prévues à l'article 328 CO entraîne l'obligation pour l'employeur de réparer le préjudice matériel et le tort moral causés par sa faute ou celle d'un autre employé (TF, arrêt n° 2C.2/2000, du 4 avril 2003, c. 2.3 et référence citée). L'article 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1er CO). Comme en droit privé cependant, l'Etat a le devoir de protéger ses agents pour leur permettre d'exercer leurs fonctions; il doit notamment éviter qu'ils ne subissent une atteinte illicite à leur personnalité, au sens des articles 28 et suivants du Code civil du 10 décembre 1907 (ci-après : CC; RS 210) (TF, arrêt n° 2P.57 et 58/2005, du 11 août 2005, c. 6.2.1). Comme on l'a vu, cette disposition était applicable à un employé engagé par contrat "de droit privé", à titre de droit cantonal supplétif. b) Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (TF, arrêt n° 2A.584/2002, du 25 janvier 2006), le harcèlement psychologique se 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, 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, arrêt n° 4A_128/2007, du 9 juillet 2007, c. 2.1; arrêt n° 2P.57 et 58/2005 précité; arrêt 4C.109/2005, du 31 mai 2005, c. 4). Il n'y a toutefois 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 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 (TF, arrêt n° 4C.237/2006, du 24 novembre 2006, c. 3). Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement 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 ou même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (TF, arrêt n° 4C.320/2005, du 20 mars 2006, c. 2.1; arrêt n° 2P.57 et 58/2005 précité)."

E. 4

La recourante soutient que, sur la base de plusieurs témoignages dûment consignés au procès-verbal et de l'avis des experts judiciaires, les premiers juges auraient dû retenir

l'existence d'un harcèlement psychologique. Vu l'arrêt fédéral de renvoi, force est de constater que c'est à tort que les témoignages de W. _____, Z. _____, J. _____, V. _____ et F. _____, ainsi que l'avis des experts, les docteurs P. _____ et C. _____, n'ont pas été pris en considération par la Cour civile. Reste à déterminer s'ils sont aptes à établir un harcèlement. a) Le comptable W. _____ était le supérieur hiérarchique de la travailleuse, avec laquelle il a travaillé cinq à six mois. Il a ensuite été licencié et a engagé une procédure pour licenciement abusif contre l'E. _____. Le Tribunal fédéral a relevé que ce témoin avait fait des déclarations contradictoires, mais s'était expliqué sur ce changement de version. W. _____ a précisé devant la Cour civile que ses déclarations devant le Bureau de l'égalité ont été faites « sous une certaine pression de R. _____ et de [...], qui dénigraient [la recourante] ». Ces explications sont plausibles, dans la mesure où le témoin en question travaillait encore pour l'Administration cantonale des impôts, notamment avec R. _____, lorsqu'il a été entendu par le Bureau de l'égalité en 1998. Il ressort en outre de l'état de fait de l'arrêt attaqué que ses déclarations ont valu à W. _____ une procédure pénale pour faux témoignage, qui s'est conclue par un non-lieu. Dans le cadre de cette procédure, l'intéressé a ajouté que lorsqu'il a été entendu par le Bureau de l'égalité il venait de commencer dans le service concerné, de sorte qu'il craignait qu'un témoignage relativement favorable à la recourante lui « mette à dos » ses supérieurs et qu'il avait « suivi les autres dans le règlement du cas » de la recourante du fait qu'il était « nouveau dans la maison » et qu'il n'avait pas osé adopter une autre position. Compte tenu des conditions de travail qui régnaient au sein de l'Administration cantonale des impôts et du tempérament autoritaire voire agressif de R. _____, qui ne sont pas contestés, ces explications apparaissent hautement plausibles (c. 2.2.1). Entendu le 5 février 1998 par le Bureau de l'égalité, W. _____ a notamment déclaré que la recourante souffrait d'une manie de la persécution, que R. _____, supérieure hiérarchique de la recourante, n'avait pas abusé de son autorité et que la recourante exécutait un travail d'une qualité insuffisante. Cette version des faits doit être écartée pour les motifs exposés dans l'arrêt fédéral. L'employeur a allégué que, d'une manière générale, la travailleuse s'était mise à manifester un comportement de désintérêt total (all. 101). Sur ce point, le témoin W. _____ a déclaré qu'il avait eu le sentiment que la travailleuse ressentait une baisse d'intérêt pour son travail "puisqu'elle posait des questions sans obtenir la réponse et que, par là, elle était quelque peu brimée". Il a ajouté que R. _____ connaissait parfaitement le programme informatique et considérait qu'il en allait de même pour chacun, alors que les employés avaient besoin de soutien. Selon l'employeur, la travailleuse s'était mise à manifester un comportement d'"incompétence" (all. 102). Le témoin a répondu qu'on ne pouvait pas parler d'incompétence et que, si tous les employés avaient bénéficié d'un appui, ils auraient "été bien dans leur peau pour exercer leur tâche". Il a également déclaré que, contrairement à ce qu'il avait dit lors de son audition par le Bureau de l'égalité, la qualité du travail de la recourante n'était pas insuffisante, mais qu'il était "aussi vrai que la [travailleuse] était quelque peu déprimée", ce qu'il avait "par la suite (...) expliqué par une sorte de mobbing dont elle faisait l'objet de la part de R. _____ et qu'elle "avait aussi un ressentiment envers ses collègues qui ne la soutenaient pas", la chancellerie étant "un panier de crabes". Le témoin a tenu pour exacts les allégués 186 et 187 de la travailleuse selon lesquels R. _____ avait mis celle-ci "dans une situation d'échec, ou d'insuffisance professionnelle (...) encore accentuée par le fait que R. _____ a constamment chargé [la travailleuse] de nouvelles responsabilités mal définies". Il a aussi déclaré que la recourante n'avait pas une masse de travail trop importante (ad all. 106), qu'elle était aidée par deux personnes (ad all.

107) et que, si elle avait du retard, c'était "comme d'autres" (ad all. 118). Le témoin a enfin affirmé que R._____ s'était mise à disqualifier le travail de la travailleuse, était arrogante et autoritaire, avait fait subir à celle-ci ("pas au quotidien") des humiliations et des vexations, ainsi que son agressivité, ce qui avait profondément blessé, angoissé et déstabilisé la travailleuse; certaines personnes persécutaient la travailleuse, qui n'était saluée ni par R._____, ni par Mme [...]. b) Le témoin Z._____ a travaillé comme contrôleur d'impôt dans le service en cause jusqu'en octobre 1998, moment où il est tombé malade pour cause de dépression. Il a travaillé directement avec la recourante de 1995 à 1997. Lors de son audition, il a déclaré que (probablement depuis 1999), il ne souhaitait pas "retourner travailler avec ces monstres" (procès-verbal d'audition no 8 p. 1). En réponse à l'allégué 28, il a déclaré que "la [travailleuse] n'était pas un cas unique" et à l'allégué 36 que R._____ avait "humilié d'autres employés (...) [la travailleuse n'étant] pas plus dans le collimateur de R._____ que d'autres". Le témoin a admis que la recourante avait été surchargée de travail dès 1996 et précisé qu'ils étaient "tous dans la même galère" (ad all. 175). Selon le témoin, la travailleuse avait été mise en situation d'échec professionnel, étant précisé que cette situation était liée tant au comportement de R._____ qu'à la surcharge de travail (ad all. 186). Le témoin a ajouté que R._____ avait contribué "à dévaloriser [la travailleuse] et à ébranler sa confiance en soi" (ad all. 193). c) Le témoin J._____ a été employée de bureau dans le service en cause jusqu'à sa retraite en 1998. Elle a partagé le bureau de la travailleuse. Le Tribunal fédéral a jugé que ses déclarations devant le Juge instructeur de la Cour civile étaient déterminantes, dès lors qu'elle a expliqué de manière plausible qu'elle ne s'était pas sentie libre de dire la vérité devant le Bureau de l'égalité. Ce témoin a déclaré que R._____ "s'est mise à disqualifier le travail" de la recourante (ad all. 29) et que cela avait eu lieu devant elle; elle a admis que, pendant une année, la travailleuse avait subi quotidiennement des humiliations, des vexations et de l'agressivité de la part de R._____ (ad all. 36). d) Le témoin V._____, consultante au sein de l'association "Violence hors silence", a recueilli à trois reprises les déclarations de la travailleuse, deux fois en 1998 et une dernière fois une année après (procès-verbal d'audition no 12, pp. 1 et 2). Elle a confirmé le point de vue de la travailleuse et déclaré qu'à son avis, celle-ci avait été victime d'un harcèlement psychologique. e) F._____, médecin traitant de la travailleuse depuis août 1995, a recueilli les déclarations de sa patiente et a donné son témoignage indirect selon lequel la travailleuse présentait nettement les symptômes d'une personne ayant subi un mobbing. Elle a aussi déclaré que R._____ s'était brusquement mise à disqualifier le travail de la recourante, qu'elle lui avait imposé des vexations, en atteignant le bien-être et la santé de la travailleuse, que les problèmes rencontrés au travail n'avaient fait qu'accélérer les choses sur un terrain fragile et que la travailleuse avait fait l'objet d'un harcèlement psychologique dans son activité professionnelle. f) Les docteurs P._____ et C._____ ont été désignés comme experts judiciaires et chargés de répondre aux questions suivantes : "les causes de l'état de santé actuel de la [travailleuse] sont exclusivement les difficultés qu'elle a rencontrées au travail" (all. 233) et la travailleuse "présente les symptômes classiques d'une personne victime de harcèlement psychologique" (all. 235). Dans leur rapport du 18 mars 2005, ils ont exposé en bref que les difficultés professionnelles avaient représenté une contribution importante à la dégradation de l'état de santé d'alors de la recourante et que les symptômes présentés par celle-ci étaient compatibles avec ceux que l'on retrouve chez les personnes victimes de harcèlement psychologique (jgt p. 22). g) Il faut encore rappeler que le témoin L._____ qui a travaillé durant plus de vingt ans au sein du service en cause et qui s'y trouvait encore

au moment de son audition, sans avoir été directement en contact avec la travailleuse, a fait des déclarations très mesurées, peut-être parce qu'il était encore en fonction. Ce témoin a affirmé que R. _____ "était derrière ses collaborateurs et qu'il a pu lui arriver de stresser la [recourante], comme d'autres collaborateurs du service" et confirmé les propos qu'il avait tenus devant le Bureau de l'égalité, en particulier que R. _____ "n'avait jamais harcelé" la recourante.

E. 5

a) Est constitutive de mobbing une dévalorisation constante et insidieuse de l'activité d'un travailleur sans motif objectif (Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, Commentaire, 2009, n. 7 ad art. 328 CO, p. 282). De petites remarques désagréables faites par un responsable à l'ensemble des travailleurs ne constituent pas un mobbing, sous réserve de circonstances particulières (TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 c. 3.3). Lorsque tous les collaborateurs de l'entreprise ont été victimes, d'une manière ou d'une autre, des carences organisationnelles et de l'incompétence de la directrice à gérer les relations humaines, cette situation de crise ne suffit pas non plus pour admettre l'existence d'un mobbing. En l'absence d'un comportement dirigé de façon précise contre le plaignant, celui-ci ne peut se plaindre de la dégradation de l'ambiance et des rapports de travail (TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 c. 5.1). En revanche, le harcèlement d'un travailleur pendant treize mois par un cadre de l'entreprise qui tient des propos injurieux et dégradants et adopte des attitudes agressives, cela au vu et au su de l'employeur qui ne réagit pas, est constitutif de mobbing (Cour d'appel GE du 23 juin 1997 in JAR 1998 p. 154 et cité par Carruzzo, p. 284). Une situation de mobbing peut exister même si l'auteur de l'atteinte n'a pas sciemment recherché ce résultat (TF 4C.414/2005 du 29 mars 2006 c. 3.1). Plus que les intentions du harceleur, c'est finalement l'effet de ses agissements sur la personnalité et la santé de la victime qui est déterminant. Le harcèlement peut en effet souvent avoir des conséquences graves (J.-Ph. Dunand, *Le harcèlement psychologique en droit privé suisse du travail*, in RJN 2006 pp. 13 ss, sp. 23).

b) L'analyse des témoignages qui précèdent conduit à prendre en considération les dépositions faites par W. _____, Z. _____ et J. _____, qui sont corroborées par celles faites par V. _____ et par F. _____, lesquelles méritent également d'être retenues, ainsi que par les constatations des experts judiciaires. Il y a dès lors lieu de retenir, sur la base d'un faisceau d'indices résultant de l'ensemble des témoignages, que la travailleuse a subi des humiliations, des vexations et de l'agressivité de la part de R. _____, qui a disqualifié sa personne et son travail. Si seul le témoin J. _____ a déclaré que les brimades de la supérieure hiérarchique étaient quotidiennes, il n'en demeure pas moins que celles-ci ont été imposées à la recourante d'une manière perceptible par plusieurs personnes dans l'entourage professionnel et qu'elles ont profondément blessé, angoissé et déstabilisé cette dernière. Il s'agit donc bien d'un harcèlement psychologique sur le lieu de travail. Il y a lieu d'écarter la déposition de L. _____, en raison de ses liens étroits avec E. _____, au service duquel il se trouvait encore lors de son audition par le Juge instructeur. Quant aux témoignages de [...] et [...], ils ne permettent pas de nier l'existence d'un mobbing sur la personne de la travailleuse puisqu'ils se contentent de relater le fait que la supérieure hiérarchique de la travailleuse mobbée était d'une manière générale exigeante, mais juste. Sur la base du témoignage de Z. _____, corroboré sur ce point par celui de L. _____, on doit certes retenir que la pression exercée par R. _____ n'était pas dirigée contre la seule recourante, mais aussi contre d'autres collaborateurs du service. Toutefois, même si le comportement de R. _____ s'inscrit dans la surcharge de travail dès 1996 au sein du service (jgt p. 7) dont celle-ci avait la responsabilité, dans un climat

tendu après le licenciement d'autres collègues "dans des circonstances houleuses" (p. 6), il n'en demeure pas moins que l'auteur de l'atteinte a commis à l'encontre des collaborateurs du service - et plus particulièrement à l'encontre de la recourante -, des actes de dénigrement répétés, fréquents et durables. Comme le prévoit dorénavant l'art. 23 RCTH (règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement; RSV 172.31.7), qui ne fait que transcrire ce qui résulte déjà des principes généraux en matière de violation des droits de la personnalité, un tel comportement est constitutif de mobbing. Ce constat est corroboré par le rapport établi le 26 novembre 1007 par le Bureau de l'égalité (jgt p. 12) et par les experts judiciaires. Au surplus, le rapport établi le 17 mars 1998 par le Bureau de l'égalité, infirmant le point de vue de la recourante, se fondait sur les dépositions de W._____ et de J._____, si bien qu'il n'y a plus lieu d'en tenir compte à la suite de l'arrêt de renvoi et de la nouvelle analyse des faits contenue dans le présent arrêt. L'existence d'un mobbing étant ainsi admise, il y a lieu de renvoyer la cause à la Cour civile pour que celle-ci examine les prétentions de la travailleuse à la suite de son licenciement, dont on rappelle qu'il était fondé sur des raisons professionnelles (jgt p. 9). Il appartiendra aux premiers juges de statuer sur le principe et la quotité de chaque prétention en tenant compte de l'ensemble des circonstances du cas, notamment de la situation de mobbing dont la travailleuse a souffert, des traumatismes antérieurs à la péjoration de son état de santé et d'une éventuelle faute concomitante de sa part, comme invoqué par l'intimé.

E. 6

En définitive, le recours doit être admis et le jugement annulé, la cause étant renvoyée à la Cour civile pour statuer à nouveau dans le sens des considérants. La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure n'est pas gratuite (art. 343 al. 2 CO). S'agissant d'un conflit du travail, est perçu la moitié des émoluments ordinaires (art. 10 al. 2 LJT). Les frais de deuxième instance de la recourante sont ainsi arrêtés à 3'260 fr. (art. 232 et 235 TFJC). Obtenant gain de cause, la recourante a droit à des dépens qui comprendront, outre ses frais de deuxième instance, une indemnité d'un montant de 3'500 fr. à titre de participation aux honoraires de son conseil, soit à la somme de 6'760 francs. Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant en audience publique, prononce : I. Le recours est admis. II. Le jugement est annulé, la cause étant renvoyée à la Cour civile pour statuer à nouveau dans le sens des considérants. III. Les frais de deuxième instance de la recourante sont arrêtés à 3'260 fr. (trois mille deux cent soixante francs). IV. L'intimé E._____ doit verser à la recourante T._____ la somme de 6'760 fr. (six mille sept cent soixante francs) à titre de dépens de deuxième instance. V. L'arrêt motivé est exécutoire. L e président : L e greffi er : Du 18 novembre 2009 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. L e greffi er : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies à : ■ Me Cornelia Seeger Tappy (pour T._____), ■ Me Patrice Girardet (pour E._____). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Cet

arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : ■ Cour civile du Tribunal cantonal.
Le greffier :

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