

# VD\_FINDINFO HC / 2012 / 674 vom 13. September 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-09-13, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2012\\_\\_\\_674](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2012___674)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2012 / 674 du 13 septembre 2012

IT: VD\_FINDINFO HC / 2012 / 674 del 13 settembre 2012

## Regeste

PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ, TORT MORAL | 328 CO, 49 CO, 308 al. 2 CPC (CH)

## Erwägungen

### E. 1.1

Le jugement attaqué a été rendu sous forme de dispositif le 5 mars 2012, puis avec sa motivation le 3 mai 2012, de sorte que les voies de droit sont régies par le CPC entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 (art. 405 al. 1 CPC). L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 francs (art. 308 al. 2 CPC). Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC), par une partie qui y a intérêt (art. 59 al.

### E. 1.2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JT 2010 III 135). Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet si seuls certains points de fait sont contestés devant elle.

### E. 2

La seule question qui reste litigieuse devant la cour de céans est celle qui a trait à l'application de l'art. 328 CO, relatif à la protection de la personnalité du travailleur.

### E. 2.1

L'appelante se défend d'avoir violé l'art. 328 CO. Elle soutient avoir pris les mesures adéquates au vu du comportement du joueur [...] à l'égard de l'intimée, en proposant à cette dernière de changer d'affection, ce que l'intéressée aurait refusé. Elle reproche aux premiers juges de n'avoir pas retenu sur ce point le témoignage du directeur des jeux, [...], alors qu'ils

l'ont retenu sur d'autres points. De surcroît, elle fait grief aux premiers juges d'avoir admis à tort l'existence d'un lien de causalité entre une prétendue violation de l'art. 328 CO, notamment le fait d'avoir laissé l'intimée "exposée" au joueur [...], et l'atteinte à l'état de santé de l'intéressée, ce qui exclut toute indemnité à titre de réparation pour tort moral.

### **E. 2.2**

Selon l'art. 328 al. 1 CO, 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'auteur d'une atteinte à la personnalité envers le travailleur n'est pas nécessairement l'employeur. Une telle atteinte peut provenir d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique, voire d'un subordonné. L'art. 328 CO crée une responsabilité propre de l'employeur pour les actes qui peuvent être commis par des tiers. En cela, l'employeur est tenu de prendre les mesures de précaution pour empêcher de tels actes qui interviendraient dans le cadre des rapports de travail (Wylser, Droit du travail, 2<sup>ème</sup> éd., Berne 2008, p. 295 et les réf. citées). Selon la disposition précitée, l'employeur doit non seulement respecter la personnalité du travailleur, mais aussi la protéger; il doit donc non seulement s'abstenir lui-même d'actes de mobbing, mais aussi prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel mais de tiers tels que clients ou fournisseurs (ATF 127 III 351 c. 4b/dd; TF 4C.128/1999 du 25 juin 1999; Staehlin, Zürcher Kommentar, vol. V/2c, 2006, n. 6 ad art. 328 CO; Portmann, Basler Kommentar, n. 4 ss ad art. 328 CO, pp. 1922-1923). La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne la responsabilité contractuelle (art. 97 ss CO) de l'employeur pour le préjudice matériel et/ou, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (cf. art. 99 al. 3 CO), pour le tort moral causé au travailleur (ATF 130 III 699 c. 5.1; TF 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 c. 2.1 et 2.2; TF 5C.526/1983 du 4 avril 1984, reproduit in SJ 1984 p. 554, c. 2a; Staehlin, op. cit., n. 15 ad art. 328 CO). Pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, le travailleur doit prouver l'inexécution d'une obligation contractuelle, le dommage subi et l'existence d'un lien de causalité adéquate entre l'inexécution et le dommage. Le fardeau de la preuve incombe en effet à la victime. Un faisceau d'indices convergents suffit. On portera une attention particulière aux certificats médicaux produits par le travailleur. Il arrive en effet que le médecin traitant indique que la dégradation de l'état de santé de son patient est la conséquence d'une situation de mobbing professionnel. Une telle affirmation n'a pas toujours une valeur probante suffisante lorsqu'elle n'est fondée que sur les plaintes subjectives exprimées par le travailleur (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Schulthess 2009, pp. 288-289 et les réf. citées). Quant à l'art. 49 CO, il prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation. Il faut bien plus que l'atteinte à la personnalité présente une certaine gravité objective et que la victime ressente subjectivement celle-ci de manière suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de lui octroyer une réparation (ATF 130 III 699 précité ibid.; TF 4A\_128/2007 précité c. 2.3; Wylser, op. cit. p. 324).

### **E. 2.3**

Les premiers juges ont imputé à la défenderesse le fait de n'avoir pris aucune mesure pour régler le conflit existant entre la demanderesse et un client du L. \_\_\_\_\_ particulièrement difficile, notamment en procédant à un changement d'affectation de la demanderesse afin de

la soustraire à la présence de cet individu. Ils ont considéré que cette dernière avait subi une atteinte à sa personnalité d'une certaine gravité et que l'employeur, faute d'avoir su remédier à la situation, devait réparation envers son employée du tort moral qu'il lui avait causé en violant son devoir de protection. Compte tenu du contexte dans lequel l'atteinte avait été subie, les premiers juges ont fixé le montant de l'indemnité due à 3'000 francs.

#### **E. 2.4**

En l'occurrence, la direction de l'appelante a été informée le 25 mai 2010 de difficultés rencontrées avec le client [...], par l'envoi à cette date d'un courriel dans lequel l'intimée condamnait le comportement de celui-ci. Dès lors cependant qu'S.\_\_\_\_\_ ne se plaignait pas de violations à son droit de la personnalité, il paraît douteux que les faits tels qu'annoncés par l'intéressée aient nécessité une réaction immédiate de l'employeur afin de protéger la personnalité de la travailleuse, sans demande de la part de cette dernière. Quant à l'incident dit du "partage de pot" et des événements survenus les 2 et 4 juillet 2010, ils ont incité le directeur à avoir un entretien avec le joueur concerné, afin de le remettre à sa place, en lui signifiant qu'il devait améliorer son comportement à l'égard des employés du L.\_\_\_\_\_. La situation s'étant améliorée à la suite de cette entremise, il n'y avait pas réellement urgence à prendre d'autres mesures vis-à-vis de l'intimée, en attendant de voir comment la situation évoluerait. Si véritablement cette dernière ne voulait plus travailler en présence de ce joueur, il lui était loisible de présenter des doléances dans ce sens, ce qu'elle n'a apparemment pas fait. Au reste, l'intimée, qui était une des cinq "Pit Manager" de l'établissement, passait pour une employée au caractère fort, pour ne pas dire bien trempé, qui savait gérer des situations difficiles en temps normal. On peut dès lors douter de la nécessité, pour l'appelante, d'avoir à recourir à d'autres mesures que celles consistant à remettre à sa place le joueur concerné en sorte qu'il y a lieu de considérer, à titre principal, que des mesures suffisantes ont été prises, indépendamment du point de savoir si une proposition formelle de transfert de poste a été faite ou non. L'intervention de la direction respectait le principe de la proportionnalité, à l'égard d'un bon client, et a atteint son résultat. Elle peut être qualifiée, au regard de l'art. 328 al. 1 CO, de mesure adéquate. A supposer cependant que l'on considère que le devoir de l'employeur, en pareil cas, eût été de transférer son employée dans autre secteur de jeux de manière à lui éviter de se trouver en contact avec le joueur qui l'agressait verbalement, la question de savoir si une proposition lui a été formellement faite de ne plus travailler là où se trouvait ledit joueur et si elle a été refusée par l'employée elle-même, comme l'a déclaré le directeur des jeux du L.\_\_\_\_\_, peut rester ouverte, les conditions pour l'octroi d'une réparation morale n'étant de toute manière pas remplies, pour les raisons développées ci-après.

#### **E. 3**

Pour justifier l'indemnité pour tort moral qu'ils ont octroyée à la demanderesse, les premiers juges ont retenu – sans le dire expressément – que le comportement du joueur [...] et la violation du devoir de protection imputée à la défenderesse se trouvaient en relation de causalité avec l'incapacité totale de travail de l'intéressée dès le 30 juillet 2010 pour une durée de quatre mois. Ils se sont référés à cet égard au "syndrome anxio-dépressif réactionnel" dont a fait état le médecin traitant de la demanderesse dans ses certificats médicaux successifs établis les 30 juillet, 7 et 21 août, 4 et 27 septembre, puis 29 octobre 2010. Or en l'occurrence, comme le relève l'appelante, le premier de ces avis d'incapacité de travail fait chronologiquement immédiatement suite au licenciement signifié oralement à S.\_\_\_\_\_ le 29 juillet 2010, puis par écrit le lendemain, pour cause de licenciement

économique, dont la réalité n'est plus litigieuse dans la présente procédure d'appel, et rien n'indique que cette incapacité serait en lien avec les dissensions survenues avec le client [...] quelques semaines auparavant. Il apparaît ainsi que la "réaction" qu'a manifestée l'intimée avait pour origine le licenciement qu'elle venait de recevoir. En tous les cas, cette dernière, à qui incombait la charge de la preuve sur ce point, n'a pas démontré, fût-ce par un faisceau d'indices convergents, que la véritable cause de son incapacité aurait résidé dans les dissensions telles qu'elles étaient apparues plusieurs semaines auparavant avec le joueur [...], voire dans le comportement de son employeur en relation avec son devoir de protection. Le fait que l'intimée ait bénéficié dès septembre 2009 d'un suivi pour un "syndrome anxio-dépressif réactionnel dont l'origine est conflictuelle", ainsi qu'il ressort du libellé des certificats médicaux établis postérieurement par le même médecin, lequel a refusé de mettre à disposition l'intégralité du dossier médical de sa patiente en invoquant le secret médical, n'est pas déterminant. D'une part, il n'est pas établi que l'origine conflictuelle de l'état dépressif de l'intimée soit liée au comportement du client [...]. Au contraire, ce n'est qu'à partir du début de l'année 2010 que le prénommé aurait créé un certain nombre d'esclandres au sein du L.\_\_\_\_\_. D'autre part, si l'état dépressif remonte à septembre 2009, alors qu'S.\_\_\_\_\_ était "fragilisée par la perte de ses parents", il ne peut être mis en relation de causalité avec une éventuelle violation du devoir de protection de l'employeur, qui existait au plus tôt dès le 25 mai 2010, date où l'appelante a été informée des difficultés rencontrées. Il s'ensuit que la relation de causalité entre la violation du devoir de protection de l'employeur et l'incapacité de travail de l'employée n'est pas établie. Partant, les conditions posées pour l'octroi d'une réparation sous forme d'indemnité pour tort moral n'étant pas remplies, la demande devait être rejetée.

#### **E. 4**

Cela étant, point n'est besoin d'examiner si la gravité de l'atteinte subie par l'intimée dans sa santé justifie une réparation morale ni la quotité de l'indemnité allouée par les premiers juges.

#### **E. 5**

En conclusion, l'appel s'avère bien fondé, sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience d'appel en vue d'auditionner le témoin [...] Partant, le jugement attaqué doit être réformé en ce sens que la demande d'S.\_\_\_\_\_ est rejetée et que de pleins dépens de première instance, fixés à 7'000 fr. plus 2'700 fr. en remboursement des frais de justice, sont alloués à L.\_\_\_\_\_. Quant à la deuxième instance, vu la faible valeur litigieuse devant la cour de céans, l'intimée versera à l'appelante une indemnité de 600 fr. à titre de dépens de deuxième instance (art. 8 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010; RSV 270.11.6] par analogie). S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse en deuxième instance est inférieure à 30'000 fr., il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 62 al. 2 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010]; 3 TFJC et 114 let. b CPC).

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