

VD_FINDINFO HC / 2014 / 327 vom 14. März 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-03-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2014___327

FR: VD_FINDINFO HC / 2014 / 327 du 14 mars 2014

IT: VD_FINDINFO HC / 2014 / 327 del 14 marzo 2014

Regeste

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, CONTRAT DE TRAVAIL, PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ | 328 CO

Erwägungen

E. 1

Les recours sont régis par le droit en vigueur au moment de la communication de la décision aux parties (art. 405 al. 1 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2010 ; RS 272)). Les voies de recours prévues par le nouveau droit s'appliquent également aux décisions communiquées après le 1^{er} janvier 2011 par une instance unique de droit cantonal telle que prévue sous l'ancien droit de procédure cantonal (RSPC, 3/2011, pp. 229-230 ; CACI 14 février 2012/79). L'appel est donc ouvert contre un jugement de la Cour civile rendu après le 1^{er} janvier 2011 dans une cause introduite avant cette date. En revanche, la présente affaire ayant été déposée avant le 1^{er} janvier 2011, c'est l'ancien droit de procédure qui s'applique jusqu'à la clôture de l'instance, notamment le CPC-VD (Code de procédure civile vaudoise du 14 décembre 1966).

E. 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JT 2011 III 43 c. 2 et les réf.).

E. 3

a) L'appelant fait valoir qu'aucun élément ne permet de remettre en doute la crédibilité du témoin R._____. Dans leur remarque liminaire, les premiers juges ont déclaré qu'ils n'avaient retenu ce témoignage que dans la mesure où il était corroboré par un autre élément du dossier, car le témoin était proche de l'appelant et avait été licencié le même jour dans des circonstances similaires. Ces motifs sont adéquats et peuvent être confirmés. En outre, le témoin a déclaré qu'il était resté en contact avec l'appelant quelque temps après son licenciement, qu'ils s'étaient ensuite perdus de vue et qu'il n'avait actuellement plus que des contacts sporadiques avec celui-ci. Il a également exposé qu'il avait été brutalement licencié, qu'il avait fait l'objet de trop de pressions et que l'ambiance de travail s'était dégradée de jour en jour en partie à cause de N._____. Dans ces circonstances, il était approprié de ne tenir compte de ce témoignage qu'avec prudence et uniquement dans la mesure où il était conforté par un autre élément du dossier. b) L'appelant relève qu'C._____ était l'ami de N._____ au moment des faits. Cet élément n'a pas été

méconnu par la Cour civile (cf. jgt, p. 2) et c'est d'ailleurs la raison pour laquelle le témoignage C._____ n'a été retenu que dans la mesure où il était corroboré par un autre élément du dossier. c) L'appelant fait valoir que les agissements de N._____ à son égard relevaient de comportements abusifs d'un cadre incompetent, qui restait dans ses fonctions uniquement en raison de sa relation de couple avec son propre supérieur. Les premiers juges ont retenu que N._____ n'avait ni une formation ni une culture syndicale. Elle rencontrait des difficultés quotidiennes dans la gestion de sa 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 de l'appelant, mais aussi celui d'autres collaborateurs et se montrait autoritaire. L'appelant 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. Les critiques de l'appelant relatives à cet état de fait sont inconsistantes. Il se contente d'affirmer, sans aucune référence précise à tel ou tel témoignage, alors qu'il lui appartenait de le faire, que le sexisme n'aurait pas de place au sein du J._____ et que c'est forte de la protection d'C._____ que N._____ devait savoir qu'elle avait les coudées franches pour agir comme bon lui semblait avec ses subordonnés. Les faits retenus par la Cour civile sont au contraire conformes au témoignages T1._____, T2._____ et T3._____. En particulier, le témoin T2._____, dont se prévaut l'appelant, n'a jamais exprimé que N._____ aurait agi comme bon lui semblait envers ses subordonnés en raison de la protection dont elle aurait bénéficié de la part d'C._____. d) L'appelant conteste s'être comporté en électron libre et avoir eu de la peine à se plier aux directives. Ce fait a été retenu par les premiers juges sur la base du témoignage T1._____ et cette appréciation ne prête pas le flanc à la critique. Peu importe au demeurant que l'appelant faisait preuve de rigueur, d'intensité et d'efficacité dans son travail selon l'évaluation du 10 février 2004, fait qui n'a pas été méconnu par les premiers juges (cf. jgt, p. 5 ch. 4 let. a). En définitive, l'état de fait du jugement peut être confirmé.

E. 4

a) L'appelant soutient qu'il a été victime de mobbing. b) L'art. 328 CO prévoit 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. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1). Pour protéger la vie, la santé du travailleur et l'intégrité personnelle de celui-ci, il prend les mesures commandées par l'expérience (al. 2). Comme le relève le jugement attaqué, le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, 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. 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 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 des particularités 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. En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (TF 4D_22/2013 du 19 septembre 2013 c. 3.1 ; TF 4A_680/2012 du 7 mars 2013 c. 5.2 ; TF 4A_115/2011 du 28 avril 2011 c. 3 ; TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 c. 4.2 et les références citées). En particulier, le mobbing est une forme de harcèlement déployé par une ou plusieurs personnes contre un individu en particulier. Un comportement concernant l'ensemble des collaborateurs, non motivé par l'intention d'isoler, de marginaliser ou d'exclure l'un d'eux, qui ne subit pas de traitement différent des autres, ne saurait être qualifié de mobbing (TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 c. 5.1 ; TF 4A_32/2010 du 17 mai 2010 e. 3.3.3). L'employeur doit ainsi s'abstenir de porter une atteinte injustifiée aux droits de la personnalité du travailleur et, dans les rapports de travail, il doit protéger son employé contre les atteintes émanant de supérieurs, de collègues ou même de tiers (ATF 132 III 257 c. 5.1, JT 2007 I 274 ; ATF 132 III 115 c. 2.2, JT 2006 I 152). L'employeur doit en particulier veiller à ce que le travailleur ne soit pas harcelé psychologiquement ou sexuellement, ni désavantagé par de tels actes. Il doit prendre toutes les mesures pour garantir la santé physique et psychique des travailleurs (ATF 130 II 425, JAR 2005 p. 215 c. 3.1), tout en disposant d'un large pouvoir d'appréciation dans le choix de ces mesures (TF 8C_340/2009 du 24 août 2009 c. 4.3.2). A défaut, il viole son devoir d'assistance (ATF 132 III 257 c. 6, JT 2007 I 274). En cas de situations conflictuelles de mobbing ou d'actes de harcèlement sexuel, le licenciement est considéré comme abusif lorsque l'employeur n'a pas lui-même pris les mesures que lui impose l'art. 328 CO pour désamorcer les tensions dans l'entreprise ou empêcher le harcèlement et qu'il finit par licencier soit le salarié semeur de trouble soit la victime d'actes de mobbing. Si des actes de mobbing ont provoqué chez le salarié qui en a été victime une baisse de rendement ou une période de maladie, l'employeur ne peut utiliser ces éléments pour résilier le contrat, car cela reviendrait à invoquer ses propres fautes, soit l'absence de mesures efficaces contre le mobbing, pour en tirer avantage au détriment du travailleur, ce qui est contraire à la bonne foi (Aubry Girardin, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II 51 et les références citées à la note infrapaginale n. 103). Conformément à l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné son congé. Il est ainsi admis qu'un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances peut suffire, notamment si l'employeur ne parvient pas à apporter des preuves sérieuses à l'appui de ses allégations (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., Lausanne 2004, n. 2, p. 250 et la jurisprudence du TF citée). Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a toutefois pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 c. 4.1). La violation des obligations prévues aux art. 328 et 336 al. 1 let. a CO entraîne la responsabilité contractuelle de l'employeur sous forme du paiement d'une indemnité (art. 336a CO) ou de

dommages-intérêts (art. 97 ss CO) pour le préjudice matériel et/ou, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO, pour le tort moral causé au travailleur (TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 c. 2.3; ATF 130 III 699 c. 5.1, JT 2006 I 193; ATF 125 III 70 c. 3a). c) En l'espèce, les premiers juges ont considéré que les faits retenus relevaient plutôt d'une situation professionnelle de crise, dans laquelle l'ensemble des employés étaient victimes des difficultés de la supérieure N._____ à gérer son équipe et à faire face aux conflits. Cette appréciation est conforme aux faits retenus. Il n'est pas établi que l'appelant ait subi plus de reproches que ses collègues, ni que ces reproches aient eu pour but de lui nuire professionnellement, en particulier de le marginaliser. C'est en vain que l'appelant soutient que la situation de crise n'était pas due à un simple problème d'incompétence, mais à la volonté de maintenir à son poste une personne qui s'y trouvait uniquement parce qu'elle était en couple avec le responsable régional, ces circonstances n'étant pas établies. L'appelant voit à tort une preuve de la volonté de l'éliminer dans le fait qu'il a été licencié. D'une part, il n'est pas le seul à avoir été licencié, puisque l'intimée a également donné le même jour son congé à R._____. D'autre part, il n'est pas établi que ce licenciement soit intervenu dans un but d'anéantissement professionnel. Au contraire, il s'est agi d'un licenciement ordinaire, qui, selon l'accord initialement signé par l'appelant le 16 avril 2007, prévoyait, en plus du paiement du salaire jusqu'à la fin des rapports de service, le règlement d'une indemnité de départ. Bien que ce licenciement ait été ressenti douloureusement par l'intéressé au point qu'un responsable d'entretien de l'office AI a pu exprimer que la vie de l'appelant semblait s'être arrêtée à ce moment-là, rien n'indique qu'il serait intervenu pour éliminer professionnellement l'appelant, plutôt que pour résoudre la situation de crise dans laquelle se trouvait le syndicat. L'appelant n'a d'ailleurs nullement plaidé que le licenciement serait abusif au sens des art. 336 ss CO et n'a pas agi dans le délai de l'art. 336b CO. d) L'appelant fait valoir que les faits de la cause ont porté une atteinte grave et irréversible à son état de santé. Il importe cependant peu que l'intéressé ait pu ressentir avoir été particulièrement dévalorisé, voire humilié par le licenciement et que, selon le rapport d'expertise du Dr Niveau, le contenu des symptômes présentés soit en rapport avec la perte de son emploi. Ces circonstances établissent tout au plus un lien de causalité entre la perte d'emploi et les troubles de santé actuels, mais ne sont pas pertinents pour retenir l'illicéité du comportement de l'employeur, en particulier du licenciement. e) L'appelant soutient enfin que c'est à tort que les premiers juges ont retenu que l'on ne pouvait reprocher à l'intimée d'avoir omis, en violation de ses obligations découlant du contrat de travail, de prendre des mesures concrètes pour protéger sa personnalité, dès lors qu'il n'avait 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 Lausanne n'était pas bonne et que les mauvaises relations qu'il avait avec N._____ étaient susceptibles de porter atteinte à sa santé. Selon la jurisprudence vaudoise (JAR 2009 p. 647), il est nécessaire que la victime ait porté à la connaissance de l'employeur les faits incriminés lorsqu'elle peut supposer que celui-ci les ignore. Si elle s'en abstient, il ne pourra être reproché à l'employeur la méconnaissance des faits incriminés, sauf si l'auteur de l'atteinte est un organe au sens de l'art. 55 CC. En décider autrement reviendrait à instaurer une responsabilité quasi causale de l'employeur (dans le même sens : Wyler, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, pp. 352-353 ; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7 e éd., n. 17 ad art. 328 CO ; Dunand, Le harcèlement psychologique (mobbing) en droit privé suisse du travail, RJN 2006 p. 30 ; contra Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich 2009, n. 11 ad art. 328 CO, pour qui le juge devrait examiner si une situation de mobbing a pu exister déjà avant

que le travailleur ne s'en plaigne formellement). En l'espèce, l'appelant admet lui-même qu'il ne s'est pas plaint des prétendues violations à ses droits de la personnalité à un organe de son employeur avant le licenciement. On ne saurait présumer que l'employeur en aurait eu connaissance du seul fait que N. _____ était la compagne du secrétaire syndical C. _____. Quant au fait que l'intimée ait su au moment où l'assemblée du personnel a voté sa résolution, soit le 25 avril 2007, que l'appelant se plaignait de mobbing, il est postérieur au licenciement et n'est dès lors pas pertinent. Ni l'art. 2 CC, ni l'art. 328 CO, pas plus que les règles des art. 336 ss CO ne peuvent contraindre un employeur à procéder à la réintégration d'un employé licencié prétendument à tort (ATF 121 III 60, JT 1996 I 47 c. 3d ; ATF 111 II 242, JT 1986 I 78). De toute manière, comme déjà relevé, l'appelant n'a pas même plaidé le licenciement abusif et il n'est pas établi que le congé aurait été donné de manière abusive ou illicite.

E. 5

En définitive, l'appel doit être rejeté dans la procédure de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. L'appel étant d'emblée dépourvu de chances de succès, la requête d'assistance judiciaire de l'appelant doit être rejetée (art. 117 let. b CPC). Les frais judiciaires de deuxième instance sont arrêtés à 2'000 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]) et mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). N'ayant pas été invitée à se déterminer, l'intimée n'a pas droit à des dépens.

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