

VD_FINDINFO HC / 2014 / 754 vom 4. September 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-09-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2014___754

FR: VD_FINDINFO HC / 2014 / 754 du 4 septembre 2014

IT: VD_FINDINFO HC / 2014 / 754 del 4 settembre 2014

Regeste

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, CONTRAT DE TRAVAIL | 328 al. 1 CO

Erwägungen

E. 1

Formés en temps utile (art. 311 al. 1 et 313 al. 1 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2010 ; RS 272]) par des parties qui ont un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant le tribunal de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC), l'appel principal et l'appel joint sont recevables.

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

Appel principal a) Z._____ soutient que les agissements de A.T._____ ne constituent pas du harcèlement psychologique au sens de l'art. 328 CO, ni ne justifient l'application de l'art. 49 CO sanctionnant une atteinte grave à la personnalité du travailleur. Il en va de même s'agissant des actes reprochés à A._____. Pour sa part, E._____ fait valoir que l'intégralité des conditions entraînant la responsabilité de l'employeur sous l'angle des art. 328 et 49 CO sont réalisées. b) Aux termes de 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. 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). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2). Le harcèlement psychologique, ou 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 (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 c. 4.2 ; TF 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 c. 4.1 ;

TF 2P.207/2002 du 20 juin 2003 c. 4.2 et les réf. 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 réf. citées). Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, 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 (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 c. 4.2 ; TF 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 c. 4.1 ; TF 2P.207/2002 du 20 juin 2003 c. 4.2 et les réf. citées). L'examen de la jurisprudence indique que les exigences en matière de preuve sont strictes, le faisceau d'indices exigé par le Tribunal fédéral devant être non seulement convergent, mais aussi probant (Wyler, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, p. 324). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO. L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO). Il doit prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel. L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO. Encore faut-il que l'atteinte subie soit en rapport de causalité naturelle et adéquate avec le dommage invoqué (TF 4A_680/2012 du 7 mars 2013 c. 5.2 et les réf. citées). c) A.T._____ En l'espèce, il est constant que les relations entre A.T._____ et l'intimée étaient tendues, le témoin T1._____ ayant précisé que ces difficultés relationnelles étaient apparues rapidement après l'arrivée de A.T._____. Dans son mémoire d'appel, Z._____ ne conteste pas les propos du témoin T1._____ selon lesquels A.T._____ était un homme difficile à cerner, imprévisible et qui pouvait se montrer agressif. Ces traits de caractère, qui s'expliquent partiellement par les responsabilités que celui-ci devait assumer, ne sont toutefois pas constitutifs de harcèlement psychologique en tant que tels. Il en va de même en ce qui concerne l'antipathie naturelle décrite par le témoin T1._____, qui n'a pas pu dire précisément ce que A.T._____ reprochait à son assistante. Il est vrai qu'en février 2006, l'intimée a rendu son supérieur attentif aux conséquences de la divulgation externe d'adresses de clients, mais il n'est nullement prouvé que la situation se soit largement détériorée à la suite de cet incident et que A.T._____ ait ensuite cherché à mettre l'intimée en faute comme celle-ci le soutient. En effet, le témoin T1._____ a déclaré d'une part qu'il ne pouvait pas se prononcer sur une détérioration éventuelle après cette « histoire d'invitations », d'autre part que les rapports entre les deux protagonistes étaient de toute manière déjà tendus avant l'incident ; en outre, il « imaginait » que son ancien chef avait pu chercher à mettre l'intimée en faute et que c'était dans son style, mais il a été incapable de donner au moins un exemple concret d'un tel comportement. Le témoin T1._____ a certes répondu par l'affirmative à la question de savoir si A.T._____ s'était ensuite adressé à l'intimée

systematiquement de façon irritée, mais il a précisé que A.T._____ pouvait être très agressif et qu'à ce moment-là, il lui parlait également de manière irritée et que c'est pour cette raison qu'il lui était arrivé de quitter son bureau en claquant la porte quand il dépassait les bornes et en lui disant qu'il reviendrait quand il serait calmé. Le comportement de A.T._____ ne visait donc pas l'intimée plus que les autres collaborateurs. Or, 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 c. 3.3.3). Il n'est donc pas établi que A.T._____ ait enchaîné des propos hostiles fréquemment sur une période assez longue à l'encontre de l'intimée. Le fait que A.T._____ ait requis de l'intimée de s'occuper de certaines de ses affaires privées n'est pas non plus constitutif de harcèlement moral, de telles activités n'ayant rien de dégradant ou de rabaissant, et la limite entre ce qui est privé ou non étant floue au vu du vaste cahier des charges d'une assistante de direction générale, comme indiqué par le témoin T1._____. De plus, on ignore si ces tâches ont été répétées fréquemment durant une période assez longue. Il convient d'ajouter que l'intimée ne s'est jamais formellement plainte du comportement de son supérieur auprès de son employeur durant toute la période pendant laquelle elle a travaillé pour lui, à savoir trois ans comme elle l'indique dans sa lettre du 2 novembre 2006 (cf. supra, let. C, ch. 9), alors qu'elle avait la possibilité de le faire en saisissant la cellule de médiation mise en place par son employeur si elle estimait être victime de harcèlement moral. d) A._____ L'intimée a également rencontré des difficultés relationnelles avec son nouveau supérieur A._____. Le témoin T2._____ a déclaré que ce dernier pouvait se montrer un peu froid tant à l'égard de l'intimée qu'à l'égard d'autres personnes et qu'il n'était pas plus froid envers elle qu'envers les autres. Le témoin T3._____ a exposé qu'A._____ ne se montrait pas seulement désagréable avec l'intimée et qu'il était lunatique avec toute l'équipe, son comportement changeant d'un jour à l'autre. A._____ n'était donc pas froid et lunatique qu'envers l'intimée. Selon le témoin T4._____, il y avait purement un problème de divergences de personnalité, soit d'un côté la froideur anglo-saxonne et de l'autre le feu du sud, les intéressés n'ayant pas réussi à établir un pont. L'alchimie ne s'est de toute évidence pas faite entre la personnalité froide et lunatique d'A._____ et la personnalité exubérante et forte de l'intimée, ce qui ne signifie pas encore que l'employée a subi un harcèlement psychologique de la part de son supérieur. Le fait qu'A._____ parlait suisse-allemand sans traduction avec des collègues en présence de l'intimée n'est pas suffisant pour admettre un acte de mobbing. Outre le fait qu'il n'est pas établi que l'intimée était concernée par ces discussions, le témoin T2._____ a précisé qu'A._____ lui parlait dans cette langue concernant des sujets professionnels et probablement parce qu'il considérait qu'il s'agissait de sujets qui le concernaient lui uniquement. De plus, A._____ ne s'adressait pas systématiquement en suisse-allemand à ceux qui parlaient cette langue. Il n'est du reste pas interdit de parler suisse-allemand et A._____ le faisait nécessairement en présence de l'intimée, puisqu'ils travaillaient tous les deux dans le même « open space ». S'agissant de l'emplacement des bureaux, il apparaît que le service [...] était un « open space », que quatre bureaux se touchaient (deux paires se faisant face) et que le bureau de l'intimée était situé en face de celui d'A._____. Même si on considère que les collaborateurs étaient à un certain moment trois pour quatre bureaux, comme l'expose le témoin T2._____, et qu'A._____ aurait alors pu installer l'intimée en face de la

troisième personne et non en face de lui, on ne voit pas en quoi l'idée de canaliser le caractère exubérant (dans le bon sens du terme) de l'intimée – comme l'indique le témoin T4. _____ – en la mettant en face de son supérieur hiérarchique serait répréhensible. On n'y voit pas non plus la volonté d'une mise à l'écart, mais bien plutôt une mesure pour optimiser les forces de travail. Il ne s'agit donc pas d'un acte constitutif de harcèlement moral. Le témoin T4. _____ a déclaré qu'A. _____ avait essayé de mettre de la distance entre l'intimée et ses collègues, mais il a aussi dit, à l'inverse, que celle-ci avait beaucoup de relations, que du monde venait discuter à son bureau quand elle était seule et qu'elle avait un caractère exubérant dans le bon sens du terme. Le témoin T3. _____ a exposé qu'il ne pouvait pas dire si A. _____ avait cherché à isoler sa subordonnée et le témoin T2. _____ a confirmé que l'intéressée avait un caractère très sociable. Il n'est donc nullement démontré qu'A. _____ a cherché à isoler, marginaliser ou exclure l'intimée sur son lieu de travail. Ce n'est qu'à une seule occasion qu'il y a eu un dérapage verbal de la part d'A. _____, lorsque celui-ci a mimé, en présence du témoin T4. _____, un geste de gifle en disant « elle a eu ça » et le retour de gifle en disant « maintenant elle aura le retour ». Il n'est pas établi qu'un tel comportement, certes inadéquat et de nature potentiellement violente, se soit répété fréquemment pendant une période assez longue, ni qu'il visait à isoler ou à exclure l'employée sur son lieu de travail. Le Tribunal fédéral a ainsi considéré qu'on ne pouvait accuser de mobbing l'employeur qui avait menacé l'employée de « lui casser ou de lui exploser la tête » et de la « jeter dehors comme un chien à coups de pied dans le cul », dès lors que – comme en l'espèce – il n'est pas établi que ces menaces ont été répétées fréquemment pendant une assez longue période (TF 4A_32/2010 du 17 mai 2010 c. 3.3.2). On ignore quelles tâches l'intimée aurait exercées avec moins de valeur ajoutées que lorsqu'elle était secrétaire de direction, à supposer que ce fait puisse être retenu sur la base du seul témoignage T4. _____. En tous les cas, on ne distingue pas – et l'intimée ne l'explique pas non plus – en quoi le cahier des charges de la fonction de conseillère en promotion tel que décrit dans le certificat de travail serait moins valorisant que celui d'assistante de direction. A l'instar des premiers juges, il y a lieu de retenir que l'intimée n'a pas apporté la preuve qu'A. _____ avait voulu l'évincer par la suppression de son poste de travail (cf. jgt, pp. 66-67). En effet, il est constant que l'intimée ne remplissait pas les réquisits du nouveau poste de travail, notamment en ce qui concernait la formation et les compétences. Il n'est pas contesté que l'employeur a proposé plusieurs postes de remplacement à la travailleuse et que celle-ci les a tous refusés, sauf un pour lequel elle s'est comportée de manière inadéquate en arrivant en retard au rendez-vous, certes en avertissant mais en ne s'excusant pas particulièrement, et en affirmant que c'était aux autres à se plier à ses horaires et à son caractère, ce qu'elle ne conteste pas (cf. jgt, p. 56 ; réponse du 18 juin 2014, ch. 3, 1^{er} par., p. 5). C'est donc en raison des refus successifs et du comportement de l'intimée que l'appelante a finalement dû lui signifier son congé en date du 9 décembre 2010. Il n'y a rien à reprocher à l'employeur qui a de surcroît cherché activement à repositionner l'intéressée à l'interne pendant dix mois. Le témoin T3. _____ affirme certes qu'A. _____ cherchait à ce que l'intimée ne reste pas dans son équipe, mais il ne se souvient d'aucun événement particulier fondant ses dires et il n'a pas non plus cité d'exemple concret d'un comportement d'A. _____ attentatoire à la personnalité de l'intimée. Il a entendu un collègue formuler une requête tendant à ce que l'équipe se sépare de l'intimée, mais A. _____ n'a rien répondu lorsque cette requête a été exprimée. De toute manière, même s'il était établi qu'A. _____ et son équipe avaient voulu se séparer de l'intimée, cela ne saurait fonder un cas de mobbing. En

effet, dans son arrêt TF 4C.404/2005 du 10 mars 2006 (c. 3.3), le Tribunal fédéral a considéré que ne constituait pas un cas de mobbing le déplacement provisoire de cellule de travail d'un éducateur spécialisé avec lequel ses collègues ont refusé de collaborer en raison d'un conflit résultant de divergences de vue d'ordre moral dans la prise en charge des patients (Wyler, op. cit., p. 351 et réf.), ce qui peut être transposé au cas d'espèce. A cela s'ajoute que l'intimée ne s'est jamais plainte d'un quelconque harcèlement psychologique avant l'annonce de la suppression de son poste de travail. Or, il est de jurisprudence que le changement d'attitude chez une employée déçue de ne pas avoir été nommée à un poste convoité, cumulé à des épisodes dépressifs – en l'occurrence, l'attitude d'une employée mécontente de la suppression de son poste de travail et de l'obligation de chercher un autre emploi à l'interne –, ne constitue pas un cas de mobbing (Wyler, op. cit., p. 351 ; TF 4C.276/2004 du 12 octobre 2004 c. 4.1). Enfin, le certificat médical détaillé du 20 janvier 2011 du Dr N. _____ n'a jamais été remis à l'employeur (cf. supra, let. C, ch. 24). Un certificat médical du 9 au 15 décembre 2010 et plusieurs certificats médicaux du 10 février au 31 août 2011, établis par le Dr N. _____, ont été fournis à l'employeur, mais ils n'apportent aucune précision sur les raisons de l'absence de l'intimée, les seules indications figurant sur ces documents étant qu'il s'agit d'une maladie provoquant une incapacité de travail à 100 %. Le Dr N. _____ a certes produit un certificat médical détaillé en date du 31 août 2006, mais il s'agit d'un ancien certificat médical qui a été établi lorsque l'intimée travaillait pour le compte de A.T. _____, lequel n'a pas eu de comportement constitutif de harcèlement psychologique. On ne peut donc faire aucun lien entre l'état de santé de l'intimée et les difficultés que celle-ci a rencontrées avec son supérieur A. _____. En conclusion, on ne voit pas que l'intimée ait fait l'objet de dénigrement répétés et dévalorisants sur une période assez longue. La gravité objective des comportements incriminés n'est pas non plus établie. Il y a lieu d'en conclure que l'intimée n'a pas été victime de mobbing de la part d'A. _____ au sens où l'entend la jurisprudence, constituant une atteinte grave à sa personnalité.

E. 4

Appel joint a) L'appelante par voie de jonction dénonce une violation de l'art. 336 CO en lien avec l'art. 328 CO. Elle reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu que le licenciement était abusif parce que signifié en violation de l'art. 328 CO. Le résultat précédent conduit à rejeter le grief de violation de l'art. 336 CO en lien avec l'art. 328 CO, nécessairement infondé, puisque basé sur la prémisse qu'un acte de mobbing peut être mis à la charge de l'employeur. b) L'appelante par voie de jonction soutient aussi qu'elle a été licenciée en représailles à ses revendications émises au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO, à savoir parce qu'elle a dénoncé une malversation de A.T. _____ auprès du Service [...] [...]», d'une part, et qu'elle s'est plainte auprès de la cellule de mobbing de son employeur concernant le comportement d'A. _____, d'autre part. L'appelante par voie de jonction ne parvient pas à fonder la crédibilité d'un tel licenciement. Outre le fait qu'on ne voit pas pourquoi l'employeur aurait attendu quatre ans pour se séparer de son employée pour ce premier motif, l'employeur a, au contraire, fait le nécessaire afin que l'employée trouve un nouveau poste de travail à l'interne. De plus, dans sa lettre du 2 novembre 2006 adressée à A.T. _____, l'appelante par voie de jonction a écrit qu'elle avait opté pour un changement de fonction interne dans un but constructif et par attachement à son employeur et qu'elle considérait « maintenant cette affaire résolue ». Elle ne saurait donc plus se prévaloir d'un licenciement en représailles fondé sur la « dénonciation » de son ancien supérieur. S'agissant du second grief, il résulte du déroulement des faits que l'employeur

n'a pas supprimé le poste de travail de l'intéressée en représailles de la saisine de la cellule de médiation par celle-ci ; au contraire, c'est l'employée qui a sollicité la cellule de médiation après l'annonce de la suppression de son poste. Comme exposé ci-dessus, l'appelante par voie de jonction a été licenciée parce que son poste de travail était supprimé et qu'elle ne remplissait pas les compétences requises pour le nouveau poste, et parce qu'elle a refusé tous les postes proposés à l'interne à l'exception d'un poste pour lequel elle n'a pas eu le comportement adéquat que l'on pouvait raisonnablement exiger d'elle. Un licenciement abusif fondé sur l'intervention de la cellule de médiation à la demande de l'appelante par voie de jonction est par conséquent nullement démontré.

E. 5

a) Il résulte de ce qui précède que l'appel principal doit être admis et l'appel joint rejeté. Il est statué à nouveau (art. 318 al. 1 let. b CPC) en ce sens que les prétentions en paiement de E._____ envers Z._____ sont rejetées, l'employeur étant astreint à délivrer un certificat de travail à son ancienne employée, dont la teneur sous chiffre II de la décision attaquée est reprise dans son intégralité. b) Les frais judiciaires de première instance sont arrêtés à 5'827 fr. 40. La demanderesse n'obtient gain de cause que sur la question accessoire du certificat de travail, et encore partiellement puisque les premiers juges ont retenu que le certificat ne devait pas mentionner une recommandation à tout employeur en faveur de l'employée. Succombant ainsi quasi entièrement, la demanderesse doit s'acquitter de la totalité des frais judiciaires. Pour les mêmes motifs, la demanderesse versera à la défenderesse la somme de 7'800 fr. à titre de dépens de première instance (art. 4 al. 1 TDC [tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civile ; RSV 270.11.6]). c) Les frais judiciaires de deuxième instance de l'appel principal, arrêtés à 400 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires en matière civile du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), et les frais judiciaires de l'appel joint, arrêtés à 735 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC), sont mis à la charge de l'intimée et appelante par voie de jonction E._____, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). L'intimée et appelante par voie de jonction E._____ versera à l'appelante et intimée par voie de jonction Z._____, la somme de 3'400 fr. (art. 7 al. 1 TDC à titre de dépens et de restitution d'avance de frais de deuxième instance (art. 111 al. 2 CPC).

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