

VD_FINDINFO HC / 2016 / 299 vom 3. Mai 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-05-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2016___299

FR: VD_FINDINFO HC / 2016 / 299 du 3 mai 2016

IT: VD_FINDINFO HC / 2016 / 299 del 3 maggio 2016

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ, RÉSILIATION ABUSIVE, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | 328 CO, 336 al. 1 let. d CO, 336a CO

Erwägungen

E. 30

mai 2013, H._____ a eu, à sa demande, un entretien avec F._____ et Z._____, respectivement directrice des ressources humaines et assistante en ressources humaines. Selon F._____, entendue comme témoin, le demandeur s'était plaint de l'attitude de Q._____ à son égard, en particulier du fait que l'intéressé ne lui disait pas nécessairement bonjour et qu'il avait une attitude non conforme à un poste de responsable d'équipe. Le témoin avait ressenti une souffrance chez le demandeur, qui vivait mal la situation, et avait pris conscience que « quelque chose était à faire ». Par lettre du 6 juin 2013 F._____ et Z._____ ont écrit au demandeur ce qui suit : « Accusé réception de votre courrier du 7 mai 2013 Cher Monsieur H._____, Nous accusons réception de votre courriel du 7 mai 2013 concernant vos conditions de travail. Nous avons bien pris note des problèmes que vous rencontrez avec Monsieur Q._____ et que cela affecte votre état de santé et votre moral. Comme discuté lors de l'entretien que vous avez eu en date du 30 mai 2013 avec Mesdames F._____, Directrice ressources humaines et Z._____, Assistante ressources humaines, nous allons poursuivre nos investigations et espérons pouvoir trouver une solution afin que vous puissiez continuer à travailler au sein de notre Groupe dans de bonnes conditions. Nous ne manquerons pas de revenir à vous dès que nous aurons plus d'éléments portés à notre connaissance et une/des solutions à vous proposer. Dans l'intervalle, nous restons à votre disposition pour tout complément d'information et vous adressons, cher Monsieur H._____, nos meilleures salutations ». Selon F._____, il a été prévu, ensuite de la séance du 30 mai, d'entamer une médiation à l'interne entre les deux personnes concernées avec elle-même comme médiatrice. Selon ses dires, le témoin n'a pas eu le temps de mettre sur pied la séance, tant en raison de la distance séparant ses bureaux (à Genève) du lieu de travail de Q._____ et de H._____ que des absences de ce dernier. A la connaissance du témoin, aucun autre collaborateur ne s'est plaint de difficultés qu'il aurait rencontrées avec Q._____. c) Le demandeur a fait valoir que non seulement aucune mesure n'avait été prise, mais que la situation s'était par la suite encore dégradée. Il a allégué qu'aux agissements de Q._____ s'étaient substitués ceux de J._____ lui-même. A cet égard, le témoin D._____ a déclaré avoir constaté, lors des séances journalières du courrier, que J._____ se montrait agacé des absences du demandeur et des dossiers qui n'avançaient pas. Il soupirait de manière ostensible à l'annonce de son absence. Par courriel du 14 octobre 2013, H._____ a écrit ce qui suit à J._____ : « (...) Je suis en incapacité de travail à 100 %, mais il était de mon devoir de

vous informer de la situation, par respect pour le locataire et la T. _____, afin d'éviter de nouvelles remontrances, et que le dossier puisse être suivi, ce qui n'avait pas été le cas lors de mon premier arrêt de travail, vu la surcharge de travail pour mes collègues, occasionnée par mon absence, comme vous me l'avez indiqué. Retard sur mes dossiers, que j'ai dû combler à mon domicile, pendant les 50 % arrêt maladie. Dès ce jour, je vais m'occuper de ma santé, comme prescrit par mon médecin ». (...) ». d) Le portefeuille du demandeur n'a pas subi d'évolution entre 2011 et 2013. Selon Q. _____, le demandeur était très compétent au niveau de la technique du bâtiment, mais il y a eu des problèmes au niveau du suivi administratif. Aux dires de Q. _____, confirmés par le témoin W. _____, il n'y a toutefois pas eu de plainte de la part de collaborateurs, de clients ou de fournisseurs. Selon les dires de Q. _____, le travail de gérant technique pouvait être stressant et il pouvait y avoir de « gros coups de feu ». Q. _____ a estimé qu'il y avait toujours eu une bonne ambiance de travail. L'intéressé a expliqué qu'il avait été entendu par J. _____ au sujet des plaintes émises par le demandeur à son égard ; il lui avait été demandé de rester attentif au niveau du suivi des dossiers de H. _____ et de changer son comportement vis-à-vis de lui, en étant un peu plus à l'écoute. Q. _____ n'a pas été sanctionné et n'a reçu aucun avertissement. Il a d'ailleurs précisé ne s'être jamais mal comporté envers le demandeur. Q. _____ a encore mentionné que lorsque le demandeur était en arrêt maladie, ses dossiers étaient répartis entre D. _____ et lui-même. 4. Le témoin F. _____ a confirmé que, dans le courant de l'année 2013, une importante restructuration avait débuté au sein du groupe [...], qui avait racheté la T. _____. Cette restructuration avait également touché la défenderesse. Ayant participé à plusieurs discussions en lien avec les licenciements nécessaires au sein de la défenderesse, F. _____ a précisé qu'il y avait eu un « turn-over » de 25 % en 2013 qui incluait tant les licenciements que les départs naturels. Il a été examiné quels postes pouvaient être supprimés sans que cela porte atteinte à la bonne marche des affaires et quelles étaient les performances des divers collaborateurs. Le témoin a indiqué avoir appris que les performances du demandeur n'étaient que moyennes, en discutant avec la direction générale, en particulier avec J. _____, tout en précisant qu'elle ne pensait pas que les difficultés entre Q. _____ et le demandeur avaient fait partie de la réflexion liée au licenciement de celui-ci. Le témoin a encore mentionné qu'il y avait actuellement à la T. _____ le même nombre de gérants techniques qu'au moment où le demandeur y travaillait et que cela s'expliquait par l'apport de nouveaux mandats. 5. Par lettre du 21 octobre 2013, la défenderesse a signifié à H. _____ la résiliation de son contrat de travail, avec effet au 31 décembre 2013. Par courrier du 29 octobre 2013, le demandeur, par l'intermédiaire de son conseil, a sollicité de la défenderesse que les motifs du licenciement lui parviennent par écrit et par retour de courrier. Dans un courrier du 5 novembre 2013, la défenderesse a répondu au conseil du demandeur notamment ce qui suit : « (...) Déférant à votre demande, nous vous informons que nous avons malheureusement été contraints de mettre un terme au contrat de travail de notre collaborateur dans le cadre de la réorganisation complète de notre service de Gérance de [...] ainsi que pour des raisons économiques. (...) ». Par lettre du 11 novembre 2013, le conseil du demandeur a écrit à la T. _____ ce qui suit : « (...) Par ces lignes, je fais suite à votre courrier du 5 novembre 2013. Je prends ainsi note du fait que le licenciement de mon client serait lié à la fois à une « restructuration » et à des « raisons économiques ». Ces explications demeurant toutefois floues, je vous demande de bien vouloir me faire savoir quelle est la réorganisation intervenue au service de la gérance de [...] et en quoi le licenciement de mon client aurait été rendu nécessaire. (...) ». En réponse à la lettre précitée,

la défenderesse a écrit ce qui suit le 14 novembre 2013 : « (...) Comme déjà indiqué, nous avons malheureusement été contraints de mettre un terme au contrat de travail de notre collaborateur pour des raisons économiques et de réorganisation de notre service de Gérance de [...]. Dans le cadre de l'harmonisation des procédures à l'échelle de notre Groupe, nous avons en effet dû repenser la distribution des portefeuilles de nos immeubles et nous avons alors constaté qu'un poste se révélait surnuméraire, qu'il nous a été impossible, vu la conjoncture actuelle, de maintenir. A toutes fins utiles, nous précisons encore que Monsieur H._____ avancera peut-être auprès de vous qu'un nouveau collaborateur est arrivé pour le remplacer, ce qui est faux. Nous avons accueilli, depuis le 17 septembre 2013, un stagiaire en reconversion professionnelle par le biais de l'USPI, soit la formation Immo D.E.F.I., ceci pour une durée de neuf mois. Ce stagiaire est donc en formation au sein de notre entreprise et ne saurait en aucun cas remplacer Monsieur H._____ dans son travail quotidien. Preuve en est d'ailleurs que le portefeuille de votre client a été splitté entre deux gérants, soit Messieurs D._____ et Q._____. (...) ». Par lettre recommandée du 21 novembre 2013, H._____, par l'intermédiaire de son conseil, a formé opposition à son licenciement. Le témoin D._____ a précisé, lors de son audition du 8 juin 2015, que le stagiaire auquel il était fait référence dans le courrier de la défenderesse du 14 novembre 2013 avait finalement été engagé en été 2014 en qualité de gérant technique et qu'il avait repris une bonne partie du parc immobilier dont s'occupait le demandeur. 6. Durant ses rapports de travail, le demandeur a été à plusieurs reprises en incapacité de travail. La première fois du 29 avril au 13 mai 2013, puis à compter du mois de juillet 2013 à 100%. Un essai de reprise à 50 % a été tenté en septembre 2013. Celui-ci s'est toutefois soldé par un échec puisqu'à compter du mois d'octobre suivant, le demandeur s'est retrouvé en incapacité de travail totale. Un rapport d'expertise psychiatrique a été établi, sur demande de la Vaudoise Assurances, en date du 9 mai 2014, concernant l'état de santé du demandeur. Il ressort de ce rapport que celui-ci souffrait d'« un épisode dépressif sévère, sans symptôme psychotique, actuellement en rémission partielle », étant précisé qu'il s'agissait d'un trouble réactionnel à un mobbing subi. 7. Le 31 décembre 2012, le demandeur a obtenu un certificat de travail intermédiaire dans lequel on pouvait lire notamment les appréciations suivantes : « Intelligent et compétent, Monsieur H._____ est une personne capable de travailler de manière indépendante et qui accomplit les tâches qui lui sont confiées à notre entière satisfaction. Par ailleurs de caractère agréable, serviable, disponible, de nature positive et doté d'un bon esprit d'équipe, Monsieur H._____ entretient de très bonnes relations, tant avec ses collègues et supérieurs hiérarchiques qu'avec l'ensemble de la clientèle avec qui il est en contact. » Ce certificat intermédiaire avait été rédigé par [...], avant qu'il quitte la société défenderesse, et sur requête du demandeur. Les deux intéressés entretenaient de très bonnes relations. Aux termes des rapports de travail, un certificat de travail, daté du 28 janvier 2014, a été délivré au demandeur. Il contenait notamment le passage suivant : « Monsieur H._____ est une personne capable de travailler de manière indépendante et accomplit les tâches qui lui sont confiées. Monsieur H._____ a entretenu de bonnes relations, tant avec ses collègues et supérieurs hiérarchiques qu'avec l'ensemble de la clientèle avec qui il est en contact. » Lors de l'audience de conciliation qui a eu lieu le 13 mai 2014, il a été convenu entre les parties de modifier ce certificat de travail afin d'y faire figurer les mêmes appréciations que celles mentionnées dans le certificat de travail intermédiaire. Les parties n'ayant pas pu se mettre d'accord pour le surplus, une autorisation de procéder, datée du même jour, a été délivrée au demandeur. 8. Par demande du 12 août 2014, le demandeur a conclu, avec suite de frais

et dépens, à ce que la défenderesse T. _____ soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement du montant de 61'569 fr. net avec intérêt à 5 % l'an dès le 1 er janvier 2014, étant précisé que ce montant correspond à 39'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 20'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral et 2'569 fr. à titre de dommages et intérêts. Par réponse du 27 octobre 2014, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'intégralité des conclusions prises par le demandeur.

H. _____ a déposé des déterminations le 8 décembre 2014. 9. L'audience de jugement s'est tenue le 8 juin 2015 devant le Tribunal, en présence des parties, assistées de leurs conseils respectifs. Lors de cette audience, cinq témoins ont été entendus. En droit : 1. 1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979; RSV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). 1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a 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 est supérieure à 10'000 fr. et déposé devant l'autorité compétente, l'appel est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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 (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC). 3. 3.1 L'appelant soutient tout d'abord que les premiers juges auraient fait une mauvaise application de l'art. 328 CO, en se contentant d'examiner la violation de cette disposition uniquement sous l'angle de l'existence ou non d'un mobbing/harcèlement psychologique, sans examiner les conditions de la responsabilité contractuelle. 3.2 L'art. 328 al. 1 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. Pour protéger la vie, la santé du travailleur et l'intégrité personnelle de celui-ci, il prend les mesures commandées par l'expérience (art. 328 al. 2 CO). Le harcèlement psychologique, ou mobbing, contrevient à cette obligation. La jurisprudence le 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, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé. Il n'y a pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut être purement imaginaire, voire

être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; TF 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2; TF 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1, in JAR 2005 p. 285). Il n'est pas admissible d'écarter d'emblée les témoignages d'autres employés ayant également été victimes de comportements hostiles et qui éprouvent du ressentiment à l'égard de l'auteur de celui-ci. En effet, si l'on devait suivre un tel raisonnement, l'existence d'un mobbing deviendrait quasiment impossible à démontrer dans tous les cas où les attaques du mobbeur supposé ne visent pas exclusivement un individu, mais également d'autres collègues témoins de ces agissements (TF 1C_418/2008 du 27 mai 2009 consid. 2.2.2 ; Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 38 ad art. 328 CC, p. 284). 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 (TF 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). La décision qui retient ou exclut un tel harcèlement présuppose une appréciation globale des circonstances d'espèce; la jurisprudence reconnaît au juge du fait une certaine marge d'appréciation en la matière (TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; TF 4A_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.3.4; TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.3.3). A cet égard, une expertise médicale, fondée sur les seules déclarations du patient, est insuffisante à prouver une situation de mobbing, l'autorité judiciaire pouvant procéder à l'analyse des faits reprochés (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.3.3 précité ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, p. 350). Dans l'examen des conditions propres à constituer ou non un mobbing, il est tenu compte des exigences du poste. En effet, certaines tâches sont nerveusement contraignantes, le travailleur étant soumis à d'importantes pressions (nerveuses, temporelles, organisationnelles, etc.). Dans la mesure où ces tâches sont inhérentes à la fonction, qu'elles sont connues du travailleur au moment où il a accepté ce poste, une faiblesse ou une dépression du travailleur consécutive aux difficultés à subir un tel rythme ne constitue pas du mobbing. Dans de telles circonstances, l'employeur peut conclure à une inadéquation des capacités du travailleur à poursuivre dans les tâches pour lesquelles il a été engagé (Wyler/Heinzer, ibidem). En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette norme, 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 ne justifie pas une indemnité; l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation. Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; ATF 129 III 715 consid. 4.4 p. 725; ATF 137 III 303 consid. 2.2.2). 3.3 En l'espèce, le Tribunal s'est fondé sur les témoignages recueillis pour nier l'existence d'un acte de mobbing à l'encontre de l'appelant. Il a en particulier fait référence au témoignage d'D._____ selon lequel Q._____ avait une attitude générale consistant à se montrer désagréable, notamment avec le personnel masculin, et à montrer sa supériorité en intimidant les autres, sans qu'il s'en prenne spécialement à H._____. Ce témoin avait lui-même eu de la peine à travailler avec son supérieur et il avait constaté le même comportement inadéquat avec X._____. Toujours selon ce témoin, la charge de travail

était équitablement répartie et lui-même était également sous pression. Le Tribunal a aussi mentionné le témoignage de W. _____, selon lequel Q. _____ pouvait avoir avec d'autres collaborateurs l'attitude « désinvolte et exacerbée » qu'il avait avec H. _____.

Le Tribunal a encore relevé que, selon le témoignage de X. _____, le caractère de Q. _____ et les ordres contradictoires qu'il lui arrivait de donner créaient une tension générale dans son équipe. Le Tribunal a en outre souligné que le demandeur avait lui-même admis qu'il n'avait pas été le seul visé par l'attitude de Q. _____, puisqu'il avait notamment allégué que l'intéressé avait changé d'attitude vis-à-vis des collègues dont il était devenu le supérieur et qu'il s'en était pris dans un premier temps à X. _____, précisant également dans un courriel du 7 mai 2013 que lui-même et son collègue D. _____ faisaient l'objet d'un manque de respect de la part de Q. _____. Enfin, le Tribunal a admis que Q. _____ s'en prenait davantage au demandeur, mais que cela s'expliquait, en se fondant sur les témoignages d'D. _____ et de W. _____, par les problèmes rencontrés dans les dossiers de l'intéressé.

3.4 L'appelant, pour sa part, allègue que le comportement de Q. _____ dans le cadre des rapports de travail de manière générale, et à son endroit en particulier, a été tout à fait inadéquat, dans la mesure où durant de longs mois, Q. _____ a été désagréable avec lui, lui a donné des instructions contradictoires, a refusé son travail sans lui donner d'explication, l'a surchargé et n'a pas utilisé des plus petits signes de politesse. L'appelant ne remet cependant pas en cause les faits constatés par les premiers juges, ni d'ailleurs le contenu des témoignages retenus dans le jugement querellé.

3.5 En l'occurrence, l'état de fait du jugement attaqué, que la Cour de céans fait sien, ne permet pas de retenir une attitude hostile de Q. _____ spécifiquement dirigée contre l'appelant dans l'intention de l'isoler, de le marginaliser et de l'exclure. Ni l'appelant ni les témoins n'ont d'ailleurs été en mesure de fournir des exemples concrets allant dans ce sens. Les faits révèlent plutôt un comportement inadéquat de la part d'un responsable d'équipe, non seulement à l'égard de l'appelant, mais également à l'égard de ses collègues. Comme l'ont relevé les premiers juges, il ressort en particulier des témoignages d'D. _____, de W. _____ et de X. _____ que l'attitude de Q. _____, consistant à montrer sa supériorité et intimider ses subordonnés, de même que les ordres contradictoires qu'il lui arrivait de donner, créaient une tension générale au sein de son équipe, laquelle était sous pression. A cet égard, l'appréciation faite par le Tribunal ne prête pas le flanc à la critique. Certes, le témoin W. _____ a mentionné que Q. _____ avait changé d'attitude vis-à-vis de H. _____, en ce sens qu'il avait eu moins de patience envers celui-ci et moins de temps à lui consacrer, tout en précisant que Q. _____ n'appréciait pas l'appelant, tant professionnellement qu'au niveau privé et que cela se ressentait. Ces éléments sont toutefois à mettre en relation avec une mauvaise ambiance de travail et un contexte général de pression qui ne suffisent pas en soi à retenir l'existence d'un acte de *mobbing* envers l'appelant. Il est vrai aussi que celui-ci a subjectivement souffert de la situation, dans la mesure où sa santé psychique s'est dégradée et où il a été victime d'un épisode dépressif sévère entraînant une incapacité de travail totale. Néanmoins, les pièces produites relatives à l'état de santé de l'appelant, en particulier le certificat médical du 6 mars 2014 ainsi que le rapport d'expertise psychiatrique établi le 9 mai 2014, ne permettent pas davantage de retenir un acte de *mobbing*, au vu de l'ensemble des éléments précités ayant trait à l'ambiance de travail, au contexte de pression et au comportement inadéquat du responsable d'équipe à l'égard de ses collègues en particulier dans ce contexte. En conclusion, on ne voit pas que l'appelant ait fait l'objet de dénigrement répétés et dévalorisants sur une période assez longue. La gravité

objective des comportements incriminés n'étant pas non plus établie, on ne saurait retenir que l'appelant a été victime d'un acte de mobbing au sens où l'entend la jurisprudence, constituant une atteinte grave à sa personnalité. Partant, le grief doit être rejeté. 4. 4.1 Dans un deuxième moyen, l'appelant invoque une mauvaise application par les premiers juges de l'art. 336 CO en lien avec l'art. 328 CO. Il reproche en particulier aux premiers juges de ne pas avoir retenu que le licenciement était abusif parce que signifié en violation de l'art. 328 CO, l'employeur n'ayant, selon lui, pas pris les mesures nécessaires pour régler la situation et éviter des atteintes à sa personnalité. 4.2 Lorsqu'un conflit de nature interpersonnelle survient au sein de l'entreprise, l'employeur est tenu, en vertu de son devoir de protection de l'art. 328 CO, de prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, le désamorcer ou y mettre fin (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 356 et réf.citées). 4.3 En l'espèce, il est avéré que l'appelant a subjectivement souffert de la situation, sa santé psychique s'étant dégradée à tel point qu'il a connu un épisode dépressif sévère, selon le certificat médical et l'expertise psychiatrique produits. Cet élément ne saurait toutefois fonder à lui seul un devoir d'agir de l'employeur qui présuppose avant tout l'établissement d'une violation illicite des droits de la personnalité de l'intéressé. En l'occurrence, il est établi, comme déjà mentionné (cf. consid. 3.5 supra), que l'intimé, en tant que chef d'équipe, a adopté un comportement inadéquat à l'égard de plusieurs collègues, qui consistait à montrer sa supériorité et intimider ses subordonnés, de même qu'à donner des ordres contradictoires, créant une tension générale au sein de l'équipe, laquelle était sous pression. Dans ce contexte, il incombait à l'employeur, en vertu de son devoir général de protection, de prendre les mesures nécessaires vis-à-vis de son employé. En l'espèce, l'appelant a pu s'entretenir le 7 mai 2013 avec J._____ concernant les difficultés qu'il rencontrait avec son supérieur hiérarchique. Un second entretien a eu lieu le 30 mai 2013 avec la directrice des ressources humaines et son assistante. Selon les déclarations de celle-là, il était prévu, ensuite de cette séance, d'entamer une médiation entre les deux personnes concernées. A cet égard, ce témoin a indiqué que la médiation en question n'avait pas pu être mise sur pied, tant en raison de la distance séparant ses bureaux (à Genève) du lieu de travail de Q._____ et de H._____ que des absences de ce dernier. Par ailleurs, il ressort des déclarations de Q._____ qu'il a eu un entretien avec J._____ au sujet des plaintes émises par le demandeur à son égard lors duquel il lui aurait demandé de changer son comportement vis-à-vis du demandeur, en étant un peu plus à l'écoute. L'employeur a donc reconnu qu'un problème avait surgi dans les relations de travail entre le demandeur et son supérieur hiérarchique, de sorte que ce dernier y a été rendu attentif et que la directrice des ressources humaines avait prévu d'entreprendre une médiation entre les deux personnes concernées. On ne peut ainsi lui reprocher d'avoir été inactif. Cela étant, la question de savoir si ces démarches inachevées étaient suffisantes au regard de l'art. 328 al. 1 CO peut demeurer ouverte, compte tenu des considérations qui suivent. 5. 5.1 H._____ soutient encore qu'il aurait été licencié de manière abusive au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO et reproche aux premiers juges de ne pas avoir examiné ce grief. 5.2 5.2.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; ATF 131 III 535 consid. 4.1 p. 538). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Un licenciement est abusif s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération

n'étant toutefois pas exhaustive (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535, JdT 2006 I 194 ; ATF 125 III 70 consid. 2a ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 644). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152 ; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 52). D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CC (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535, JdT 2006 I 194 et la réf. citée ; Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, IDAT, 2009). Dans la pratique toutefois, les restrictions particulières au droit de donner congé dans le domaine du droit du travail laissent peu de place à l'application de la clause générale de la prohibition de l'abus de droit (ATF 121 III 60 consid. 3d ; ATF 111 II 242 consid. 2a). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, ou encore lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 consid. 2.2, JT 2006 I 152). Un comportement simplement inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2 e éd., 2010, n. 1.5 ad art. 336 CO). Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, la résiliation d'un contrat de travail est abusive lorsque le congé est donné par une partie parce que l'autre fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat. Cette disposition vise les congés-représailles. Le travailleur n'est protégé contre le congé abusif que s'il peut supposer de bonne foi que les droits dont il prétend être le titulaire lui sont acquis. Il n'est pas nécessaire que ses prétentions soient fondées; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elles le sont (TF 4A_346/2009 du 20 octobre 2010 consid. 3.1 ; TF 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1 ; TF 4A_325/2008 du 6 octobre 2008 consid. 2.1). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi qu'il y ait un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au travailleur (TF 4A_341/2007 du 7 février 2008 consid. 2.1 ; TF 4A_444/2007 du 17 janvier 2008 consid. 5.1 ; TF 4A_281/2007 du 18 octobre 2007 consid. 5.1). Pour se prononcer sur le caractère abusif du congé, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 515). Il n'existe aucune présomption légale selon laquelle le congé serait abusif lorsque la motivation donnée par l'employeur est fautive (ATF 121 III 60 consid. 3c p. 63). En application de l'art. 8 CC, 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 cependant 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 le congé. Ainsi, selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a 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 consid. 4.1 p. 703). Le point de savoir si une telle présomption est établie ou non relève de l'appréciation des

preuves (sur le tout : TF 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 5.2 ; cf. ATF 115 II 484 consid. 2b p. 487). 5.2.2 De manière générale, le congé est abusif lorsqu'il est signifié au travailleur parce qu'il s'est plaint, de bonne foi, d'une violation du droit au respect de sa personnalité (TF 4A_325/2008 consid. 2.1 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, p. 638). Ainsi, est en particulier abusif le licenciement prononcé parce que le travailleur, estimant de bonne foi avoir été victime de mobbing, s'en était plaint auprès du délégué du personnel en vue d'obtenir un changement d'attitude de sa supérieure hiérarchique. Il en va de même lorsque le travailleur est licencié pour être intervenu auprès de son employeur pour faire cesser les tracasseries dont il estimait être l'objet ; en effet, dans ce cas aussi, le travailleur fait de bonne foi valoir un droit découlant du contrat de travail, en particulier le respect de sa personnalité dans les rapports de travail (art. 328 CO) (Wyler/Heinzer, *ibid.*). 5.3 En l'espèce, l'appelant s'est entretenu le 7 mai 2013 avec J._____, directeur général, à propos des difficultés qu'il rencontrait avec Q._____. Par courriel du même jour adressé à J._____, H._____ s'est référé à l'entretien en question et a mentionné que, depuis environ une année, il subissait une pression psychologique et un manque de respect de la part de Q._____, qui avaient pour effet une dégradation de son état de santé ainsi qu'une détérioration de ses conditions de travail. Il précisait avoir dû consulter son médecin, pour l'aider à surmonter les effets de cette situation sur sa santé et demandait en particulier que toutes les mesures nécessaires soient prises afin que les agissements de harcèlement moral cessent. En date du 30 mai 2013, l'intéressé a eu un entretien avec le service des ressources humaines, lors duquel il a réitéré ses plaintes en lien avec les problèmes rencontrés avec Q._____ et les incidences sur sa santé. La première des conditions de l'art. 336 al. 1 let. d CO est par conséquent remplie, l'appelant s'étant effectivement plaint, auprès de son employeur, d'une violation du droit au respect de sa personnalité. Les prétentions émises par l'appelant en protection des atteintes à sa personnalité sont directement en lien avec le contrat de travail, de sorte que la deuxième condition de l'art. 336 al. 1 let. d CO est également réalisée. Il y a par ailleurs lieu de constater que la condition de la bonne foi est également remplie, dès lors qu'elle est présumée et qu'il suffit que l'intéressé s'estime victime de mobbing, sans qu'il ne soit déterminant de savoir si ses prétentions sont fondées ou non. Reste à examiner la condition de l'existence d'un lien de causalité entre la formulation des prétentions et la décision de résiliation des rapports de travail. En l'occurrence, il convient de replacer la résiliation des rapports de travail qui est intervenue le 21 octobre 2013 pour le 31 décembre 2013 dans son contexte. En effet, H._____ a été en incapacité de travail à compter du 29 avril 2013, à différents taux d'incapacité. Il s'est plaint d'une violation de son droit au respect de sa personnalité pour la première fois le 7 mai 2013 auprès de J._____. A la suite de cette entrevue et du courriel du même jour que H._____ a adressé à celui-ci, il a pu s'entretenir avec F._____ et Z._____, respectivement directrice et assistante du service des ressources humaines, le 30 mai 2013. Par courrier du 6 juin 2013 adressé à H._____, celles-ci lui ont indiqué qu'elles poursuivraient leurs investigations, en espérant trouver une solution afin qu'il puisse continuer à travailler au sein de leur groupe dans de bonnes conditions. Un essai de reprise d'activité à 50% a été tenté au mois de septembre 2013, lequel s'est soldé par un échec, dès lors que l'incapacité a été totale à compter du mois d'octobre 2013. Par lettre du 21 octobre 2013, les rapports de travail ont été résiliés pour le 31 décembre 2013. Aucun motif n'a été fourni à l'appui de cette résiliation. Ce n'est que sur demande du conseil de l'intéressé du 29 octobre 2013 que l'employeur a indiqué, par courrier du 5 novembre 2013, qu'il avait été contraint de mettre

un terme au contrat de travail de H. _____ dans le cadre de la réorganisation complète du service de gérance de [...] ainsi que pour des raisons économiques. Les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas convaincants. En effet, il ressort du dossier qu'à la même période, soit en date du 2 septembre 2013, un stagiaire a été engagé, certes dans un premier temps pour une mission temporaire, mais qui a toutefois débouché sur un engagement à durée indéterminée, contrairement à ce qui ressort de la lettre de la défenderesse du 14 novembre 2013 dans laquelle l'employeur avait affirmé que le stagiaire n'avait en aucun cas été engagé pour remplacer le demandeur. A ce propos, le témoin D. _____ a indiqué que l'employé en question avait repris une bonne partie du parc immobilier de H. _____, ce qui contredit à nouveau les indications de l'employeur dans son courrier du 14 novembre 2013. Ainsi, lorsque l'intimée a licencié le demandeur, après la fin de la période de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO – ce qui explique le laps de temps écoulé entre les prétentions émises et le licenciement –, elle avait engagé un stagiaire depuis près de deux mois, pendant l'incapacité de travail de l'appelant, et tout porte à croire qu'elle avait déjà l'intention d'engager le stagiaire à la fin de son stage pour remplacer le demandeur. Le témoin F. _____ a, pour sa part, mentionné que le nombre de gérants techniques était resté le même entre 2013 et 2014. Ainsi, comme l'a relevé l'appelant, les mesures de restructuration n'ont pas touché spécifiquement l'activité déployée par celui-ci. Par ailleurs, à aucun moment, l'intimée n'a fait référence à des difficultés financières auxquelles elle aurait été confrontée et qui l'auraient obligée à licencier du personnel. Au contraire, elle a indiqué que les mandats avaient augmenté en 2014. C'est, en outre, sans compter que la manière dont le congé a été signifié à l'appelant est sujette à critique ; en effet, la lettre de licenciement du 21 octobre 2013 n'a été précédée d'aucun entretien ou avertissement et aucune solution alternative permettant à l'appelant de garder son emploi ne lui a été proposée, celui-ci ayant été mis devant le fait accompli. Quant aux performances de l'appelant qualifiées de moyenne par la direction, elles ne sauraient constituer un motif valable de résiliation des rapports de travail, dès lors qu'il n'a pas été établi que tel était le cas, les capacités professionnelles de l'appelant n'ayant jamais été remises en cause avant la restructuration intervenue. Il ressort au contraire des pièces produites, en particulier du certificat de travail intermédiaire établi le 31 décembre 2012, que H. _____ accomplissait les tâches qui lui étaient confiées à l'entière satisfaction de son employeur. De même, dans ses déclarations, Q. _____ n'a jamais remis en cause les capacités techniques de l'appelant mais uniquement le retard dans le suivi administratif de ses dossiers qui s'expliquait par sa maladie. Force est ainsi de constater que les éléments qui précèdent constituent un faisceau d'indices suffisants pour retenir que les motifs avancés par l'intimée à l'appui de la résiliation des rapports de travail qu'elle entretenait avec l'appelant ne sont pas les motifs réels pour lesquels celui-ci a été licencié. Partant, il y a lieu d'admettre que l'appelant a été licencié de manière abusive. 5.4 5.4.1 Aux termes de l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité, qui peut aller jusqu'à six mois de salaire (al. 1). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (al. 2). Le salaire de référence est le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme les provisions ou le treizième salaire. Il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou la moyenne des salaires de la dernière année (TF 4A_348/2010 du 8 octobre 2010 consid. 6.5 ; TF 4A_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 5.1). La loi impose au juge de tenir compte de toutes les circonstances. Il jouit ainsi d'un large pouvoir d'appréciation (cf. art. 4 CC

[Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]) qui n'est limité que dans la mesure où il ne peut allouer au maximum qu'un montant correspondant à six mois de salaire (TF 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 7.2 ; ATF 119 II 157 consid. 2a, JdT 1994 I 293 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 659 et les réf. citées ; Dunand, op. cit., n. 13 ad art. 336a CO, p. 691). La jurisprudence (cf. notamment TF 4A_69/2010 du 6 avril 2010 consid. 5 ; TF 4A_279/2008 du 12 septembre 2008 consid. 4.1 ; ATF 123 III 391 consid. 3, JdT 1998 I 126, SJ 1998 91, ATF 123 III 246 consid. 6a, JdT 1998 I 300) retient notamment les éléments suivants : - la gravité de la faute de l'employeur ; - la faute concomitante éventuelle du travailleur ; - la manière dont s'est déroulée la résiliation ; - la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur ; - l'intensité et la durée des rapports de travail ; - les effets économiques du licenciement pour le travailleur ; - l'âge du travailleur ; - les conditions existantes sur le marché du travail ; - la situation économique des parties. 5.4.2 En l'espèce, compte tenu notamment de la manière dont s'est déroulé le licenciement de l'appelant, à savoir durant une incapacité totale de travail, sans qu'aucune possibilité de s'exprimer à ce propos lui soit donnée, du fait qu'aucune faute ne peut lui être reprochée, de son âge, soit 58 ans au moment du licenciement, de la durée des rapports de travail, soit trois ans, ainsi que des conséquences économiques pour l'appelant et de la capacité financière de l'intimée qui est une société importante en Suisse romande, il apparaît équitable de fixer une indemnité correspondant à quatre mois de salaire. En 2013, le salaire mensuel brut de l'appelant s'élevait à 6'500 fr., de sorte que l'indemnité due par l'intimée à l'appelant sur la base des art. 336 al. 1 let. d CO et 336a al. 2 CO sera fixée à 26'000 francs. Ce montant portera intérêts à 5% (cf. art. 104 al. 1 CO) dès le 1^{er} janvier 2014 (TF 4A_348/2010 du 8 octobre 2010 consid. 6.5 ; TF 4C.414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6 et les références). 6. En définitive, l'appel doit être partiellement admis et le jugement entrepris réformé en ce sens que la T._____ est débitrice et doit immédiat paiement à H._____ du montant de 26'000 fr. net avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2014. L'appelant obtenant gain de cause sur environ 2/5 e de ses prétentions, les frais judiciaires et dépens de première et de deuxième instances seront mis à sa charge à raison de 3/5 e et à la charge de l'intimée à raison de 2/5 e. Les frais judiciaires de première instance, arrêtés à 4'500 fr., seront ainsi mis par 2'700 fr. à la charge de l'appelant, et par 1'800 fr. à la charge de l'intimée. H._____ versera à la T._____ la somme de 800 fr. (3/5 e – 2/5 e = 1/5 e de 4'000 fr.) à titre de dépens de première instance. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 808 fr. (art. 76 al. 5 et 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), seront mis par 485 fr. (3/5 e de 808 fr. arrondis) à la charge de l'appelant, et par 323 fr. (2/5 e de 808 fr. arrondis) à la charge de l'intimée (art. 106 al. 2 CPC). Dès lors que l'appelant a effectué une avance de frais de 808 fr., l'intimée lui versera le montant de 323 fr. à titre de restitution partielle de l'avance de frais (art. 111 al. 2 CPC). L'appelant versera à l'intimée la somme de 800 fr. ([3/5 e – 2/5 e = 1/5 e de 4'000 fr.] ; art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]), à titre de dépens de deuxième instance.

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