

# VD\_FINDINFO HC / 2016 / 482 vom 4. Mai 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-05-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2016\\_\\_\\_482](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2016___482)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2016 / 482 du 4 mai 2016

IT: VD\_FINDINFO HC / 2016 / 482 del 4 maggio 2016

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, HARCÈLEMENT  
PSYCHOLOGIQUE, TORT MORAL | 328 al. 1 CO, 336 al. 1 let. d CO

## Erwägungen

### E. 1

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 est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle la valeur litigieuse est incontestablement supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

### 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 (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 (ibid., n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les références).

### E. 2.2

et les réf. citées ; TF 4A\_495/2007 du 12 janvier 2009 consid. 6.2.1 ; TF 4A\_123/2007 du 31 août 2007 consid. 7.1). En d'autres termes, l'indemnité est due lorsque la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de subir selon les conceptions actuelles en vigueur (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail code annoté, 2 e éd, Lausanne 2010, n. 1.41 ad 328 CO) (CACI 17 février 2016/107, consid. 5.2).

### E. 3.1

L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir retenu que son licenciement n'était pas abusif, et d'avoir en conséquence rejeté sa conclusion tendant au versement d'un montant de 30'000 fr. à ce titre. Elle soutient que la qualité insuffisante de ses prestations de travail, ses lacunes et ses difficultés ne constitueraient pas le véritable motif du congé et que celui-ci résiderait en réalité dans l'absence de volonté de l'intimée d'intervenir dans le

conflit interpersonnel persistant entre elle-même et N.\_\_\_\_\_.

### **E. 3.2**

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées de façon non exhaustive à l'art. 336 CO. Est notamment abusif le congé donné parce que l'autre partie a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L'art. 336 al. 1 let. d CO suppose la réunion de quatre conditions : 1° l'émission préalable de prétentions par la partie qui s'est vu notifier le congé, 2° l'existence de prétentions résultant du contrat de travail, 3° la bonne foi de la partie qui émet de telles prétentions et 4° un lien de causalité entre la formulation de la prétention et la résiliation. S'agissant de la dernière condition, la jurisprudence n'exige pas que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine du licenciement ; elles doivent néanmoins avoir essentiellement influé la décision de l'employeur de licencier (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, p. 637, réf. citées sous note infrapaginale n. 2997). Quant aux prétentions susceptibles de fonder l'application de l'art. 336 al. 1 let. d CO, elles peuvent être de nature diverse. Le congé peut aussi être abusif parce qu'il a été donné en violation des droits de la personnalité du travailleur (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 638, réf. citées sous note infrapaginale n. 3001). En ce qui concerne l'atteinte aux droits de la personnalité qui peut rendre un congé abusif, il faut rappeler que l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Il doit 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 115 consid. 2.2 et 5.1). Ainsi, s'il surgit un conflit entre travailleurs, l'employeur doit s'efforcer de désamorcer le conflit (TF 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.5 ; ATF 125 III 70 consid. 2c ; TF 8C\_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.3 ; TF 1C\_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; TF 4C\_253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2c). Dans les conflits interpersonnels, le caractère abusif du licenciement dépend des mesures préalables que l'employeur a ou n'a pas prises pour tenter de mettre fin au conflit et ainsi protéger la personnalité de ses travailleurs dans les rapports de travail. Le Tribunal fédéral a notamment jugé insuffisant le fait pour un employeur d'avoir mis sur pied une seule discussion, de surcroît de façon tardive, tendant à l'amélioration de l'ambiance de travail, sans prendre aucune autre mesure pour mettre un terme au conflit (TF 1C\_354/2008 du 4 mai 2009 consid. 2.5). L'employeur dispose cependant d'un large pouvoir d'appréciation dans le choix des mesures à prendre (TF 4A\_384/2014 du 12 novembre 2014 consid. 4.2.2, qui recense également des exemples de mesures envisageables ; ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A\_309/2010 précité consid. 2.5 ; TF 8C\_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 648-649). Savoir s'il a pris les mesures adéquates est une question de droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO (TF 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; TF 4C.189/2003 du 23 septembre 2003 consid. 5.1). Dire si le congé est abusif au sens de l'art. 336 CO relève du droit. A l'inverse, déterminer le motif du congé est une question de fait. Pour juger si le congé est abusif, il faut se fonder sur le motif réel, dont la détermination relève du fait. Le fardeau de la preuve incombe à la partie qui entend en déduire un droit (art. 8 CC), soit le plus souvent (sous réserve de l'hypothèse visée à l'art. 336 al. 1 let. b CO, non pertinente dans le cas d'espèce) au travailleur. Le fait à établir étant de nature psychique, sa preuve est difficile à rapporter. C'est pourquoi la jurisprudence admet que 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. Il s'agit d'une présomption destinée à faciliter la preuve en rendant admissible la preuve par indices, non d'un renversement du fardeau de la preuve. Le point de savoir si une telle présomption est établie ou non relève de l'appréciation des preuves et non de l'application du droit fédéral (TF 4C.121/2001 du 16 octobre 2001 consid. 3 ; TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992 consid. 3a, in SJ 1993 p. 360). De son côté, l'employeur ne peut rester inactif : il doit apporter des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé. Dans la mesure où, au moment de licencier, un état de tension ou de mécontentement prévaut le plus souvent, une partie de la doctrine invite le juge à se montrer prudent dans l'admission de la preuve par indices, préconisant que la vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du congé soit très grande, voire confine à la certitude (Wylser/Heinzer, op. cit., pp. 643-644).

### **E. 3.3**

Les premiers juges ont considéré qu'il n'y avait pas de raison de penser que les lacunes, les difficultés et la qualité insuffisante des prestations de travail de l'appelante ne constituaient pas le véritable motif de son licenciement. Il avait en effet été prouvé qu'elle avait des difficultés d'assimilation de ses tâches, qu'elle ne se référait pas aux consignes et instructions reçues et qu'elle commettait de ce fait des erreurs qui se répercutaient sur le travail des autres collaborateurs. Par ailleurs, il ne ressortait aucunement de l'administration des preuves que le réel motif du licenciement résiderait dans le problème relationnel avec sa collègue N.\_\_\_\_\_. Ils ont ainsi tenu pour constant qu'après vingt mois et demi d'activité de l'appelante au sein de l'entreprise, l'intimée avait décidé de se séparer d'elle pour des raisons liées à la qualité de son travail, l'appelante ayant au demeurant pu bénéficier d'un encadrement et d'une formation et son poste de travail ayant été adapté à deux reprises pour mieux tenir compte de ses aptitudes. Les premiers juges ont également retenu qu'il n'y avait pas de grief à faire valoir quant à la manière dont le congé avait été donné ou aux circonstances entourant celui-ci.

#### **E. 3.4.1**

Pour soutenir sa version des faits, l'appelante se réfère tout d'abord au contenu des certificats de travail produits, lesquels font tous état des compétences de l'appelante, de son caractère consciencieux, de ses capacités à être autonome et indépendante et du fait qu'elle a donné entière satisfaction à chacun de ses employeurs, pour soutenir qu'il paraît inconcevable qu'elle soit soudainement devenue incompétente et non autonome au sein de l'intimée, élément que ni cette dernière ni les premiers juges n'expliquent. L'appelante fait ensuite état de l'absence de document écrit attestant des manquements reprochés et de l'absence d'avertissement. Elle relève qu'il est étonnant de constater que l'intimée n'a résilié les rapports de travail de l'appelante qu'après plus de vingt mois d'engagement, alors qu'elle aurait rapidement montré des difficultés. L'appelante remet en cause la réalité des manquements retenus, sur la base des témoignages de Q.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_, tous deux cadres, dès lors que lesdits témoignages entrent en contradiction avec les déclarations du témoin A.D.\_\_\_\_\_. Ces éléments, dont le tribunal de première instance aurait dû tenir compte, seraient pleinement à même, selon l'appelante, d'infirmer le motif de résiliation avancé par l'intimée, le réel motif de licenciement résidant dans l'absence de volonté de l'intimée d'intervenir dans le conflit interpersonnel persistant entre elle-même et N.\_\_\_\_\_ et dans le refus de prendre de véritables mesures à l'encontre de cette collègue, dont les compétences professionnelles excuseraient tous les travers, référence faite aux

témoignages de Q.\_\_\_\_\_, J.\_\_\_\_\_ et V.\_\_\_\_\_. L'appelante insiste sur le fait qu'aucune mesure n'aurait été prise face au conflit interpersonnel existant entre elle-même et N.\_\_\_\_\_ et que, même si, par impossible, le mobbing devait être dénié, le congé aurait été de ce fait donné en violation de l'art. 328 CO. Par surabondance, l'appelante indique que l'intimée ne saurait se prévaloir de l'insuffisance de l'amélioration de ses performances pour justifier le licenciement, dès lors qu'elle aurait elle-même mis l'appelante entre les mains d'une collaboratrice dont elle savait qu'elle était hostile et dénigrante et qu'elle n'aurait eu aucune intention de contribuer à l'augmentation des connaissances de l'appelante. Elle dénonce aussi les modalités de licenciement de l'appelante, qui seraient des plus choquantes.

#### **E. 3.4.2.1**

Le fait que l'appelante ait rempli à satisfaction son travail auprès d'employeurs précédents ne signifie pas encore qu'elle ne pourrait faire l'objet de critiques dans le cadre d'un nouveau travail, dès lors qu'il s'agit d'emplois différents exercés auprès d'employeurs différents. Le contenu des certificats de travail produits n'est pas à même de réduire à néant le fait que l'appelante avait des difficultés d'assimilation de ses tâches au sein de la société intimée, qu'elle ne se référait pas aux consignes et instructions reçues et qu'elle commettait de ce fait des erreurs qui se répercutaient sur le travail des autres collaborateurs. Il a à cet égard été précisé par les premiers juges, sans que ce point soit remis en cause, que les difficultés d'assimilation et de compréhension des tâches découlaient notamment de l'aspect technique de son travail, comme la maîtrise du langage technique, la conversion des unités de mesure ou la lecture de plans d'architecte afin d'y retrouver les dimensions en vue de l'établissement de devis. L'appelante devait suivre certaines consignes, et c'est aussi dans ce cadre que des difficultés sont apparues, puisqu'elle ne se référait pas aux marches à suivre et continuait de poser systématiquement les mêmes questions, points sur lesquels l'appelante ne revient pas. A lire les témoignages figurant au dossier, l'appelante aurait été à plusieurs reprises mise face à ses difficultés et invitée à suivre une procédure bien déterminée. Les premiers juges ont retenu que l'appelante avait été priée de prendre des notes par Q.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_, mais compte tenu de ce qu'elle les prenait sur des feuillets différents qu'elle ne retrouvait pas, Q.\_\_\_\_\_ avait rédigé à son intention une marche à suivre. L'appelante ne s'y était cependant pas référée et avait continué à poser systématiquement les mêmes questions à N.\_\_\_\_\_, J.\_\_\_\_\_ et Q.\_\_\_\_\_. Cette dernière avait ainsi eu une discussion avec l'appelante au cours de laquelle elle lui avait expressément demandé de prendre le temps nécessaire à rechercher la marche à suivre, à la lire et à trouver la réponse par elle-même plutôt que de déranger ses collègues par la répétition des mêmes questions. Or, ces éléments factuels ne sont pas remis en cause par l'appelante, qui se contente de faire état d'absence de documents écrits attestant des manquements reprochés et de l'absence d'avertissement. A toutes fins utiles, on rappellera qu'en septembre 2010, l'appelante a été convoquée à un entretien avec Q.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_. Lors de cet entretien, les qualités de l'appelante ont été évoquées, mais il s'agissait surtout de la rendre attentive à ses lacunes et à ses points faibles, qu'elle devait impérativement combler et améliorer ; en mars 2011, un deuxième entretien a été organisé, au cours duquel il a été communiqué à l'appelante que l'employeur n'était toujours pas satisfait, mais qu'une chance supplémentaire lui était accordée, ce qui impliquait une modification de son cahier des charges à intervenir au mois d'août 2011. S'agissant du temps mis par l'intimée avant de résilier le contrat de travail, il a été retenu, de manière convaincante, que l'employeur avait voulu donner une chance à l'employée en lui laissant

davantage de temps pour se familiariser avec ses tâches et les assimiler, ce dont on ne pourrait lui faire grief, l'employée étant, nonobstant les problèmes rencontrés dans son travail, une collaboratrice au caractère affable et appréciée de la clientèle en raison de son amabilité et de son abord très agréable et souriant ; elle s'entendait par ailleurs bien avec Q.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_. La prétendue contradiction relevée par l'appelante entre les témoignages de Q.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_ et celui d'A.D.\_\_\_\_\_ ne permet pas d'infirmer l'existence de manquements de la part de l'employée. Si A.D.\_\_\_\_\_ a déclaré n'avoir pas rencontré de problème particulier ni relevé d'erreurs du fait de l'appelante, on constate, à bien lire son témoignage, que l'existence d'erreurs n'est pas exclue, puisque sur question de la magistrate qui lui demandait s'il n'y avait vraiment jamais eu de problème à la livraison du fait d'un planning établi par l'appelante ou d'instructions de production données par elle, le témoin a déclaré que « s'il y avait une erreur, j'allais voir directement avec Mme L.\_\_\_\_\_ au bureau ou la rectifiais moi-même », ce qui permet de relativiser la déclaration selon laquelle le témoin n'aurait pas relevé « d'erreurs du fait de Mme L.\_\_\_\_\_ ». On ne saurait donc dire, au vu de ce qui précède, qu'il n'existait pas de problèmes en lien avec l'exécution du travail de l'appelante, les arguments avancés par l'appelante pour tenter de mettre en doute le raisonnement des premiers juges étant infondés.

#### **E. 3.4.2.2**

L'appelant fait état d'un conflit interpersonnel existant entre elle-même et l'employée N.\_\_\_\_\_. Cet état de fait – reconnu – ne saurait reléguer au second plan les problèmes liés aux compétences de l'appelante, dûment établis. Il ressort de l'état de fait – sans que l'appelante parvienne à démontrer le contraire – que si l'employée N.\_\_\_\_\_, dont la réputation n'était certes pas d'être tendre avec ses collègues, s'est montrée virulente envers l'appelante, c'était parce que ses compétences étaient discutables. Les éléments à disposition ne permettent pas de retenir que, par ses actes et paroles, elle ait cherché à dénigrer l'appelante, sans motifs valables. Bien plus, il ressort clairement du témoignage d'A.D.\_\_\_\_\_, du reste mis en avant par l'appelante, que N.\_\_\_\_\_ ne s'était pas montrée impolie et n'avait pas rabaissé des employés. Si le témoin V.\_\_\_\_\_ parle de problèmes relationnels ayant existé entre elle-même et N.\_\_\_\_\_, problèmes apparemment connus de l'employeur qui lui aurait demandé de « faire le poing dans sa poche», elle n'a pas été en mesure d'affirmer que son licenciement n'était pas dû à un besoin d'un taux d'activité accru, mais à la volonté de choisir entre elle et N.\_\_\_\_\_ pour préserver la paix de l'entreprise ; elle tend même à opter pour la première option, constatant que depuis lors, le poste qu'elle occupait est repourvu à plein temps ; on observera d'ailleurs que le témoin V.\_\_\_\_\_ n'a pas contesté son licenciement, en dénonçant l'existence d'un éventuel abus ou mobbing. Quant au témoin B.\_\_\_\_\_, employée de commerce qui a effectué son apprentissage de 2008 à 2010 chez l'intimée, elle a nié l'existence de problèmes relationnels existant entre elle-même et N.\_\_\_\_\_ ; elle a par contre confirmé que l'intéressée avait du caractère, sans que cela pose de soucis particuliers ; elle a indiqué qu'une nouvelle collaboratrice avait été engagée en septembre 2013, laquelle devait collaborer avec N.\_\_\_\_\_ et que cela se passait bien. A ces considérations s'ajoute que ni le témoin V.\_\_\_\_\_ ni le témoin B.\_\_\_\_\_ ne se sont exprimés sur la situation propre à l'appelante. En outre, la teneur de leur déclaration s'agissant de l'attitude de N.\_\_\_\_\_ est contradictoire : si la première confirme que l'intéressée s'est montrée régulièrement désobligeante et dénigrante à son seul égard, la seconde affirme n'avoir jamais constaté qu'elle se montrait désobligeante ni dénigrante.

#### **E. 3.4.2.3**

Au demeurant, il a été retenu par les premiers juges qu'en août 2011, le poste de l'appelante avait été modifié comme annoncé lors de l'entretien du mois de mars 2011, l'appelante ayant été chargée depuis lors de la planification des tournées de monteuses, des livraisons, de la facturation, de l'accueil et de la réception téléphonique et qu'après l'adaptation du poste de l'employée, Q. \_\_\_\_\_ avait passé une semaine avec elle pour lui montrer et lui expliquer tous les aspects nécessaires à ses nouvelles fonctions, soit en particulier la saisie des bons de travail, la prise de rendez-vous, l'établissement des listes journalières des interventions et l'établissement des dossiers remis aux monteuses. La formation de l'appelante n'incombait donc pas uniquement à N. \_\_\_\_\_, Q. \_\_\_\_\_ ayant également contribué à l'instruire sur ce qu'elle devait faire. C'est dès lors en vain que l'appelante indique que l'intimée ne saurait se prévaloir de l'insuffisance des performances de l'appelante pour justifier son licenciement, ayant elle-même mis l'appelante entre les mains d'une collaboratrice dont elle savait qu'elle était hostile et dénigrante et qu'elle n'aurait aucune intention de contribuer à l'augmentation des connaissances de l'appelante.

#### **E. 3.4.2.4**

Enfin, le fait d'avoir cherché un successeur à l'appelante avant même que celle-ci soit mise au courant de son licenciement ne rend pas le licenciement abusif.

#### **E. 3.4.3**

Force est dès lors de constater que les éléments à disposition ne permettent pas de retenir l'existence d'un licenciement abusif, comme plaidé par l'appelante.

#### **E. 4.1**

L'appelante conteste en second lieu le rejet de toutes indemnités pour tort moral, sur la base de l'art. 328 al. 1 CO. Elle reproche aux premiers juges d'avoir considéré que l'attitude de N. \_\_\_\_\_ ne constituait pas une violation de l'art. 328 CO et que les mesures prises par l'intimée étaient suffisantes. Selon l'appelante, une appréciation correcte des preuves aurait dû conduire à admettre l'existence d'un harcèlement psychologique de N. \_\_\_\_\_ à son encontre ou, à tout le moins, d'une atteinte à sa personnalité, référence faite aux témoignages de V. \_\_\_\_\_, Q. \_\_\_\_\_ et J. \_\_\_\_\_. L'appelante souligne ainsi que le témoin V. \_\_\_\_\_ avait confirmé la nature du comportement que N. \_\_\_\_\_ avait à son égard, le témoin ayant déclaré avoir rencontré des difficultés relationnelles avec cette dernière, qui s'était montrée « très froide » avec elle. En outre, N. \_\_\_\_\_ a été décrite par la responsable du personnel de l'intimée, Q. \_\_\_\_\_, comme une femme aigrie, ayant besoin de tranquillité, de travailler seule et ayant de la difficulté à s'intégrer dans une équipe. Quant au témoin J. \_\_\_\_\_, il a relevé que N. \_\_\_\_\_ avait un caractère fort et qu'elle s'emportait vite, ajoutant qu'elle était également excessive. Pour l'appelante, aucune mesure suffisante n'aurait été prise par l'employeur, lors même que le mobbing subi aurait duré plus de 20 mois, ce qui aurait provoqué plusieurs incapacités de travail, dont la dernière avait conduit à une hospitalisation au [...] durant plusieurs semaines, puis à une invalidité à 100% à compter du 1<sup>er</sup> février 2013. Ces éléments permettraient de soutenir, aux yeux de l'appelante, qu'elle a été gravement affectée par les atteintes subies et qu'un montant de 20'000 fr. se justifie à titre de réparation.

#### **E. 4.2.1**

Selon l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé a droit à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO. Cette norme 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 ; l'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent ; la fixation de l'indemnité pour tort moral est une question d'appréciation (TF 4A\_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2 et réf. ; ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; ATF 130 III 699 consid. 5.1). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1). Il faut encore que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge afin d'obtenir réparation (TF 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid.

#### **E. 4.2.2**

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 consid. 4.2 ; TF 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1 ; TF 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 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 consid. 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\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; TF 4A\_381/2014 du 22 février 2015 consid. 5.1 ; TF 4A\_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 ; TF 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1 ; TF 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 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 (Wylser, 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).

#### **E. 4.3**

Les premiers juges ont retenu que si l'appelante avait établi que N.\_\_\_\_\_ pouvait dans certains cas être désagréable ou même blessante, les circonstances propres au cas d'espèce (ne pas tenir compte des instructions, ne pas prendre note des consignes, ne pas se référer aux marches à suivre édictées par la responsable des ressources humaines, poser systématiquement les mêmes questions à sa formatrice et rejeter sa propre faute sur autrui) ne permettaient pas de voir, dans les excès généraux de caractère reconnus de N.\_\_\_\_\_, une violation de l'art. 328 CO par l'intimée. De même, s'agissant du devoir de l'employeur de prendre les mesures adéquates afin de protéger la personnalité du travailleur, la juridiction précédente a considéré que la teneur des propos adressés par N.\_\_\_\_\_ à l'appelante, ainsi que les circonstances dans lesquelles ces propos étaient intervenus, ne permettaient pas de retenir que les interventions spontanées de Q.\_\_\_\_\_, ses discussions ponctuelles avec N.\_\_\_\_\_ et l'entretien avec elles et J.\_\_\_\_\_ constituaient d'insuffisantes réponses aux plaintes de l'appelante au sujet du comportement de N.\_\_\_\_\_.

#### **E. 4.4**

L'appréciation des premiers juges peut être ici confirmée, le témoignage de V.\_\_\_\_\_ – cité par l'appelante – ne permettant pas d'extraire le comportement de N.\_\_\_\_\_ du contexte particulier décrit ci-dessus ; le contenu de ce témoignage doit d'ailleurs être relativisé, puisqu'il a été infirmé à certains égards par les témoignages d'A.D.\_\_\_\_\_ et de B.\_\_\_\_\_, comme cela a été indiqué ci-dessus (cf. supra, consid. 3.4.2.2). On ne saurait en tout cas dire, sur la base des éléments à disposition, que les propos de N.\_\_\_\_\_ avaient pour but de marginaliser l'appelante sur son lieu de travail, dès lors que les remarques formulées étaient faites en réaction au comportement de l'appelante qui ne donnait pas satisfaction dans le cadre de son travail, sans qu'il soit établi que ces remarques étaient injustifiées, tel qu'analysé précédemment sous l'angle de l'examen du caractère abusif du licenciement (cf. supra, consid. 3.4.2.2). Les témoignages de Q.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_ – cités par l'appelante – ne permettent pas d'établir le contraire. D'ailleurs, la situation conflictuelle qui existait entre l'appelante et N.\_\_\_\_\_ – qui ne saurait à elle seule être constitutive d'un harcèlement psychologique – a été repérée et des mesures ont été prises, puisque l'employeur est intervenu à plusieurs reprises auprès de N.\_\_\_\_\_. Il ressort par ailleurs expressément du témoignage de B.\_\_\_\_\_ qu'une réorganisation a eu lieu dans les locaux, N.\_\_\_\_\_ ayant été placée seule dans un bureau. Ainsi, même si les raisons évoquées pour justifier ce déplacement tiennent à une question de concentration nécessaire à la tâche de chiffrage des devis – ce qui n'a pas été dûment contesté –, force est de constater que l'employeur n'est pas resté inactif et a profité d'un changement organisationnel à l'interne pour placer les personnes employées au mieux, compte tenu de leur caractère respectif et de leur affectation. On ne saurait donc dire que l'employeur est resté inactif face à la situation. On ajoutera encore que la gravité objective de l'atteinte n'a pas été établie à satisfaction. Les premiers juges ont notamment relevé qu'il n'était pas établi que le licenciement de l'appelante intervenu le 15 décembre 2011 et son hospitalisation du 21 décembre 2011 étaient liés, relevant qu'elle avait déjà été en arrêt

maladie dès le 31 octobre 2011, l'appelante se bornant à affirmer, sans le démontrer, que le mobbing aurait provoqué plusieurs incapacités de travail, dont la dernière avait conduit à une hospitalisation au [...] durant plusieurs semaines, puis à une invalidité à 100%. Or, il a notamment été constaté que les sources potentielles de la maladie de l'appelante sont nombreuses, au vu des difficultés, notamment familiales et relationnelles, qu'elle rencontre dans sa vie et qui ressortent notamment du rapport du 22 octobre 2012 du [...] et du courrier du 19 mars 2012 des docteurs [...] et [...] – ces considérations n'étant pas remises en cause par l'appelante, qui n'en fait pas état dans son appel. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont rejeté la conclusion tendant à l'allocation d'une indemnité pour tort moral, le grief de l'appelante s'avérant à cet égard infondé.

#### **E. 5**

En conclusion, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et la décision attaquée confirmée. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 750 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens.

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