

VD_FINDINFO HC / 2019 / 278 vom 14. Juni 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-06-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2019___278

FR: VD_FINDINFO HC / 2019 / 278 du 14 juin 2019

IT: VD_FINDINFO HC / 2019 / 278 del 14 giugno 2019

Regeste

ABANDON D'EMPLOI, OBLIGATION DE RÉDUIRE LE DOMMAGE, CONTRAT DE TRAVAIL, DOMMAGE, RÉSILIATION IMMÉDIATE, TREIZIÈME SALAIRE, QUOTITÉ SAISSABLE, TORT MORAL, PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ, PERTE DE GAIN | 328 CO, 337b CO, 337c CO, 337d CO

Erwägungen

E. 5.1

L'appelante plaide l'application de l'art. 337c CO, en lieu et place de l'art. 337b CO. Elle soutient, comme elle l'a fait en première instance, que l'intimé avait l'obligation de réduire son dommage en vertu de l'art. 337c al. 2 CO et qu'il n'y aurait dès lors pas lieu de l'indemniser, puisqu'elle lui avait proposé, lors de l'audience de plaidoiries finales, de le réintégrer aux mêmes conditions salariales pour une durée de six mois, alternativement dans son agence d' [...] ou de [...], ce que l'intimé aurait refusé « pour des motifs aberrants ».

E. 5.2

Aux termes de l'art. 337b al. 1 CO, si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail. L'art. 337c CO dispose que lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. L'al. 2 précise qu'il y a lieu d'imputer sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2).

E. 5.3

En l'occurrence, les premiers juges ont considéré que l'intimé n'avait pas eu d'autre choix que de résilier son contrat avec effet immédiat le 7 janvier 2015, après avoir sommé l'appelante de lui verser la part insaisissable de son treizième salaire, et ont fait application de l'art. 337b al. 1 CO. Ils ont écarté l'application de l'art. 337c al. 1 CO, dès lors que c'était l'intimé qui avait résilié son contrat avec effet immédiat, pour justes motifs. Le raisonnement des premiers juges qui écarte la thèse de l'abandon d'emploi plaidée par l'appelante n'est pas sujet à critique, au regard de ce qui a été exposé au considérant 4.3 ci-dessus. On ne saurait donc suivre l'appelante lorsqu'elle prétend que l'origine de la fin des rapports de travail serait à mettre non pas sur son compte, mais sur le compte de l'intimé, de telle manière que les indemnités de licenciement octroyées à celui-ci seraient injustifiées. Le grief est infondé et doit donc être rejeté. Pour le surplus, les magistrats ont retenu que les quatre conditions nécessaires pour qu'une obligation de réparer le dommage

selon l'art. 337b al. 1 CO soit retenue étaient remplies en l'espèce et que l'intimé avait dès lors le droit d'être indemnisé à concurrence de la rémunération due jusqu'au prochain terme ordinaire de congé, soit jusqu'au 30 juin 2015. L'appelante ne critique pas, même à titre subsidiaire, cette appréciation, laquelle est d'ailleurs bien fondée. Il n'y a pas lieu d'y revenir. Pour le reste, le tribunal a retenu que seul le 80% du salaire devait être pris en compte, au motif que la W. _____, qui couvrait les employés de l'appelante en cas de perte de gain, n'octroyait que le 80% du salaire de l'employé absent. Comme l'intimé était toujours en incapacité de travail, il n'aurait bénéficié que du 80% de son salaire grâce aux indemnités perte de gain, raison pour laquelle seul le 80% du salaire brut, multiplié par six, devait être pris en considération. A ce montant, il convenait d'ajouter la part pro rata temporis de son treizième salaire qu'il aurait touchée pour cette même période, également à 80%. Ce raisonnement, critiqué par l'intimé, sera examiné ci-dessous dans le cadre de l'appel de ce dernier (cf. consid. 9.2 infra).

E. 6.1

L'appelante conteste tout droit à une indemnité pour tort moral, les conditions relatives à l'obtention d'une telle indemnité n'étant, de son point de vue, pas réunies. Pour l'appelante, il ne serait pas établi que l'intimé avait été dénigré et isolé, et que ce dénigrement revêtait une certaine gravité objective venant de ses supérieurs. Cela ne serait pas démontré, sauf à admettre que les innombrables courriers et mises en demeure prolixes du conseil de l'intimé soient eux-mêmes suffisants. L'appelante ajoute qu'aucun témoin ni aucune pièce ne serait venu établir ce qui a été retenu par les premiers juges ; au contraire, il apparaît que l'employé aurait été muté après que de graves problèmes relationnels entre l'intimé et H. _____ eurent été constatés.

E. 6.2

Le travailleur qui subit, du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci, une atteinte à sa personnalité protégée par l'art. 328 al. 1 CO, peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 99 al. 3 et 101 al. 1 CO ; cf. ATF 125 III 70 consid. 3a). Cette disposition 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. cit. ; ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 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_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 dépassant par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de subir selon les conceptions actuelles en vigueur (Favre/Munoz/Tobler, Contrat de travail annoté, 2^e éd, 2010, n. 1.41 ad art. 328 CO). Les lésions corporelles, qui englobent tant les atteintes physiques que psychiques, doivent donc en principe impliquer une importante douleur physique ou morale ou avoir causé une atteinte durable à la santé. S'il s'agit d'une atteinte passagère, elle doit être grave, s'être accompagnée d'un risque de

mort, d'une longue hospitalisation ou de douleurs particulièrement intenses ou durables. Parmi les autres circonstances qui peuvent, selon les cas, justifier une indemnité pour tort moral, figurent aussi une longue période de souffrance et d'incapacité de travail (TF 4A_227/2007 du 26 septembre 2007 consid. 3.7.2 et les références citées). La pratique retient également la longueur du séjour à l'hôpital, les troubles psychiques de la victime tels que la dépression ou la peur de l'avenir, la fatigabilité, les troubles de la vie familiale ou de la situation économique et sociale des parties, l'éloignement dans le temps de l'événement dommageable ou le fardeau psychique important que représente le procès pour la victime (Werro, RC, op. cit., n. 153).

E. 6.3

En l'espèce, les premiers juges ont retenu l'existence de dénigrement et d'isolement subis par l'employé, lesquels revêtaient, selon eux, une certaine gravité objective. Il a été posé que l'intimé s'était retrouvé isolé et sans soutien sur son lieu de travail ; il s'était senti dénigré et n'avait pas eu la possibilité de s'exprimer avant qu'on lui indique qu'il devait quitter son bureau ; de plus, il n'avait reçu aucun avertissement : il avait été muté sans qu'on lui explique pour quelles raisons, excepté qu'il n'avait pas le bon « look » et qu'il dégageait des odeurs corporelles. Pour les magistrats, qui se sont aussi référés au contenu de l'expertise de la Dresse B. _____, il était indéniable que cette atteinte avait été ressentie par l'intéressé comme une souffrance morale forte puisque cela avait engendré une incapacité de travail de plusieurs mois. Ils ont ajouté que les nombreuses lettres de l'appelante menaçant l'intimé d'un abandon de poste s'il ne revenait pas travailler n'avaient pas arrangé la situation de ce dernier. C'est ainsi que les magistrats ont admis l'existence de souffrances psychologiques subies par l'intimé qui justifierait l'octroi d'une indemnité pécuniaire équivalente à un mois de salaire brut, soit à 7'300 francs. Il n'est pas contesté que le 15 mai 2014, le responsable des ressources humaines de la défenderesse, S. _____, a reçu l'intimé dans son bureau pour lui dire que des « tiers » se plaignaient de lui, qu'il n'a pas été question de parler, dans un premier temps, d'éventuels manquements professionnels, l'idée étant de régler le problème des odeurs corporelles de l'employé, que le sujet de l'habillement, jugé négligé, a été abordé et enfin qu'il devait changer de bureau d'ici au lendemain, proposition lui ayant été faite de travailler provisoirement dans l'agence d' [...]. Cela a conduit l'intimé à vider totalement son bureau le 16 mai 2014 en vue de son transfert à [...]. Le 19 mai 2014, il a été licencié pour le 30 novembre 2014. Ce qui précède a été retenu par les premiers juges, sans que l'appelante y revienne. Comme on l'a vu ci-dessus, il a été dûment établi que l'intimé s'était trouvé en incapacité totale de travailler du 19 mai au 31 décembre 2014, l'arrêt de travail correspondant au jour du licenciement, annulé par la suite pour avoir été donné durant une période de protection. Dans son courrier du 2 octobre 2014, la W. _____ a parlé d'état dépressif réactionnel de l'intimé lorsqu'elle s'est adressée à la Dresse B. _____ pour l'établissement d'une expertise psychiatrique. Le Dr E. _____ a aussi indiqué, à l'appui du formulaire rempli à l'attention de la Caisse cantonale de chômage, qu'en cas de continuation des rapports de travail entre les parties, il existait un risque d'aggravation de la dépression de l'employé, avec des risques d'hospitalisation pour éviter un passage à l'acte auto-agressif, ce qui parle en faveur d'un lien entre les événements de mai 2014 et l'état de santé dégradé de l'intimé. Il ressort aussi des différentes correspondances composant le dossier que l'intimé a été affecté par le comportement de ses pairs sur son lieu de travail ; par exemple, il est fait état, dans le courrier du 18 août 2014, d'humiliation ; dans la lettre de son conseil du 4 décembre 2014, l'intimé a mentionné la problématique relationnelle développée d'une manière

sournoise dans le mois qui a précédé son licenciement, toute une série de reproches parfaitement injustifiés et vexatoires, ainsi que sa mise à l'écart, qui aurait gravement porté atteinte à sa personnalité. On peut encore ajouter que l'expertise privée, mise en avant par l'appelante, a indiqué – dans le sens plaidé par l'intimé – que le poste de travail antérieur de celui-ci n'était plus adapté au vu des conflits avec le directeur et le responsable des ressources humaines. Sur la base de ce qui précède, on ne saurait dire avec l'appelante qu'il n'a pas été établi que l'état de santé dégradé de l'intimé était lié à ce qui se passait sur son lieu de travail ou, dit autrement, que son incapacité de travail était indépendante du fait de son employeur. L'appelante ne peut donc pas être suivie dans ses explications. Bien plutôt, sur la base des faits retenus et dûment établis, tels que rappelés ci-dessus, le raisonnement des premiers juges est pleinement fondé. Il est notamment juste de dire que l'intimé s'est senti dénigré, qu'il n'a pas eu la possibilité de s'exprimer avant qu'on lui indique qu'il devait quitter son bureau et qu'il a été muté sans qu'on lui explique pour quelles raisons, excepté qu'il n'avait pas le bon « look » et qu'il dégageait des odeurs corporelles. C'est également à bon droit qu'il a été retenu que ces circonstances avaient provoqué chez l'intimé une souffrance morale forte puisque cette situation avait engendré une incapacité de travail de plusieurs mois. On ne décèle ainsi aucune constatation inexacte des faits ni aucune violation du droit à cet égard. Le grief, infondé, doit donc être rejeté. Quant à la quotité du tort moral, dont l'appelante se contente de plaider l'inexistence, elle sera examinée ci-après dans le cadre de l'appel de X. _____, qui conclut au versement à ce titre d'un montant supérieur à celui correspondant à un mois de salaire retenu par les premiers juges (cf. consid. 10.2 infra).

E. 7

Enfin, le rejet de l'ensemble des griefs soulevés par l'appelante permet de laisser en l'état la critique relative aux frais et dépens. Appel de X. _____

E. 8.1

L'appelant, qui conteste le jugement dans son appréciation de la quotité du dommage et du tort moral qui lui a été alloué, soutient que, dès lors que l'atteinte à sa personnalité par le fait de l'employeur est l'unique cause de son incapacité de travail, sa perte de gain serait imputable à un manquement fautif de l'employeur, qui devrait réparer le dommage en découlant, soit la perte de gain correspondant à la différence entre les indemnités versées par l'assurance (soit le 80% du salaire) et le 100% de son salaire. L'appelant s'étonne ensuite du fait que l'assurance chômage soit subrogée pour le mois de décembre 2014 alors qu'aucun droit au salaire n'a été reconnu pour ce mois ; il devrait selon lui percevoir son plein salaire pour le mois de décembre 2014 ou, à défaut, il aurait droit à tout le moins à la différence entre ce qu'il a reçu du chômage et les quatre cinquièmes de son salaire.

E. 8.2

Selon l'art. 328 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). 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 (TF 4A_665/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 6.1 ; ATF 129 III 715 consid. 4.4 ; ATF 120 II 97 consid. 2a et b). La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO peut également justifier le paiement de dommages-intérêts pour le préjudice financier causé par cette violation, aux conditions du droit commun fixées par l'art. 97 CO (Witzig, Droit du travail, n. 1712 p. 573 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 315; Staehlin, Zürcher Kommentar, n. 15 ad art. 328 CO). Ceci présuppose que le travailleur prouve l'inexécution d'une obligation contractuelle, le dommage subi et l'existence d'un lien de causalité entre l'inexécution et le dommage (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, n. 11 ad art. 328 CO).

E. 8.3

En l'espèce, les premiers juges ont considéré qu'aucune des parties n'avait contesté que la couverture de la W._____, correspondant à 80% du salaire de l'employé, était conforme à l'art. 324a al. 4 CO et ont ainsi admis que la réglementation de cette assurance perte de gain était, à tout le moins, équivalente au régime légal. La défenderesse était de ce fait déchargée du paiement de la différence de 20%. On ne saurait suivre ce raisonnement. En effet, si l'on retient, pour justifier l'indemnité pour tort moral, que les événements de mai 2014 sont constitutifs d'une violation des droits de la personnalité, qui a entraîné une incapacité de travail de plusieurs mois, il y a lieu de reconnaître que, de même que lorsqu'un ex-employeur ruine la réputation professionnelle du travailleur, le dommage se concrétise par l'incapacité dans laquelle le travailleur se trouve à retrouver un emploi salarié (TF 4A_90/2016 du 25 août 2016 consid. 9.2; TF 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2). Ainsi, le dommage pécuniaire réside en l'espèce dans la différence entre les indemnités versées par l'assurance perte de gain et le salaire que le travailleur aurait obtenu s'il n'y avait pas eu de violation de l'art. 328 CO. On se trouve dans un cas où l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail, celui-ci restant alors tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive fournir son travail, au sens de l'art. 324 CO. Si, en principe, l'employé doit mettre en demeure l'employeur de prendre les mesures nécessaires au sens de l'art. 328 CO (Duc/Subilia, op. cit., n. 38 ad art. 328 CO) avant de suspendre son travail, une telle mise en demeure n'a pas de sens lorsque la violation des droits de la personnalité a directement eu pour conséquence une incapacité de travail. Dans une telle hypothèse, le non-respect des droits de la personnalité entraîne la demeure de l'employeur, car c'est par sa faute que le travail ne peut pas être exécuté. Ainsi, il y a lieu d'admettre que, comme l'incapacité de travail du travailleur résulte directement de la violation de ses droits de la personnalité par l'employeur, ce dernier est tenu de réparer le dommage résultant du fait que le travailleur en incapacité de travail n'a perçu de l'assureur que le 80% de son salaire, puisque, sans l'incapacité de travail imputable à l'employeur, il aurait perçu le 100% de son salaire. Il s'ensuit qu'en l'occurrence, l'appelant peut réclamer à l'intimée la différence entre le 80% et le 100% de son salaire pendant toute la période où il a perçu des indemnités de l'assurance, soit depuis son arrêt de travail le 19 mai 2014 jusqu'au 30 novembre 2014. S'agissant du mois de décembre 2014, c'est à tort que la W._____ a, sur la base du seul rapport de la Dresse B._____, conclu que l'appelant était apte à travailler à 100%, refusant de lui verser les indemnités dès le 1^{er} décembre 2014. En effet, les parties étaient encore contractuellement liées et il est établi que l'employé était en incapacité de travail ; il revenait ainsi à l'assurance perte de gain de verser l'équivalent du 80% du salaire – puisque l'on ne se trouvait pas encore en dehors du délai-cadre –, ce qui n'a pas été fait, raison pour laquelle l'appelant s'est adressé à l'assurance chômage pour obtenir des indemnités de

chômage avec effet au 1^{er} décembre 2014. Dans ces conditions, l'appelant peut, comme pour les mois précédents, être indemnisé pour le dommage causé à la suite de l'atteinte à sa personnalité par le versement du salaire entier dû pour le mois de décembre 2014, la Caisse de chômage, qui a versé des indemnités pour décembre 2014, étant subrogée aux droits du travailleur en application de l'art. 29 al. 2 LACI. Ainsi, pour la période du 1^{er} juin au 31 décembre 2014, l'appelant a droit au 20% de son salaire perçu du 19 mai au 30 novembre 2014 et à 100% de son salaire pour le mois de décembre 2014, soit à un total de 15'156 fr. 20, conformément aux conclusions prises sur ce point. L'intérêt de 5% peut être arrêté à une date moyenne comme proposé par l'appelant, soit dès le 15 septembre 2014. Le chiffre I du dispositif du jugement attaqué sera réformé dans cette mesure.

E. 9.1

L'appelant conclut à ce que l'intimée soit condamnée à l'indemniser pleinement pour le dommage subi à la suite du congé immédiat du 7 janvier 2015 par le versement du salaire dû, part au treizième salaire comprise, à hauteur de 47'450 francs.

E. 9.2

Comme relevé ci-avant (cf. consid. 5.3 supra), c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que les quatre conditions nécessaires pour qu'une obligation de réparer le dommage soit retenue au sens de l'art. 337b al. 1 CO étaient réalisées en l'espèce et que l'appelant avait donc le droit d'être indemnisé à concurrence de la rémunération due jusqu'au prochain terme ordinaire de congé, soit jusqu'au 30 juin 2015. Les magistrats ont toutefois considéré que l'appelant, qui s'était inscrit au chômage dès le 1^{er} décembre 2014, ne pouvait pas réclamer l'entier de son salaire « puisque ce dernier était toujours en incapacité de travail et n'aurait bénéficié que du 80% de son salaire grâce aux indemnités perte de gain ». L'appelant reproche ainsi aux premiers juges de l'avoir indemnisé, sur la base de l'art. 337b al. 1 CO, non pas à raison de 100% de son salaire mais à hauteur de 80% de celui-ci. L'intimée n'a pas pris position sur cette problématique. Il ne ressort pas de l'état de fait que l'incapacité de travail ait duré au-delà du 31 décembre 2014, ce qui n'est pas contesté en appel. Sur cette base, la thèse développée par les premiers juges, qui ne trouve aucun ancrage dans l'état de fait, ne saurait être validée en appel. Ce résultat s'impose d'autant plus que l'assurance perte de gain a mis un terme à ses prestations pour le 1^{er} décembre 2014, ce qui a poussé l'employé à avoir recours à l'assurance chômage pour sauvegarder ses droits. Ce qui précède implique une admission du grief et des prétentions élevées à hauteur d'un salaire à 100% et non pas réduit à 80%. Il s'ensuit que c'est la somme de 43'800 fr. (6 x 7'300 fr.) qui doit être allouée, laquelle correspond au salaire brut de l'appelant pour les mois de janvier à juin 2015, montant auquel il convient d'ajouter la part pro rata temporis du treizième salaire qui aurait dû être perçu pour cette période – comme cela a été retenu par les premiers juges, sans que ce point soit discuté en appel –, soit 3'650 fr. (7'300 fr. : 2), la Caisse de chômage étant là aussi subrogée aux droits du travailleur, de sorte que la subrogation à concurrence de 31'255 fr. 90 fixée au chiffre IV du dispositif du jugement peut être confirmée. En définitive, l'intimée doit immédiat paiement à l'appelant du montant de 47'450 fr. brut, sous déduction des cotisations sociales usuelles, avec intérêt à 5% l'an à partir du 7 janvier 2015. Le chiffre I du dispositif du jugement attaqué sera réformé dans cette mesure.

E. 10.1

L'appelant discute enfin le montant alloué à titre de réparation morale. S'il ne remet pas en cause que le calcul de l'indemnité soit inspiré des dispositions sur le licenciement abusif ou sur le congé immédiat injustifié, ce qu'il considère comme une méthode adéquate, il prétend qu'une réparation équivalente à un seul mois de salaire tel qu'alloué par les premiers juges ne saurait suffire à compenser les souffrances subies. Sur cette base, il a pris des conclusions d'un montant équivalent à plus de trois mois de salaire et demande que l'intimée soit condamnée à lui verser la somme de 25'000 francs.

E. 10.2

Alors que le calcul du dommage se fonde autant que possible sur des données objectives, l'évaluation du tort moral échappe par sa nature à une appréciation rigoureuse, puisqu'elle concerne des valeurs par définition non mesurables. En effet, nul ne peut réellement évaluer la souffrance d'autrui (Werro, *La responsabilité civile*, 2 e éd., Berne 2011, n. 1345). Selon la jurisprudence, le juge ne peut dès lors pas se fonder sur un tarif préétabli mais doit bien davantage prendre en considération l'ensemble des circonstances. De façon générale, la fixation de la réparation morale devrait s'effectuer en deux phases, la phase objective principale, permettant de rechercher le montant de base au moyen de critères objectifs, et la phase d'évaluation faisant intervenir les facteurs d'augmentation ou de réduction du tort moral ainsi que les circonstances du cas particulier tels que la cause de la responsabilité, la gravité de la faute, une éventuelle faute concomitante et les conséquences dans la vie particulière du lésé (TF 4C.263/2006 du 17 janvier 2007 consid. 7.3; ATF 132 II 117 consid. 2.2.3). Selon la méthode reconnue par le Tribunal fédéral, il convient, pour évaluer le tort moral, de prendre d'abord en compte la gravité objective de l'atteinte pour fixer le montant de base en fonction d'autres cas et, à titre indicatif, des barèmes proposés par la doctrine (ATF 132 II 117 consid. 2.2.3; TF 4A_423/2008 du 12 novembre 2008 consid. 2.1). Dans un deuxième temps, le montant objectif ainsi fixé sera modulé à l'aune des circonstances concrètes du cas d'espèce (ATF 132 II 117 consid. 2.2.3; TF 4A_423/2008 du 12 novembre 2008 consid. 2.1; TF 4C.263/2006 du 17 janvier 2006 consid. 7.3). Il n'est en général pas alloué de montant plus élevé que 70'000 fr. en cas de lésions corporelles (TF 4A_489/2007 du 22 février 2008 consid. 8.3). Des atteintes très invalidantes comme des paraplégies, des tétraplégies, des atteintes neurologiques induisant des changements de personnalité et des troubles du comportement ont conduit les tribunaux à accorder à des victimes non fautives des indemnités de l'ordre de 100'000 à 120'000 fr., voire 140'000 fr. (ATF 141 III 97 consid. 11.4; ATF 132 II 117 consid. 2.5; ATF 123 III 306 consid. 9b, rés. in JdT 1998 I 27; ATF 121 II 369 consid. 6c, JdT 1997 IV 82; ATF 108 II 422 consid. 5, JdT 1983 I 104; TF 4A_373/2007 du 8 janvier 2008 consid. 3.3; TF 4C.103/2002 du 16 juillet 2002 consid. 5). En cas d'atteintes ayant laissé des séquelles physiques ou psychiques importantes, des montants compris entre 20'000 fr. et 50'000 fr. ont été alloués (ATF 116 II 733 consid. 4h; ATF 116 II 295 consid. 5, JdT 1991 I 38; ATF 112 II 118 consid. 6, rés. in JdT 1986 I 506; ATF 112 II 138 consid. 5b, rés. in JdT 1986 I 596; ATF 108 II 59 consid. 4, rés. in JdT 1982 I 285). Des atteintes de moyenne gravité entraînant une incapacité de gain temporaire ont pu être indemnisées par des montants compris entre 1'000 fr. et 20'000 fr. (ATF 123 III 204, JdT 1999 I 9 ; ATF 110 II 163, JdT 1985 I 26 ; ATF 102 II 232, JdT 1977 I 122 ; ATF 102 II 18, JdT 1976 I 319 ; ATF 82 II 25, JdT 1956 I 324).

E. 10.3

En l'espèce, les magistrats, qui bénéficient d'un large pouvoir d'appréciation en la matière, n'ont certes pas tenu compte de l'âge avancé de l'employé et du fait qu'il n'a plus retrouvé

du travail jusqu'à l'âge de la retraite. Toutefois, il n'est pas établi que les démarches de l'appelant auraient été entravées par le fait que l'employeur a tardé avant de délivrer le certificat de travail. Les premiers juges ont dûment pris en compte la souffrance morale subie par l'employé, en rappelant notamment que le dénigrement subi revêtait une certaine gravité objective, et ont admis que cette atteinte avait été ressentie comme une souffrance morale forte. Ils n'ont par ailleurs pas occulté le fait que les nombreuses lettres de l'intimée menaçant l'appelant d'un abandon de poste s'il ne revenait pas travailler n'avaient pas contribué à arranger la situation. Partant, compte tenu de l'ensemble des circonstances, le montant alloué, de 7'300 fr., se situe ex aequo et bono dans le cadre d'une correcte appréciation et doit être confirmé. La conclusion prise à cet égard par l'appelant doit donc être rejetée.

E. 11.1

En définitive, l'appel de Z. _____ doit être rejeté, celui de X. _____ partiellement admis, et le jugement réformé dans le sens des considérants qui précèdent (cf. consid. 8.3 et 9.3 supra).

E. 11.2

Le jugement de première instance répartit les frais par moitié à la charge de la défenderesse Z. _____ et par moitié à la charge du demandeur X. _____ et condamne la première à verser des dépens réduits de 4'000 fr. au second. Au final, X. _____ obtient gain de cause dans une plus large mesure. Il se justifie en application de l'art. 106 al. 2 CPC de répartir les frais de première instance à raison de deux tiers à la charge de l'employeur et d'un tiers à la charge du travailleur. Les frais de première instance, de 13'405 fr., seront ainsi supportés à raison de 8'937 fr. par la défenderesse et à raison de 4'468 fr. par le demandeur. Z. _____ remboursera à X. _____ la somme de 567 fr. (2/3 de 850 fr.) à titre de remboursement partiel de son avance de frais judiciaires, ainsi que le montant de 633 fr. (2/3 de 950 fr.) à titre de remboursement partiel de son avance de frais de la procédure de conciliation. Z. _____ remboursera en outre à la Caisse cantonale de chômage la somme de 5'250 fr. à titre de remboursement de son avance de frais judiciaires, comme retenu par les premiers juges. La même proportion (2/3 – 1/3) doit être retenue pour les dépens de première instance, de sorte que la défenderesse devra verser au demandeur la somme de 2'667 fr. (2/3 de 4'000 fr.). Le jugement sera réformé sur ces points aux chiffres V à VIII de son dispositif.

E. 11.3

S'agissant des frais de deuxième instance, on constate que l'appelante Z. _____ échoue entièrement en appel. Seront donc mis à sa charge les frais judiciaires afférents à son appel, par 1'517 fr., et de pleins dépens alloués à la partie adverse, par 3'000 fr. en application des art. 3 al. 2 et 7 TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6). Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens à la Caisse de chômage, qui n'en a du reste pas réclamé. L'appelant X. _____ obtient quant à lui partiellement gain de cause. Il gagne sur deux des trois griefs soulevés, ce qui justifie une répartition des frais judiciaires afférents à son appel d'un tiers à sa charge et de deux tiers à la charge de l'intimée Z. _____, soit 475 fr. (1'423 fr. : 3 = 474 fr. 33 arrondi à 475 fr.) à la charge de l'appelant et 948 fr. à la charge de l'intimée. Cette dernière versera en outre à l'appelant des dépens réduits de deuxième instance de 1'000 fr. (3'000 x 1/3 [2/3 – 1/3]). Il ne se justifie pas de mettre une partie des frais à la charge de la Caisse de chômage, qui ne voit pas ses

prétentions réduites. Il n'y a pas lieu non plus d'allouer des dépens à cette caisse pour les mêmes raisons que celles exposées ci-dessus. En définitive, les frais judiciaires de deuxième instance, qui totalisent 2'940 fr., seront supportés à raison de 2'465 fr. (1'517 fr. + 948 fr.) par Z. _____ et à raison de 475 fr. par X. _____. Z. _____ devra rembourser à hauteur de 948 fr. l'avance de frais (1'423 fr.) effectuée par X. _____. Quant aux dépens, après compensation, c'est un montant de 4'000 fr. qui doit être alloué en faveur de X. _____, soit 3'000 fr. pour sa réponse à l'appel de Z. _____ et 1'000 fr. pour son propre appel.

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