

## **VD\_FINDINFO HC / 2020 / 420 vom 2. Juli 2020**

VD Tribunal cantonal, 2020-07-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2020\\_\\_\\_420](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2020___420)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2020 / 420 du 2 juillet 2020

IT: VD\_FINDINFO HC / 2020 / 420 del 2 luglio 2020

### **Regeste**

HARCÈLEMENT SEXUEL {DROIT DU TRAVAIL}, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, RÉSILIATION IMMÉDIATE, REJET DE LA DEMANDE | 337 al. 1 CO, 337 al. 2 CO

### **Erwägungen**

#### **E. 1.1**

Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit 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).

#### **E. 1.2**

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

#### **E. 2**

L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois à l'appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374, consid. 4.3.1 et les réf. citées). La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (CACI

#### **E. 4**

mars 2020/106 consid. 2 ; CACI 2 juillet 2015/608 consid. 2 ; CACI 1 er février 2012/57 consid. 2a). 3. 3.1 L'appelant se prévaut en premier lieu d'une constatation inexacte des faits. Il conteste en particulier les déclarations de G.\_\_\_\_\_, B.\_\_\_\_\_, N.\_\_\_\_\_, Y.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_. Il expose d'une part que les déclarations écrites de ces employées ont été obtenues par l'employeur postérieurement à son licenciement. D'autre part, il prétend que l'intimée aurait activement collaboré à l'établissement de celles-ci, lesquels auraient été recopiées à la main à partir de textes rédigés à l'ordinateur. Il soutient que le fait que ces déclarations aient ensuite été confirmées en justice n'y change rien. De même, il estime que les premiers juges ont retenu à tort que les déclarations de G.\_\_\_\_\_ étaient accréditées par des éléments extérieurs, dès lors qu'elles étaient incohérentes. 3.2 En l'espèce, le jugement entrepris retient clairement en fait que les déclarations des employées B.\_\_\_\_\_, N.\_\_\_\_\_, Y.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_ ont été rédigées à la demande ou avec l'aide de J.\_\_\_\_\_, agissant pour l'intimée. Contrairement à ce que soutient l'appelant, cela n'est pas de nature à supprimer toute valeur probante à ces déclarations, confirmées ultérieurement pas témoignage. En outre, le jugement entrepris retient que les collaboratrices précitées se sont adressées, à la suite du licenciement de l'appelant, à leur hiérarchie pour relater des faits semblables. Il est dès lors compréhensible que l'intimée ait été amenée à solliciter des déclarations à ce sujet de la part de ses collaboratrices. Il n'y a donc pas lieu de compléter ou modifier l'état de fait sur ce point. 3.3 L'appelant fait valoir ensuite que le motif de convocation à l'entretien du 23 septembre 2015 n'était pas de lui donner l'occasion d'être entendu sur les griefs à son encontre. Il estime qu'en réalité le seul objectif de cet entretien était d'obtenir des aveux de sa part. 3.4 Il ressort de l'instruction que l'intimée avait préparé deux lettres de licenciement pour l'entretien, l'une comportant des « aveux » de l'appelant, l'autre ne reconnaissant pas les faits reprochés. L'intimée a également exposé qu'elle aurait pu renoncer au licenciement en fonction des explications données par l'appelant. Quoi qu'il en soit, on a du mal à saisir le grief de l'appelant, qui ne repose que sur des hypothèses de sa part. Au demeurant, cela s'avère non pertinent pour l'issue de l'appel.

#### **E. 4.1**

L'appelant fait valoir une violation du droit en ce sens qu'une résiliation immédiate n'était pas justifiée. Il renvoie aux griefs factuels invoqués ci-avant. L'appelant invoque à titre subsidiaire que l'employeur s'est appuyé sur des faits largement postérieurs au licenciement. Il expose en particulier que l'intimée aurait dû recueillir les accusations des autres collaboratrices avant de procéder à son licenciement immédiat. Ainsi, cela aurait permis à l'intimée de recueillir des éléments mettant en doute ces accusations, ainsi que les nombreux témoignages favorables à l'appelant.

#### **E. 4.2.1**

Selon l'art. 337 al. 1 1 ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (cf. art. 337 al. 2 CO). En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de

ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd et les réf. citées). La résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; TF 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). La gravité de l'infraction ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A\_507/2010 précité consid. 3.2).

#### **E. 4.2.2**

Selon la jurisprudence (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd), en vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Cette obligation lui impose de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (Manfred Rehbindler, Commentaire bernois, art. 328 CO n. 4 ; du même auteur, Commentaire bâlois, art. 328 CO n. 3). La doctrine s'accorde à considérer que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, par exemple en proférant des menaces à son encontre, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (cf. Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, n. 22 ad art. 337 CO ; Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., Lausanne 2004, n. 7 ad art. 337 CO ; Bernard Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail, in Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1994, p. 51 ss, 58 ; cf. également Ullin Streiff/Adrian Von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsrecht,

#### **E. 4.2.3**

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) ; à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents évoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Un pouvoir d'appréciation large étant laissé au juge, il serait erroné d'établir la casuistique en se focalisant sur un seul élément du comportement de l'employé congédié sorti de son contexte. La comparaison entre le cas objet de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit être effectuée avec circonspection (TF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

#### **E. 4.3**

Les premiers juges ont tout d'abord rappelé que l'appelant avait déjà eu deux avertissements en 2007 et 2013 pour des faits similaires. L'appelant avait alors admis les faits reprochés. L'intimée a eu connaissance de « l'affaire de G. \_\_\_\_\_ » le 14 septembre 2015. Devant l'ampleur de ces révélations, C. \_\_\_\_\_ a immédiatement contacté la Dresse P. \_\_\_\_\_, qui a attesté de l'état de santé de G. \_\_\_\_\_, et a relaté les faits qui lui avaient été rapportés par sa patiente, soit notamment des propos déplacés en relation avec une opération de chirurgie reconstructive de la poitrine et des remarques à caractère

sexuel venant de sa hiérarchie directe. A son retour de vacances, l'intimée a convoqué l'appelant. C. \_\_\_\_\_ a indiqué à l'appelant que son comportement violait de manière crasse le pacte passé à la suite de l'avertissement de 2013. L'appelant a nié tout comportement inadéquat. Il a cependant admis avoir vu les seins de G. \_\_\_\_\_ « sans le demander ». C'est cet aveu de comportement qui a décidé l'intimée à le licencier avec effet immédiat. Compte tenu de son obligation de protéger ses employés, l'intimée a considéré qu'il s'agissait de la seule solution possible à l'égard d'un cadre. Les premiers juges ont relevé que bien que l'intimée n'ait appris les autres « affaires » qu'après le licenciement, se basant alors uniquement sur le cas de G. \_\_\_\_\_, les révélations de cette dernière étaient effarantes. Il se trouve au demeurant que les révélations ultérieures se sont avérées identiques en ce qui concerne les termes et expressions utilisées par l'appelant, ainsi que sa manière de procéder. Il a à plusieurs reprises tenu des propos grossiers à connotation sexuelle envers toutes ces femmes et a usé de son rôle de supérieur hiérarchique pour imposer un climat de peur à ses subordonnées. Toutes ont longuement hésité avant de se confier. G. \_\_\_\_\_ a dû être encouragée et les autres femmes se sont ensuite exprimées par oral en pleurant, puis plus longuement par écrit. Les premiers juges ont retenu que ces propos étaient graves et qu'ils avaient été relatés et répétés par plusieurs employées, ce qui justifiait un licenciement immédiat. Par ailleurs, ils ont également relevé qu'il importait peu que l'intimée ait récolté le cas échéant des preuves en vue du procès et se soit adressée elle-même aux différentes victimes. L'appelant a d'ailleurs lui-même produit diverses attestations établies en sa faveur. A cet égard, les premiers juges ont relevé qu'il était évident que deux clans s'étaient créés au sein des vendeuses, de sorte qu'il était alors inévitable qu'au moment du licenciement les deux clans s'affrontent et que les attestations établies soient opposées quant à leur contenu. Les premiers juges ont alors retenu que l'existence d'une cabale contre l'appelant n'était pas établie et qu'aucun élément au dossier ne permettait d'y croire, tant les accusations portées par G. \_\_\_\_\_, B. \_\_\_\_\_, N. \_\_\_\_\_ et Y. \_\_\_\_\_ étaient à la fois graves et semblables.

#### **E. 4.4**

En l'espèce, l'intégralité de l'analyse des premiers juges peut être confirmée. On relèvera encore ce qui suit : quand bien même on devait retenir que l'appelant s'est « bien comporté » envers certaines employées, tel que cela ressort des attestations qu'il a produites, cela n'empêche en rien le fait qu'il ait pu avoir un comportement hautement déplacé envers d'autres collègues. Ensuite, il faut rappeler que le licenciement se fonde sur le cas de G. \_\_\_\_\_, qui à lui seul justifie le licenciement immédiat, contrairement à ce que semble invoquer l'appelant. Les déclarations de G. \_\_\_\_\_ sont apparues convaincantes à l'intimée et à la Cour de céans, et sont en substance corroborées par l'appréciation de la Dresse P. \_\_\_\_\_, médecin de l'employée. De plus, il faut rappeler que l'appelant avait déjà reçu deux avertissements pour des faits semblables antérieurs, qu'il avait admis. Les cas ultérieurs, qui n'ont pas été à l'origine du licenciement immédiat, ne font que corroborer le cas – suffisamment grave à lui seul – de G. \_\_\_\_\_. Ainsi en vertu de la jurisprudence précitée, le rapport de confiance est en principe considéré comme détruit lorsque le harceleur est un cadre, ce qui est le cas de l'appelant. Les griefs de l'appelant sont mal fondés.

#### **E. 4.5**

Encore plus subsidiairement, l'appelant fait valoir que le licenciement a été prononcé tardivement. Il expose que l'intimée a eu connaissance des griefs de G. \_\_\_\_\_ le 14

septembre 2015, et qu'elle a attendu le 23 septembre 2015 pour signifier le licenciement, ce qui dépasse la durée prescrite. Il soutient que l'intimée n'a procédé à aucune autre collecte de preuve pendant ce laps de temps. L'appelant est de mauvaise foi : il ressort en réalité clairement de l'instruction que l'appelant a tout d'abord attendu d'avoir un entretien avec l'appelant et d'entendre ses explications le 23 septembre 2015. Cet entretien n'a pas pu être fixé avant en raison de l'absence de l'appelant pour vacances. L'appelant soutient que le licenciement a été signifié malgré ses dénégations, de sorte que l'argument de l'intimée tendant à l'entendre ne vaut rien. Cet argument ne tient clairement pas : ce n'est pas parce que l'intimée n'a pas été convaincue par les explications de l'appelant que cet entretien « ne compte pas ». L'intimée a licencié l'appelant à l'issue de l'entretien, de sorte que c'est ce laps de temps qui est déterminant. Au demeurant, entre le 14 et le 23 septembre 2015, l'intimée a eu des contacts avec la Dresse P. \_\_\_\_\_, médecin du travail FMH, et A. \_\_\_\_\_, collaboratrice et conseillère auprès de l'entreprise [...], de sorte que l'on ne saurait en aucun cas retenir que l'intimée « n'a rien fait » pendant ce laps de temps. Le grief est rejeté.

## **E. 5**

e éd., Zurich 1992, n. 5 ad art. 337 CO p. 370 et Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, n. 3 ad art. 336 CO p. 84). La jurisprudence l'admet également de façon implicite (ATF 120 II 243 consid. 1b et les réf. citées). Dans cette hypothèse, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité (cf. Jean-Bernard Waeber, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ? AJP 1998 p. 792 ss, 793), qui est à l'origine du licenciement immédiat. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient donc de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédée. L'effet du comportement en cause sur l'employeur n'est pas déterminant, puisque celui-ci n'est qu'indirectement touché. Il peut du reste arriver que l'employeur, ne se sentant pas concerné, tarde à réagir. Son inaction, contraire aux obligations issues de l'art. 328 CO, ne saurait alors être utilisée pour minimiser la gravité de l'atteinte à la personnalité subie par l'employé. En matière de harcèlement au travail, le rapport de confiance est en principe considéré comme détruit (ou atteint profondément) lorsque le harceleur est un cadre avec une position dominante ou avec une certaine influence dans l'entreprise (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd. 2019, p. 726 ; cf. TF 4A\_480/2009 du 11 décembre 2009 consid. 6.2). Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b), ce qui est le cas lorsque le travailleur persiste dans son attitude hostile et que celle-ci ne permet pas d'envisager un quelconque amendement ou une prise de conscience de sa part, l'employé continuant en particulier à minimiser les faits en dénigrant sa victime (TF 8C\_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 8.2).

### **E. 5.1**

Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement querellé doit être confirmé.

### **E. 5.2**

L'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), supportera les frais judiciaires de deuxième instance, par 949 fr. ( art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5] ). Enfin, il n'y a pas matière à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel.

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