

VD_FINDINFO HC / 2021 / 693 vom 23. September 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-09-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2021___693

FR: VD_FINDINFO HC / 2021 / 693 du 23 septembre 2021

IT: VD_FINDINFO HC / 2021 / 693 del 23 settembre 2021

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION IMMÉDIATE, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, INDEMNITÉ DE DÉPART, RÉSILIATION ABUSIVE, JUSTE MOTIF, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL} | 328 CO, 337c al. 3 CO

Erwägungen

E. 1.1

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]), dans les causes exclusivement patrimoniales 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. 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 du 12 septembre 1979 d'organisation judiciaire ; BLV 173.01]) dans les trente jours à compter de la notification de la décision ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). La partie adverse peut former un appel joint dans sa réponse, qui doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC). L'appel joint n'est jamais soumis à des exigences quant à la valeur litigieuse (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2 e éd., Bâle 2019 [ci-après : CR-CPC], n. 6 ad art. 313 CPC).

E. 1.2

En l'espèce, interjeté en temps utile, déposé par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse des conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, est supérieure à 10'000 fr., l'appel principal est recevable. Quant à l'appel joint, il a été déposé dans le délai imparti pour le dépôt de la réponse, de sorte qu'il est également recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Il offre à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen (Jeandin, op. cit., n. 1 ad art. 310 CPC). Celle-ci 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 129, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., p. 135).

E. 2.2

; TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 et les arrêts cités ; TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 448). L'appréciation de l'existence d'un harcèlement psychologique ou de son inexistence présuppose une appréciation globale des circonstances (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 448 s.).

E. 3.1

L'appelante principale invoque le caractère incomplet de l'état de fait en ce qu'il ne tient pas compte de l'analyse et des conclusions du rapport d'enquête du 22 octobre 2015 établi par K._____, selon lesquelles on se trouverait en présence d'un mobbing caractérisé à l'endroit de B._____ par un cercle de collaborateurs dont l'intimée et L._____ étaient les personnes principalement impliquées.

E. 3.2

L'appelante principale sollicite un complètement de l'état de fait par la retranscription dans celui-ci de certains passages du rapport d'enquête établi par K._____ le 22 octobre 2015. La force probante de ce rapport doit toutefois être relativisée. On ne saurait en effet tenir pour avérés tous les éléments – allégués – contenus dans le rapport, et encore moins retenir, comme le voudrait l'appelante, que le mobbing serait prouvé sur la base de ce seul rapport. En effet, celui-ci se fonde sur des faits reportés par les collaborateurs lors des différentes auditions menées par l'enquêteur K._____ – dont certaines, de manière inexplicée, n'ont pas été protocolées sur procès-verbal – et non sur des faits directement constatés par l'enquêteur. Par ailleurs, le rapport n'a pas été rendu accessible de façon transparente aux collaborateurs accusés de mobbing, qui n'ont donc pas eu l'occasion de se déterminer à son sujet. Que l'enquêteur retienne dans les conclusions de son rapport l'existence d'un mobbing caractérisé ne suffit donc pas pour considérer cet élément comme prouvé, étant par ailleurs relevé que le rapport d'enquête précédent, du 18 juillet 2014, ne retenait pas l'existence d'un mobbing à l'endroit de B._____. L'appelante ne s'appuie au demeurant sur aucun autre élément du dossier, récolté dans le cadre de l'administration des preuves, pour corroborer ladite appréciation. Le grief de constatation inexacte des faits doit donc être rejeté sur ce point. De surcroît, une partie des faits que l'appelante principale souhaiterait voir retenus figure déjà dans le jugement (p. 28). Il y est en effet indiqué que selon l'enquêteur, les deux personnes principalement impliquées dans les actes de mobbing à l'endroit de B._____ sont I._____ et L._____, que I._____ – par ses gestes ou ses remarques méprisants et répétés à l'endroit de B._____, voire en incitant d'une manière que l'on peut qualifier de sournoise d'autres collaborateurs à faire de même – a sérieusement contribué à déstabiliser cette dernière, que bien qu'elle le conteste formellement, I._____ a éteint ou modifié à plusieurs reprises l'ordinateur lorsque B._____ la suivait à l'antenne et qu'on ne peut exclure qu'elle ait participé au dépôt sur le bureau de B._____, sinon de la vaisselle sale, du moins des affichettes relatives à la médiation, voire qu'elle ait encouragé cette pratique. Quant aux autres extraits que l'appelante voudrait voir figurer dans l'état de fait, ils n'ont pas été allégués. Sur ce point, les premiers juges ont scrupuleusement suivi les allégués de la réponse, de sorte que le grief de l'appelante principale – tiré de « l'état de fait incomplet du jugement » – doit être rejeté.

E. 3.3

L'appelante principale se plaint également d'une présentation subjective et déplacée des faits sous chiffre 10, lettres j) et k) du jugement querellé. Elle avance d'abord que les expressions telles que « contrairement à ce qu'allègue la défenderesse » et « la défenderesse

prétend » n'auraient rien à faire dans la partie en fait et devraient même provenir des écritures de la partie adverse. Si l'on peine à saisir ce que l'appelante principale entend tirer de ce grief, il y a lieu de relever qu'il n'est pas inhabituel que le jugement expose une position tenue par une partie, en particulier lorsque la preuve stricte de l'allégation n'est pas rapportée, comme c'est le cas en l'occurrence. L'appelante principale invoque ensuite que l'appréciation des premiers juges, selon laquelle il existerait d'éventuelles causes étrangères au mobbing s'agissant de l'incapacité de travail de B. _____, est contraire aux preuves apportées au dossier. Elle soutient, en référence au certificat médical du médecin de la précitée, que l'incapacité de B. _____ faisait suite à un burn-out « dû à son contexte professionnel impossible ». Les premiers juges ont considéré que cet élément n'avait pas été prouvé à satisfaction dans la mesure où le praticien en question n'était jamais venu sur le lieu de travail de sa patiente, n'avait jamais rencontré de responsable RH et s'était basé sur les seules déclarations de sa patiente. L'appelante principale ne critique pas cette appréciation et se contente d'y opposer sa propre appréciation. Une fois de plus, l'appelante se borne à présenter les faits tels qu'elle souhaiterait les voir figurer dans le jugement, sans s'appuyer de manière précise et détaillée sur les éléments du dossier et sans reprendre la démarche des premiers juges pour se livrer à une critique substantiée de leur raisonnement, contrairement à son obligation de motivation de l'appel. Le grief tiré de la « présentation subjective et déplacée des faits » doit donc également être rejeté.

E. 4.1

L'appelante principale conteste en premier lieu que l'intimée n'ait pas commis d'actes de mobbing à l'endroit de B. _____.

E. 4.2

En vertu de l'art. 328 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Les actes de mobbing sont prohibés par cette disposition (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 et l'arrêt cité). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (TF 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2). Selon la définition donnée par la jurisprudence, 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 4D 72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 ; TF 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et les arrêts cités). 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 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 et l'arrêt cité ; TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.3 et les arrêts cités). Les attaques ne sont généralement pas virulentes, mais de faible intensité, et c'est par leur caractère répétitif qu'elles constituent du harcèlement et en deviennent illicites. Il peut s'agir d'actes banals, comme ne pas saluer quelqu'un, ne plus lui adresser la parole, l'interrompre, ne pas tenir compte de ce qu'il dit, terminer une conversation au moment où il veut y prendre part, qui ne dépassent jamais la limite admise et qui ne sont ainsi pas punissables pénalement. Il peut également s'agir de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité de son travail, de la prise à partie systématique du travailleur

concerné, de l'attribution de nouvelles tâches sans discussion préalable, de l'attribution de tâches nettement inférieures ou nettement supérieures à ses compétences aux fins de discréditer le travailleur (Carron, Mobbing et demeure de l'employeur, in Panorama en droit du travail, Wyler [éd.], 2009, n. 37 ad art. 328 CO, p. 117 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2019, p. 450). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles, d'une mauvaise ambiance de travail, ou d'une incompatibilité de caractères (TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1). Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (TF 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et les arrêts cités ; TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid.

E. 4.3

En l'espèce, les premiers juges ont considéré qu'une attitude hautaine ou dédaigneuse ou encore un ton méprisant ne constituaient pas des actes de mobbing. Ils ont admis que l'intimée avait tenu des propos critiquables, à savoir désobligeants et vexatoires, à l'endroit de B._____, sans que ceux-ci ne puissent cependant s'inscrire dans du mobbing. Ils ont notamment relevé qu'un long conflit existait entre les intéressées, lesquelles ne se saluaient plus depuis longtemps, et que B._____ ne supportait plus l'intimée. Les premiers juges ont encore tenu compte du fait que rien n'indiquait que les propos litigieux aient été tenus de manière fréquente ou avec une forte intensité, les éléments rapportés par les collaborateurs faisant toujours référence aux mêmes situations, qui étaient dès lors restées relativement isolées. L'appelante principale conteste cette appréciation en se fondant d'abord sur les conclusions du rapport de 2015 qui retiennent un « mobbing caractérisé ». Il s'agit cependant d'une appréciation personnelle de l'enquêteur qui, comme on l'a vu, ne lie pas la Cour de céans, et qui est contredite par le rapport d'enquête de 2014 qui concluait à l'absence de harcèlement psychologique à l'endroit de B._____, en tout cas du fait de l'intimée, qui n'est pas visée par le rapport de 2014. L'appelante principale se réfère par ailleurs aux événements relatés par H._____ et par D._____. Le premier, pour expliciter la « déshumanisation » dont avait été victime B._____, a exposé que l'intimée s'était une fois étonnée du fait que le précité ait demandé à B._____ comment elle allait ou, une autre fois, qu'il ait échangé quelques mots avec elle. Quant à D._____, elle a raconté une situation où l'intimée lui reprochait, sur le ton de la raillerie, de faire « ami-ami » avec B._____. Contrairement à ce que soutient l'appelante principale, rien n'indique que ces éléments n'aient pas été pris en compte par les premiers juges. Ils s'inscrivent en effet dans les « remarques dénigrantes ou cyniques », que les premiers juges ont tenues pour prouvées, sans pour autant que celles-ci ne constituent des actes de mobbing. Il y a lieu de confirmer l'appréciation des premiers juges à cet égard. En effet, il est ressorti de l'instruction que les dissensions au sein de l'équipe avaient aussi été causées par la personnalité particulière de B._____, sa souffrance, ses absences répétées, sa distanciation de l'équipe et son habitude de ne jamais dire bonjour. Lors de son audition en qualité de témoin, B._____ a d'ailleurs déclaré n'avoir jamais eu de bonnes relations avec l'intimée et que cet aspect n'était pas le coeur du problème. Il a également été constaté qu'aussi bien l'intimée que B._____ avaient pour habitude de ne pas se saluer et étaient en conflit depuis plusieurs années. Or, comme le relève la jurisprudence, il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations

professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail. L'appelante principale se réfère ensuite aux déclarations de Z. _____ qui a mis en évidence le ton méprisant avec lequel l'intimée faisait des réflexions aux collaborateurs, ainsi que son attitude dédaigneuse et hautaine. Cette attitude, qui visait l'ensemble de l'équipe et non B. _____ en particulier, ne permet pas de retenir l'existence d'un mobbing, celui-ci supposant des agissements visant à marginaliser ou à isoler un collaborateur par rapport à d'autres. L'appelante principale conteste encore que les agissements reprochés à l'intimée ne puissent lui être imputés qu'à partir du dépôt du premier rapport en 2014. Elle soutient que, si les faits ont été dévoilés à cette occasion, ils dataient de plusieurs mois, voire plusieurs années auparavant. Il convient d'abord de relever que le rapport de 2014 n'a nullement mis en cause l'intimée en particulier, mais l'équipe en général, évoquant un rejet collectif à l'endroit de B. _____. Il faut ensuite concéder que les éléments relatés dans le cadre de cette enquête se rapportent à des faits antérieurs, bien que ceux-ci n'aient pas été datés précisément, ni dans le cadre de l'enquête, ni dans le cadre de la présente procédure. Il y a par ailleurs lieu de relever que le rapport de 2014 ne relève aucun propos particulier de l'intimée à l'encontre de B. _____, mais uniquement une attitude snob et hautaine à l'égard de l'équipe. Ce n'est que dans le cadre du rapport de 2015 que des propos ciblés de l'intimée à l'endroit de B. _____ ont été relayés. Le fait que l'intimée ait eu une attitude hautaine et dédaigneuse au sein de l'équipe avant 2014 n'est, comme déjà relevé, cependant pas constitutif d'une situation de mobbing, dans la mesure où ce comportement ne visait pas B. _____ en particulier mais l'équipe en général. Il faut en conclure qu'il existait un conflit relationnel entre l'intimée et B. _____, dont les torts étaient partagés, notamment en raison de la personnalité particulière de la précitée. Comme l'ont relevé les premiers juges, hormis un témoin, tous les autres ont confirmé que les dissensions au sein de l'équipe avaient également été causées par la personnalité particulière de B. _____, sa souffrance, ses absences répétées, sa distanciation de l'équipe et son habitude de ne jamais dire bonjour. Ces éléments permettent d'écarter l'existence d'un harcèlement psychologique de l'intimée à l'égard de B. _____. Au vu de ces éléments, il convient de confirmer l'appréciation des premiers juges selon laquelle aucun acte de mobbing ne peut être reproché à l'intimée à l'encontre de B. _____.

E. 5.1

L'appelante principale invoque une violation de l'art. 337c al. 3 CO en ce sens que la faute concomitante de l'intimée, à savoir son comportement au sein de l'équipe et à l'endroit de B. _____, justifierait de supprimer, ou à tout le moins de réduire, le montant de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié accordée par les premiers juges. De son côté, l'intimée et appelante par voie de jonction invoque une violation de la même disposition en ce sens que l'indemnité devrait être augmentée et fixée à l'équivalent de cinq mois de salaire. D'après elle, les premiers juges n'auraient pas suffisamment tenu compte de la durée particulièrement longue des rapports de travail, des appréciations extrêmement positives à l'égard de son travail, de sa progression au sein de l'entreprise, de son dévouement, du caractère abrupt de la fin du contrat, de la péjoration de son état de santé à la suite de cet événement, de la difficulté à retrouver du travail dans un domaine où l'appelante principale se trouve en quasi-monopole, ou encore du refus de cette dernière de fournir un certificat de travail conforme à ses droits. A l'inverse, les premiers juges auraient pris en considération de manière trop importante le comportement non exemplaire qui lui avait été imputé.

E. 5.2

L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (TF 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). En principe, elle est due en cas de résiliation immédiate et injustifiée du contrat de travail, sauf circonstances exceptionnelles (ATF 12I III 64 consid. 3c ; ATF 120 II 243 consid. 3e ; ATF 116 II 300 consid. 5a ; TF 4C.74/2000 du 16 août 2001, consid. 5a). Les exceptions, qui doivent être fondées sur les circonstances de chaque cas particulier, supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à la charge de celui-ci (ATF 116 II 300 consid. 5a ; TF 4C.74/2000 du 16 août 2001, consid. 5a ; TF 4C.137/2000 du 16 août 2001 consid. 4 et les références citées). Le juge doit fixer le montant de l'indemnité en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3 ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; TF 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3 ; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, p. 574 ; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, pp. 765 ss). S'agissant de l'impact d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, celle-ci est l'un des nombreux critères qui doivent être pris en compte, comme facteur de réduction ou de suppression de l'indemnité (ATF 120 H 243). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 107 ; RS 210]), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation, tant sur le principe que sur l'ampleur de l'indemnité.

E. 5.3

En l'espèce, il convient d'abord de rappeler que l'appelante principale ne conteste plus, au stade de l'appel, que le congé immédiat ne soit pas justifié. Pour fixer l'indemnité à l'équivalent de trois mois de salaire, les premiers juges ont tenu compte des circonstances suivantes : la durée particulièrement longue des relations de travail (plus de vingt ans), le fait que le travail de l'intimée n'avait donné lieu à aucune critique ou presque, que celle-ci n'avait jamais fait l'objet du moindre avertissement, qu'elle avait bénéficié d'augmentations de salaire et de diverses primes, qu'elle avait gravi les échelons jusqu'à être nommée au niveau le plus élevé dans le domaine de l'animation, que l'enquête de 2015 s'était déroulée dans des conditions discutables, que l'appelante principale n'avait pas entendu l'intimée avant de prononcer son licenciement ni après d'ailleurs, et enfin l'attitude de cette dernière, non exemplaire et critiquable au regard des remarques déplacées envers B._____. En premier lieu, il convient d'écarter la possibilité d'exclure toute indemnité pour licenciement immédiat injustifié dans le cas présent. Il faut rappeler que, selon la jurisprudence, cette indemnité, vu son caractère de peine conventionnelle, est due pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs, sous réserve de cas exceptionnels, ceux-ci supposant l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à la charge de celui-ci. Aucune de ces hypothèses n'est toutefois réalisée en l'espèce. En effet, l'appelante principale a commis une faute en licenciant l'intimée sur-le-champ sans avoir préalablement

donné l'opportunité à celle-ci de se déterminer sur les conclusions du rapport de 2015, ce que l'appelante principale admet d'ailleurs expressément dans son mémoire d'appel. Il ne saurait donc être question d'un cas d'absence de faute de l'employeur, ou d'un autre motif non imputable à celui-ci, justifiant exceptionnellement le refus d'une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO. En second lieu, se pose la question de la quotité de l'indemnité fixée à trois mois de salaire par les premiers juges. L'appelante principale sollicite une réduction de celle-ci, alors que l'intimée et appelante par voie de jonction en réclame une augmentation. Comme on l'a vu, les premiers juges ont tenu compte de différents critères pour fixer l'indemnité litigieuse. Ils ont non seulement pris en compte la durée particulièrement longue des rapports de travail et la qualité du travail fourni par l'intimée et appelante par voie de jonction, mais aussi les circonstances de l'enquête de 2015 et la manière dont le licenciement avait été prononcé, à savoir sans entendre l'employée sur les conclusions de ladite enquête, ni avant, ni après avoir prononcé le licenciement. Ils ont également pris en considération l'attitude critiquable de l'intimée au sein de l'équipe et à l'égard de B._____. Les premiers juges, qui bénéficient d'un large pouvoir d'appréciation, ont tenu compte correctement des circonstances d'espèce. On ne saurait dire qu'ils se sont fondés sur des faits qui, dans le cas d'espèce, ne devaient jouer aucun rôle ou qu'ils ont omis de considérer un ou plusieurs faits topiques. En particulier, ils ont suffisamment tenu compte de la faute concomitante de l'intimée, à savoir son attitude critiquable au sein de l'équipe en général et à l'encontre de B._____ en particulier, l'indemnité ayant été fixée à la moitié du maximum légal autorisé. L'intimée et appelante par voie de jonction invoque les difficultés de retrouver un emploi dans le domaine de la radio où l'appelante principale oeuvre en situation de quasi-monopole. Cet élément est sans pertinence, dans la mesure où, comme on le verra ci-après, le comportement de l'intimée aurait pu fonder un congé ordinaire, de sorte que celle-ci aurait de toute manière perdu son emploi. Il faut par ailleurs relever que l'intimée a retrouvé du travail auprès de [...] en janvier 2017 et qu'elle a bénéficié, au terme de la procédure de première instance, de sa rémunération durant les douze mois ayant suivi son licenciement, ce qui contribue à réparer le dommage économique résultant de la résiliation immédiate injustifiée. Quant à son état de santé, il n'a pas été démontré que les incapacités de travail de l'intimée avaient eu un lien avec son licenciement immédiat. Par ailleurs, les premiers juges ont tenu compte de la très longue durée des rapports de service et de la qualité du travail effectué par cette dernière, tout comme de la manière critiquable dont le licenciement avait été prononcé, à savoir sans entendre l'employée ni avant, ni après avoir donné congé. On ne conçoit en particulier pas que l'intimée, qui aurait pu et dû se comporter bien mieux après la première enquête en 2014, mais ne l'a délibérément pas fait en faisant fi des instructions données par l'employeuse de cesser les propos et agissements hostiles à l'égard de B._____, puisse prétendre à une indemnité supérieure à trois mois de salaire. En continuant à tenir des propos ironiques et vexatoires à l'encontre de celle-ci, l'intimée a gravement violé son devoir de diligence : toute l'équipe avait été remise à l'ordre à la suite de l'enquête de 2014, mais l'intimée a refusé de modifier son comportement, ce qui a d'ailleurs nécessité la mise en place d'une nouvelle enquête. Elle s'est même moquée du fait qu'une première enquête avait été initiée par des allusions du style « attention ça va monter aux RH », ce qui est inadmissible. Que les propos désobligeants et les remarques ironiques n'aient pas été tenus de manière fréquente ou avec une forte intensité importe peu, il suffit que l'intimée et appelante par voie de jonction ait montré par son attitude – qui ne se résume du reste pas à un ou deux actes isolés mais à des situations diverses (geste de dégoût, remarques sur le fait

de faire « ami-ami », allusions aux RH, etc.) – qu'elle n'entendait pas se soumettre à l'instruction et à la volonté de son employeuse de rétablir un climat sain et serein au sein de l'équipe. Partant, l'indemnité limitée à trois mois de salaire tient compte adéquatement de toutes les circonstances du cas d'espèce. On ne discerne aucune violation des règles relatives à la libre appréciation des juges quant à la quotité du montant de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, par conséquent aucune violation de l'art. 337c al. 3 CO.

E. 6.1

L'appelante principale soutient que le comportement de l'intimée constituerait une faute grave, excluant le paiement de l'indemnité de départ prévue par l'art. 55 CCT [...] 2013.

E. 6.2

; ATF 128 III 76 consid. lb ; ATF 119 II 443 consid. 2). Il découle du devoir de diligence et de fidélité inscrit à l'art. 321a CO que l'employeur peut légitimement s'attendre à ce que ses employés adoptent un comportement correct envers leurs collègues et qu'ils respectent leur personnalité (Dunand, op. cit., n. 70 ad art. 321a CO). Lorsque l'attitude du travailleur engendre des conflits ou tensions avec plusieurs collègues, attitude qui demeure inchangée malgré les remarques ou avertissements, créant une atmosphère difficile, le licenciement de l'employé s'avère en principe justifié (Wylser/Heinzer, op. cit., p. 458). Un congé immédiat pour juste motif peut même être exceptionnellement admis en cas de conflit interpersonnel aigu, en particulier en cas de violence physique (Wylser/Heinzer, ibid.).

E. 6.3

En l'espèce, il a été retenu que le licenciement immédiat n'était pas justifié, ce que l'appelante principale ne conteste plus au stade de l'appel. Il convient dès lors de se demander si le comportement de l'intimée et appelante par voie de jonction ayant fondé le licenciement était constitutif d'une faute grave. Il a été démontré que cette dernière avait eu un comportement hautain et dédaigneux à l'endroit de l'équipe en général et avait tenu des propos désobligeants et vexatoires à l'égard de B._____ en particulier. Alors qu'une première enquête avait été diligentée en 2014 dans le cadre de dissensions entre B._____ et deux autres collègues, l'intimée ne s'est pas privée, par la suite, de faire des remarques déplacées et des insinuations malveillantes (« ça va finir au 4e » ou « ça va monter au RH »), démontrant une absence totale de volonté de rétablir un climat sain et serein au sein de l'équipe, mais, au contraire, d'entretenir le conflit et l'état d'esprit antérieur. Or on peut attendre d'une collaboratrice avec autant d'ancienneté au sein de l'entreprise et qui tient une position importante, voire dominante, au sein de l'équipe qu'elle adopte un comportement exemplaire. Pareille attitude est d'autant moins compréhensible que l'intimée avait elle-même expliqué à l'enquêteur [...] que toute l'équipe avait bénéficié des mesures mises en place à la suite de l'enquête de 2014 et que les règles collectives du travail avaient été rappelées à tous à cette occasion. L'intimée et appelante par voie de jonction, qui avait bel et bien saisi le sens et le but de l'enquête précitée, a fait fi du rappel à l'ordre adressé à l'équipe à cette occasion et s'est même moquée des mesures prises par des insinuations du type « ça va monter au 4e » ou « ça va monter aux RH ». En tenant, de manière intentionnelle, des propos désobligeants et vexatoires, en faisant des remarques dénigrantes et cyniques ou encore des gestes suggestifs de dégoût à l'endroit de B._____, même si ce n'est qu'en rapport avec l'odeur de tabac, alors que son employeuse avait marqué sa volonté d'apaiser les choses et de rétablir une ambiance saine et respectueuse au sein de l'équipe, l'intimée a gravement violé son devoir de diligence. Elle devait comprendre que son

comportement n'était pas tolérable. Son attitude est objectivement et subjectivement inexcusable et relève d'une faute grave, excluant le paiement d'une indemnité de départ au sens de l'art. 55.4 CCT 2013. Il convient également de tenir compte du but visé par le paiement d'une telle indemnité, à savoir compenser les conséquences de la perte d'un emploi, lequel ne se justifie plus lorsque le comportement de l'employé est à l'origine de son licenciement. Par conséquent, il convient de retenir que l'intimée, de par son comportement au sein de l'équipe en général et à l'endroit de B. _____ en particulier, a commis une faute grave, ce qui exclut le paiement de l'indemnité de départ prévue à l'art. 55 CCT 2013. Le jugement doit être réformé sur ce point.

E. 7.1

Au vu de ce qui précède, l'appel principal doit être partiellement admis en ce que la prétention visant au paiement d'une indemnité de départ doit être rejetée, le jugement devant être confirmé pour le surplus. L'appel joint doit quant à lui être rejeté.

E. 7.2.1

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). L'art. 106 al. 1 CPC prévoit que les frais sont mis à la charge de la partie succombante ; il s'agit du demandeur lorsque le tribunal n'entre pas en matière et en cas de désistement d'action et du défendeur en cas d'acquiescement. A teneur de l'alinéa 2 de cette disposition, lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause. L'art. 106 al. 2 CPC confère au juge un large pouvoir d'appréciation. Il peut en particulier prendre en compte l'importance des conclusions sur lesquelles gagne une partie dans l'ensemble du litige, comme du fait qu'une partie gagne sur une question de principe, sinon sur la quotité. Une réduction de quelques pourcents dans l'allocation des conclusions du demandeur peut être négligée dans la répartition des frais, qui pourront être entièrement mis à charge de la partie intimée (TF 4A_207/2015 du 2 septembre 2015 consid. 3.1, RSPC 2015 p. 484). En application de l'art. 107 al. 1 let. f CPC, le tribunal peut s'écarter des règles générales et répartir les frais selon sa libre appréciation, notamment lorsque des circonstances particulières rendent la répartition en fonction du sort de la cause inéquitable. L'application de cette disposition peut intervenir soit en cas de disparité économique importante des parties, soit lorsque la partie qui ne succombe pas doit répondre des frais injustifiés dus à son comportement (ATF 139 III 33 consid. 4.2).

E. 7.2.2

Compte tenu de l'inégalité économique particulièrement importante entre les parties (art. 107 al. 1 let. f CPC), les frais judiciaires de première instance, arrêtés à 14'755 fr., seront répartis par moitié entre elles. Ils doivent être mis à la charge de la demanderesse par 7'377 fr. 50 et à la charge de la défenderesse par 7'377 fr. 50. La défenderesse ayant versé une avance de frais de 2'355 fr., elle doit rembourser à la demanderesse 5'022 fr.50 à titre de son avance de frais. S'agissant de la procédure de conciliation, la demanderesse a versé une avance de frais de 1'200 fr. La défenderesse doit donc lui rembourser 600 fr. sur ce montant. Vu la clé de répartition des frais retenue ci-dessus en application de l'art. 107 al. 1 let. f CPC, les dépens de première instance seront compensés.

E. 7.3

Les frais judiciaires de deuxième instance seront arrêtés à 3'201 fr., soit 2'413 fr. pour l'appel principal et 788 fr. pour l'appel joint (art. 62 al. 1 et 2 TFJC [tarif des frais

judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5). En application de l'art. 107 al. 1 let. f CPC, ils seront répartis par moitié entre les parties, soit 1'600 fr. 50 chacune. L'intimée et appelante par voie de jonction doit donc verser à l'appelante et intimée par voie de jonction la somme de 812 fr. 50 à titre de restitution partielle de l'avance de frais (art. 111 al. 2 CPC). Les dépens de deuxième instance seront également compensés.

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