

# VD\_FINDINFO HC / 2022 / 159 vom 30. März 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-03-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2022\\_\\_\\_159](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2022___159)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2022 / 159 du 30 mars 2022

IT: VD\_FINDINFO HC / 2022 / 159 del 30 marzo 2022

## Regeste

APPRÉCIATION DES PREUVES, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, AUDITION OU INTERROGATOIRE, RÉSILIATION ABUSIVE | 328 CO, 336 al. 1 let. a CO, 336c CO, 132 al. 1 CPC (CH), 132 al. 2 CPC (CH), 157 CPC (CH), 191 al. 1 CPC (CH)

## 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]), au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

### E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse était supérieure à 10'000 fr. en première instance, l'appel est recevable.

### E. 1.3

C'est le lieu de relever que l'appelante, représentée par un avocat, présente un mémoire d'appel de septante pages usant de diverses tailles de police, proposant un plan structuré de manière peu claire et confuse, comportant d'innombrables répétitions et mêlant des griefs relevant de la constatation des faits et de la violation du droit. En principe, selon l'art. 132 al. 1 et 2 CPC, le tribunal fixe un délai à la partie pour rectifier un acte illisible, inconvenant, incompréhensible ou prolix. La prolixité peut engendrer un retour à son auteur si elle rend l'acte pratiquement incompréhensible (Bohnet, Commentaire Romand, Code de procédure civile, 2 e éd. 2019 [cité ci-après : CR CPC], n. 22 ad art 132 CPC). En l'espèce, le caractère prolix de cette écriture se pose sérieusement. L'appel étant manifestement mal fondé pour les motifs exposés ci-dessous, il n'y a cependant pas lieu de le transmettre aux parties adverses pour prise de position, de sorte que la Cour de céans, qui a minutieusement fait le tri des griefs invoqués dans le mémoire d'appel, a exceptionnellement renoncé à renvoyer l'écriture à l'appelante pour rectification, malgré sa prolixité.

### 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, CR CPC, 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**

ad art. 191 CPC et réf. cit.). Si l'interrogatoire d'une partie constitue un moyen de preuve, il s'agit de permettre la preuve des propres allégations de la partie là où les faits litigieux ne sont connus que des parties, ainsi en matière de droit de la famille, de contrats oraux et de dispositions du for intérieur. Ce moyen est équivalent aux autres et est pleinement apte à la preuve, pour autant que cela soit compatible avec l'ensemble des preuves administrées (CACI 25 mai 2021/244 consid. 3.2.2 ; CACI 27 avril 2015/205 ; CACI 7 avril 2017/83 ; Colombini, op. cit., n. 2.4 et réf. cit.). En outre, ce n'est pas la crédibilité comme qualité personnelle de la partie interrogée qui est déterminante, mais bien la crédibilité d'allégations concrètes. Ce sont les déclarations concrètes qui doivent être examinées par une analyse méthodique de leur contenu – existence de critères de réalité, absence d'indices de fantaisie –, pour décider si les indications relatives à un fait déterminé proviennent d'un vécu effectif de la personne interrogée (TF 5A\_550/2019 du 1<sup>er</sup> septembre 2020 consid. 9.1.3.1).

## **E. 3.1**

L'appelante se plaint, sur plus de quarante pages, d'une constatation inexacte des faits. Elle invoque d'abord une appréciation insoutenable, voire arbitraire, des preuves par les premiers juges en ce que ceux-ci ont retenu que l'intimé avait été victime de mobbing de la part de L. \_\_\_\_\_, que ces actes seraient à l'origine de son incapacité de travail ayant mené au licenciement et que l'appelante n'aurait pas pris les mesures pour protéger la personnalité de l'intimé. L'appelante soutient que les premiers juges ne pouvaient pas se fonder sur les déclarations de l'intimé, interrogé comme partie, la force probante de ce moyen de preuve étant réduite. L'appelante conteste ensuite que l'intimé se soit plaint du comportement de [...] auprès de son employeur à plusieurs reprises en 2013, avant qu'il ne soit affecté à un autre atelier. Elle reproche également aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimé s'était à nouveau plaint du comportement de [...] après son transfert dans un autre atelier.

L'appelante entend faire compléter l'état de fait en ce sens que l'intimé n'aurait pas utilisé la procédure interne prescrite par la CCT et le Manuel du personnel en cas de mobbing.

L'appelante soutient encore que les plaintes de l'intimé émises après son transfert d'octobre 2013 seraient venues en réaction des remarques de son employeur sur la qualité de son travail. L'appelante reproche enfin aux premiers juges de ne pas avoir retranscrit les éléments figurant dans le rapport d'expertise judiciaire se rapportant aux problèmes sévères d'alcool rencontrés par l'intimé dès 2014.

### **E. 3.2.1**

L'art. 157 CPC dispose que le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Le juge apprécie librement la force probante des preuves en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales ni être obligé de suivre un schéma précis (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 ; ATF 133 I 33 consid. 2.1 ; TF 5A\_250/2012

du 18 mai 2012 consid. 7.4.1). Il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuve autorisés et l'on ne peut nier par avance et de manière générale le caractère adéquat d'un moyen de preuve déterminé (TF 5A\_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2). Il est cependant reconnu que certaines preuves soient considérées comme plus fiables et plus probantes que d'autres : ainsi un titre a-t-il en principe plus de poids que la déposition des parties ou des témoins (TF 5A\_88/2020 du 11 février 2021 consid. 4.3.2 ; cf. déjà CACI 18 décembre 2020/549). Le harcèlement psychologique peut être admis sur la base d'un faisceau d'indices convergents (TF 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2) et le tribunal peut se contenter d'une haute vraisemblance (Lempen, Commentaire romand, Code des obligations I, 3 e éd. 2021, n. 30 ad art. 328 CO). Vu que les témoins directs font souvent défaut, il n'est pas insoutenable de tenir compte d'autres indices comme les déclarations de personnes auxquelles la victime s'est confiée (TF 4P.214/2006 du 19 décembre 2006 consid. 2.2), notamment le médecin de famille (TF 1C\_418/2008 du 27 mai 2009 consid. 2.2.4). Le juge peut également ordonner une expertise pour déterminer les causes de l'atteinte à la santé du travailleur, le médecin psychiatre devant vérifier l'existence ou l'inexistence de symptômes compatibles avec ceux présentant habituellement les victimes d'un harcèlement (Dunand, Commentaire du contrat de travail, Stämpfli 2013, n. 39 ad art. 328 CO).

### **E. 3.2.2**

Selon l'art. 191 CPC, le tribunal peut auditionner les deux parties ou l'une d'entre elles sur les faits de la cause (al. 1), après les avoir exhortées à répondre conformément à la vérité et les avoir rendues attentives à la peine applicable en cas de mensonge délibéré (al. 2). Il ressort du Message du Conseil fédéral qu'en raison de la « partialité de leur auteur », la force probante des dépositions est « faible » et qu'elles « doivent être corroborées par un autre moyen de preuve » (Message du 28 juin 2006 relatif au Code de procédure civile suisse, FF 2006 pp. 6841, spéc. p. 6934 ; CACI 31 mars 2017/133). Le juge ne peut néanmoins parvenir à la conclusion que la force probante de la déclaration faite par une partie « en sa propre faveur », prise isolément, doit in concreto être qualifiée de faible que lorsqu'il a administré cette preuve (TF 5A\_56/2018 du 6 mars 2018 consid. 4.2.2). Ainsi, un interrogatoire habilement mené par le juge en contradictoire peut être un bon moyen de recherche de la vérité et permet au juge d'acquiescer une conviction personnelle de la crédibilité de la partie interrogée. Ce n'est qu'après avoir procédé à cet interrogatoire que le juge peut parvenir à la conclusion que cette valeur probante est faible dans le cas concret (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 ; TF 4A\_189/2018 du 6 août 2018 consid. 3.2.2 ; Colombini, Code de procédure civile, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, 2018, n.

### **E. 3.3**

Les premiers juges ont considéré que divers éléments du dossier corroboraient les déclarations de l'intimé au sujet du comportement discriminatoire adopté par [...] à son endroit. En effet, plusieurs témoins ont confirmé que le précité était capable de tenir d'odieux propos, dont certains à caractère raciste, et d'adopter une attitude irrespectueuse, de manière générale, à l'égard de ses collègues. Le psychiatre [...] avait par ailleurs considéré qu'il était improbable que l'intimé ait inventé toutes ses allégations concernant L.\_\_\_\_\_ et le comportement outrancier de celui-ci. Le rapport d'expertise judiciaire concluait par ailleurs que les incapacités de travail de décembre 2014 et celles de 2015 étaient liées à un trouble de l'adaptation, soit à une réaction émotionnelle anxieuse ou dépressive face à un facteur de stress clairement identifiable aux difficultés relationnelles au travail. S'agissant

de la méconnaissance des agissements de L. \_\_\_\_\_ par certains des témoins entendus, les premiers juges ont relevé qu'il était particulièrement aisé d'imaginer pour quels motifs celui-ci ne proférait pas de commentaires dénigrants ou de remarques racistes devant ses supérieurs, par ailleurs moins souvent présents dans l'atelier que d'autres témoins entendus qui avaient confirmé les déviances du prénommé.

#### **E. 3.4.1**

En l'espèce, contrairement à ce que soutient l'appelante, les premiers juges pouvaient tenir compte des déclarations de l'intimé, dans la mesure où celles-ci étaient corroborées par d'autres moyens de preuve. Tel était le cas des témoignages de S. \_\_\_\_\_, décrivant L. \_\_\_\_\_ comme quelqu'un de fourbe qui ne lui inspirait pas confiance, d'J. \_\_\_\_\_ évoquant l'existence d'un contexte hostile, un manque de considération et une approche occasionnant des tensions, l'intimé étant « le bouc-émissaire de L. \_\_\_\_\_ », le témoin ayant par ailleurs entendu de la part du précité des remarques concernant la couleur de peau d'autres collaborateurs, ou encore de [...] qui a confirmé que L. \_\_\_\_\_ faisait preuve de racisme ordinaire et qui a indiqué, par exemple, qu'il pouvait appeler une personne d'origine chinoise « la bridée ». Le rapport du Dr [...] – dont on rappelle qu'il n'est pas le médecin traitant de l'intimé mais a été mandaté par l'assurance perte de gain de l'appelante – doit également être pris en compte comme élément corroborant les déclarations de l'intimé. Il importe peu que les propos exacts tenus par L. \_\_\_\_\_ ou les agissements précis de celui-ci à l'endroit de l'intimé n'aient pas été confirmés par les divers témoins ; les longs développements du mémoire d'appel à cet égard (cf. mémoire d'appel, pp. 24 à 47) s'avèrent dès lors sans pertinence, la question de leur recevabilité au regard de l'exigence de motivation de l'appel pouvant demeurer ouverte (cf. consid. 1.3 ci-dessus). Les témoins précités ont en effet attesté du racisme général dont faisait preuve L. \_\_\_\_\_ et de son hostilité envers l'intimé. Dans la mesure où il s'agit ici de propos ou d'actes s'étant tenus entre l'intimé et L. \_\_\_\_\_ pour lesquels une preuve stricte est impossible à rapporter, on ne saurait reprocher aux premiers juges de s'être fondés sur les déclarations de l'intimé s'agissant des événements précis s'étant déroulés, dans la mesure où ceux-ci s'avèrent compatibles avec l'ensemble des preuves administrées. Au vu des témoignages recueillis par rapport à la personnalité de L. \_\_\_\_\_, ainsi que du rapport du Dr [...], les premiers juges pouvaient retenir sans violer l'art. 157 CPC que les déclarations de l'intimé étaient crédibles s'agissant des propos et des agissements discriminatoires dont il avait été la victime. Peu importe ainsi qu'aucun témoin n'ait personnellement entendu L. \_\_\_\_\_ dire à l'intimé « vous les Noirs... » ou qu'il allait l'« éjecter » de l'entreprise. L'appelante fait également fausse route lorsqu'elle soutient que les premiers juges n'auraient pas précisé le contenu des propos discriminatoires reprochés. Ceux-ci ressortent des pages 101, 104 et 120 du jugement, à savoir des réflexions débutant par « vous les Noirs... », un traitement différencié quant à la distribution du travail par rapport à ses collègues, le propos « vous les Noirs..., vous aimez l'or..., tu t'es servi... ? », ayant de surcroît débouché sur une rumeur assez insistante au sein de l'atelier en lien avec le prétendu vol d'une pièce en or, selon le témoin J. \_\_\_\_\_, la menace de faire en sorte d'éjecter l'intimé de l'entreprise, ou encore la surveillance des timbrages de l'intimé au moment des pauses. Ainsi, contrairement également à ce que prétend l'appelante, les premiers juges ont désigné précisément les témoignages sur lesquels ils se sont fondés pour corroborer les déclarations de l'intimé. S'agissant de la prise en compte du rapport du Dr [...] du 29 avril 2015, en particulier de son appréciation selon laquelle « il semble très peu probable que M. N. \_\_\_\_\_ ait construit un historique et un système de plaintes sans raison, puisque nous l'avons vu d'une manière

différenciée dans ses récits et qu'il pouvait tout aussi mentionner des passages de bon fonctionnement », l'appelante oppose que ce rapport aurait été largement tempéré par un rapport ultérieur du 4 décembre 2017, dans lequel le médecin indique qu'une incapacité de travail jusqu'à ce jour lui paraît totalement invraisemblable, ayant l'impression que les parties revendicatrices de l'assuré ont pris le dessus et influencent très fortement sa perception de son état et en parallèle aussi la perception du médecin. Cette dernière remarque fait toutefois référence à la capacité de travail de l'intimé dès le mois de novembre 2015, soit après la prise d'effets du licenciement, et non à la situation antérieure, seule pertinente pour juger du harcèlement vécu par l'intimé durant les rapports de travail. D'ailleurs, dans ce rapport de 2017, le Dr [...] précise qu'« en ce qui concerne le passé, l'époque de mon évaluation et de mon rapport en 2014, il n'y a aucune modification à apporter ». Rien ne peut dès lors être tiré du rapport de 2017 concernant la période antérieure au 1<sup>er</sup> novembre 2015 et la prise en compte, par les premiers juges, des éléments ressortant du rapport du Dr [...] du 29 avril 2015 doit être confirmée. Quant au trouble de l'usage de l'alcool de l'intimé, attesté par le rapport d'expertise judiciaire du 26 avril 2018, il ne saurait remettre en question la réalité des propos et agissements discriminatoires de L. \_\_\_\_\_ envers l'intimé. Ces derniers ne sont en effet aucunement liés aux problèmes de consommation d'alcool de l'intimé. Il faut encore souligner que l'expert judiciaire indique qu'il est difficile d'attester rétrospectivement que la problématique éthylique importante de l'intimé depuis 2014 ait pu altérer son jugement, entraîner des troubles du caractère, accentuer ses problèmes relationnels ou encore des difficultés à réaliser son activité professionnelle.

4.3.2 L'appelante conteste que l'intimé se soit plaint du comportement de L. \_\_\_\_\_ auprès de son employeur à plusieurs reprises en 2013, avant qu'il ne soit affecté à un autre atelier. Elle admet cependant que, comme l'ont retenu les premiers juges, plusieurs séances ont eu lieu avec différents protagonistes – [...], D. \_\_\_\_\_, [...] et S. \_\_\_\_\_. L'appelante ne conteste d'ailleurs pas que l'intimé se soit plaint des agissements de L. \_\_\_\_\_ lors de ces entretiens. Il n'y a donc pas lieu de modifier l'état de fait sur ce point, étant relevé que celui-ci retient par ailleurs qu'afin d'apaiser la situation, l'intimé avait été transféré dès octobre 2013 dans un autre département, ce qui implique que l'intimé se soit préalablement plaint de la situation. L'appelante reproche également aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimé s'était à nouveau plaint du comportement de L. \_\_\_\_\_ après son transfert au sein d'un autre atelier. Les premiers juges se sont fondés sur les déclarations de l'intimé, en tant qu'elles étaient corroborées par les déclarations du témoin D. \_\_\_\_\_, qui a indiqué qu'à partir de la mutation à la cellule CPEMC, il n'avait plus entendu parler des relations de l'intimé et de L. \_\_\_\_\_ jusqu'à ce que quelques années plus tard, il y ait des problèmes au niveau de son travail et que le nom du second ressorte. Conformément aux déclarations de ce témoin, il apparaît donc que l'intimé s'est à nouveau plaint après son transfert. La version de l'intimé étant corroborée par le témoignage D. \_\_\_\_\_, il n'y a pas lieu de s'en écarter. Il convient encore de relever que le certificat médical du 4 août 2014 du médecin traitant de l'appelant – soit postérieurement au changement d'atelier en octobre 2013 – fait état d'une incapacité de travail de l'intimé pour cause de maladie fondée sur un « problème de base » relevant d'une « question relationnelle sur le poste de travail ». Le médecin indique que, vu la durée de la problématique et les efforts de son patient, un changement d'entreprise au sein du groupe devrait être envisagé. En outre, le fait qu'à partir du changement d'atelier de l'intimé en octobre 2013, celui-ci et L. \_\_\_\_\_ n'avaient plus de rapports professionnels ne signifie pas qu'aucun acte de harcèlement n'ait pu avoir lieu. En effet, dès lors que les ateliers avaient été réunis dans le

même espace, fût-il relativement grand, les deux prénommés étaient susceptibles de se croiser, notamment en salle de pause, sur des machines ou le long d'un atelier, ce qui ressort des déclarations des témoins [...], [...] et S.\_\_\_\_\_. 4.3.3 L'appelante entend faire compléter l'état de fait en ce que l'intimé n'aurait pas utilisé la procédure interne prescrite par la CCT et le Manuel du personnel en cas de mobbing. S'agissant d'un fait négatif, il n'est pas nécessaire qu'il figure dans l'état de fait. Le grief tiré de l'absence de mise en place dudit processus aurait le cas échéant dû être invoqué dans le cadre de la contestation de l'appréciation juridique retenue par les premiers juges. Dans tous les cas, cet élément est impropre à apporter la preuve que l'intimé n'aurait pas subi de harcèlement et est, partant, sans pertinence. 4.3.4 L'appelante soutient encore que les plaintes de l'intimé émises après son transfert d'octobre 2013 seraient venues en réaction aux remarques de son employeur sur la qualité de son travail. Or les critiques de l'appelante sur la qualité du travail de l'intimé ressortent déjà de l'état de fait, de sorte qu'il n'y a pas lieu à complément sur ce point. Quant à savoir si le harcèlement dont s'est prévalu l'intimé était réel, les premiers juges ont retenu la version de l'intimé laquelle était, comme on l'a vu, corroborée par divers éléments figurant au dossier. L'expert judiciaire a par ailleurs confirmé que les incapacités de travail du mois de décembre 2014 et de l'année 2015 avaient été induites par le harcèlement dont se plaignait l'intimé sur son lieu de travail. 4.3.5 L'appelante reproche enfin aux premiers juges de ne pas avoir retranscrit les éléments figurant dans le rapport d'expertise judiciaire se rapportant aux problèmes sévères de consommation d'alcool rencontrés par l'intimé dès 2014. Il y a effectivement lieu de compléter l'état de fait en ce sens que l'expert judiciaire mentionne que l'intimé a présenté au moins depuis 2014 un trouble de l'usage de l'alcool que l'on peut qualifier de relativement sévère au vu de la quantité d'alcool consommée, consistant en du vin rouge (2-3 litres par jour) et surtout des alcools forts (whisky, une demie bouteille par jour). L'expert retient qu'il « est probable que cette problématique éthylique importante depuis 2014 a pu altérer le jugement de l'expertisé, entraîner des troubles du caractère, accentuer les problèmes relationnels et des difficultés à réaliser son activité professionnelle », bien que « rétrospectivement, il est difficile de l'attester ». L'expert judiciaire relève encore que ce problème lié à l'alcool ne fait guère de doute puisque c'est l'expertisé lui-même qui l'a annoncé et détaillé, ce dernier ayant collaboré pleinement sans occulter le trouble de l'usage de l'alcool, qui peut souvent être minimisé ou caché par les sujets qui en souffrent.

### **E. 5.1**

L'appelante invoque une violation de son droit d'être entendue en ce que les premiers juges auraient totalement occulté ses allégations dûment prouvées. Dans la mesure où les premiers juges ont expliqué et motivé à satisfaction leur appréciation des preuves, ce grief est inconsistant.

### **E. 5.2**

L'appelante invoque encore une violation de l'art.

### **E. 5.3**

Enfin, sous le grief « appréciation insoutenable voire arbitraire des preuves », l'appelante se plaint à nouveau de l'appréciation des preuves retenue par les premiers juges en lien avec l'existence d'un mobbing de L.\_\_\_\_\_ envers l'intimé. Elle invoque l'absence de témoignages suffisants à cet égard et conteste – une fois de plus – que les premiers juges se soient fondés sur les seules déclarations de l'intimé. En l'espèce, cette problématique a déjà

été discutée au considérant précédent et il n'y a pas lieu d'y revenir. 6. 6.1 L'appelante reproche aux premiers juges de lui avoir opposé le comportement de L. \_\_\_\_\_ à l'endroit de l'intimé. Dans la mesure où celui-là n'aurait pas été le supérieur hiérarchique direct de l'intimé, les conditions d'application de l'art. 101 CO ne seraient pas remplies. 6.2 En vertu des art. 328 CO et 6 LTr (loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce ; RS 822.11), l'employeur doit faire en sorte que l'atmosphère de travail soit exempte de violence et de harcèlement et empreinte de dignité et de respect mutuel (Lempen, op. cit., n. 19 ad art. 328 CO ; Dunand, op. cit., n. 20 ad art. 328 CO). L'employé doit pouvoir exécuter ses tâches dans des conditions qui respectent sa personnalité (Dunand, ibidem ). Lorsque le harcèlement est commis par un collègue envers une victime de même niveau hiérarchique, il appartient à la victime d'en informer son employeur, à défaut de quoi celui-ci est libéré de toute responsabilité (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd. 2019, p. 454). En revanche, dès que l'employeur a connaissance des actes de harcèlement commis par un employé envers un autre à l'intérieur de son entreprise, il a une obligation d'intervention pour faire cesser les agissements incriminés ( ibidem ). 6.3 En l'espèce, il importe peu que L. \_\_\_\_\_ n'ait pas été le supérieur direct de l'intimé, dans la mesure où l'appelante a été informée par celui-ci de la situation et avait ainsi le devoir de prendre les mesures pour faire cesser le harcèlement, conformément à l'art. 328 CO. La question de l'imputation du harcèlement à l'employeur découlant de l'art. 101 CO n'a de sens que lorsque l'employeur n'est pas au courant de la situation. Le moyen tiré de la violation des art. 101 et 328 CO doit donc être rejeté. Dans le cadre du grief tiré de la violation des art. 101 et 328 CO, l'appelante revient, une fois encore, sur l'appréciation des preuves retenues par les premiers juges en lien avec l'existence des propos et agissements discriminatoires envers l'intimé. Comme on l'a vu (cf. consid. 4 ci-dessus), les premiers juges ont apprécié correctement les preuves en tenant compte des déclarations de l'intimé, dans la mesure où elles étaient corroborées par plusieurs autres éléments figurant au dossier. Il n'y a pas lieu d'y revenir. 7. 7.1 Dans un dernier grief, l'appelante invoque une violation de l'art. 336 CO. Elle réfute que l'intimé ait continué à subir du harcèlement après son transfert dans un autre atelier en octobre 2013 et relève que les plaintes à cet égard n'ont été émises qu'à partir du 16 janvier 2015. Il n'y aurait par conséquent aucun lien de causalité entre la prétendue violation de l'art. 328 CO et les arrêts de travail de l'intimé. Le congé, motivé par l'incapacité persistante de travailler de l'intimé, ne serait pas abusif. 7.2 Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée (TF 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2). Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (ATF 123 III 246 consid. 5 ; TF 4A\_437/2015 précité consid. 2.2.2 ; TF 4A\_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5 ; TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2). Lorsqu'une situation de mobbing a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement ou une période de maladie, l'employeur ne peut pas en tirer argument pour résilier, parce que cela reviendrait à invoquer ses propres fautes (absence de mesures efficaces contre le mobbing) pour en tirer avantage au détriment du travailleur, ce qui est contraire à la bonne foi (TF 4C.320/2005

précité consid. 3.2). 7.3 En l'espèce, le congé a été motivé par les absences persistantes de l'intimé découlant de ses incapacités de travail. Il a été démontré par l'expertise judiciaire que les incapacités de travail du mois de décembre 2014 et de l'année 2015 sont liées au trouble de l'adaptation de l'intimé, autrement dit à une réaction émotionnelle anxieuse ou dépressive face à un facteur de stress clairement identifiable aux difficultés relationnelles au travail. Compte tenu de la jurisprudence rappelée ci-dessus, il convient donc de déterminer si l'incapacité prolongée de l'intimé ayant fondé le licenciement trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'appelante. Comme cela a été rappelé (cf. consid. 6 ci-dessus), l'employeur doit veiller à ce que l'atmosphère de travail soit empreinte de dignité et de respect mutuel et que l'employé puisse exécuter ses tâches dans des conditions qui respectent sa personnalité. Lorsque tel n'est pas le cas, l'employeur doit prendre les mesures utiles, conformément à l'art. 328 CO. En l'occurrence, alors que l'appelante savait que l'intimé se trouvait en incapacité de travail en raison d'une dépression liée à un harcèlement sur son lieu de travail, elle l'a licencié sans avoir pris aucune mesure pour ramener une atmosphère saine et dénuée de toute forme de discrimination. Pire, elle a nié l'existence d'un harcèlement, comme cela ressort de son courrier du 26 janvier 2015 en réponse à celui de l'assurance protection juridique de l'intimé du 16 janvier précédent. L'appelante y expose avoir étudié les allégations prétendues et avoir entendu les personnes mises en cause par l'intimé. Pareille réaction n'est pas suffisante au regard de l'art. 328 CO. Elle est d'autant plus surprenante qu'en 2013, l'appelante était entrée en matière sur les plaintes de l'intimé en acceptant son transfert dans un autre département, en vue d'apaiser la situation. Il est donc peu compréhensible que l'appelante ait balayé d'un revers de main les plaintes de l'intimé, contenues en particulier dans le rapport médical du Dr [...] du 4 août 2014 et dans le courrier de la protection juridique du 16 janvier 2015, et se soit contentée de confronter les versions des protagonistes. Or, entendus comme témoins dans le cadre de la présente procédure, plusieurs collaborateurs de l'appelante ont confirmé le comportement de L. \_\_\_\_\_ à l'égard de l'intimé. Cela aurait pu être confirmé à l'appelante si celle-ci avait mené une investigation plus poussée sur la réalité des événements relatés par l'intimé. En ne prenant aucune mesure à la suite des plaintes formulées à nouveau par l'intimé après son transfert d'atelier au mois d'octobre 2013 et alors que les deux ateliers concernés avaient été réunis dans le même hall, l'appelante a violé son obligation découlant de l'art. 328 CO. L'appelante soutient pour sa part que les plaintes de l'intimé au mois de janvier 2015 concernant le comportement de L. \_\_\_\_\_ auraient été formulées en réponse aux reproches sur la qualité de son travail. Il faut tout d'abord relever que, chronologiquement, ces plaintes ont été émises par l'intimé avant que l'appelante ne formule des remarques sur son travail en septembre et octobre 2014 et ne prononce le licenciement de celui-ci à la date du 25 juin 2015. La problématique ressortait en effet déjà du certificat médical du 4 août 2014 transmis par le médecin traitant de l'intimé, le Dr [...], ce dernier relevant le problème relationnel persistant sur le lieu de travail et préconisant un changement d'entreprise au sein du groupe. On ne peut donc pas considérer que les plaintes de l'intimé l'auraient été en réponse aux remarques sur la qualité de son travail adressées par l'employeur lors des entretiens d'évaluation de septembre et octobre 2014. Dans tous les cas, dès le moment où l'appelante a eu connaissance de ces plaintes, il lui appartenait de prendre des mesures conformément à l'art. 328 CO. Or, comme on l'a vu, la seule démarche entreprise par l'appelante a été d'entendre les personnes mises en cause par l'intimé, ce qui était tout à fait insuffisant, puisqu'elle ne permettait pas de vérifier la réalité des allégations de l'intimé – qui, comme déjà relevé, auraient pu l'être facilement en auditionnant d'autres collaborateurs

– ni de prendre les mesures susceptibles de faire cesser une fois pour toutes les propos et agissements discriminatoires dont l'intimé était victime. La seule mesure prise par l'appelante dans ce cadre, à savoir la mutation de l'intimé dans un autre atelier en octobre 2013, a été suffisante un certain temps, jusqu'à ce que les deux ateliers concernés soient réunis dans le même hall et que l'intimé soit à nouveau confronté à L.\_\_\_\_\_. A partir de ce moment, il faut considérer que l'appelante n'a plus pris les mesures nécessaires pour mettre fin à la situation de harcèlement subie par l'intimé. Ainsi, en licenciant l'intimé le 25 juin 2015, soit une dizaine de jours seulement après l'échéance du délai de protection découlant de l'art. 336c CO, alors qu'elle savait que l'intimé se trouvait en incapacité de travail en raison d'une dépression liée aux problèmes rencontrés sur son lieu de travail, l'appelante se prévaut de son propre comportement fautif, à savoir l'absence de prise de mesures durables et efficaces pour faire cesser la situation de mobbing dont l'intimé était victime, en violation de son devoir de protéger la personnalité de son employé découlant de l'art. 328 CO. L'appelante ne peut tirer avantage de ce comportement au détriment de l'intimé. Le caractère abusif de la résiliation doit donc être confirmé. L'appelante ne remettant pas en cause le montant de l'indemnité pour licenciement abusif retenu par les premiers juges, à savoir l'équivalent de cinq mois de salaire, il n'y a donc pas lieu d'examiner ce point.

## **E. 8**

CC au motif que les premiers juges auraient violé son droit à la contre-preuve. L'appelante ne prétend cependant pas que les premiers juges auraient refusé d'administrer les moyens de preuve qu'elle a requis. Elle se plaint seulement que les allégations et preuves qu'elle a présentées n'ont pas été retenus par les premiers juges. Il s'agit là d'une question d'appréciation des preuves, laquelle ne relève pas de l'art. 8 CC mais de l'art. 157 CPC. Cette question a déjà été longuement discutée au considérant ci-dessus.

### **E. 8.1**

Pour ces motifs, l'appel, manifestement mal fondé (cf. art. 312 al. 1 CPC), doit être rejeté et le jugement querellé confirmé.

### **E. 8.2**

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 416 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, les parties intimées n'ayant pas été invitées à se déterminer sur l'acte d'appel.

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