

VD_GERICHTE P323.009182 vom 9. Dezember 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-12-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P323.009182

FR: VD_GERICHTE P323.009182 du 9 décembre 2024

IT: VD_GERICHTE P323.009182 del 9 dicembre 2024

Erwägungen

E. 1

L'intimée est une société anonyme inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud, dont le siège est à [...] et dont le but est le placement de personnel temporaire ou fixe.

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). Ecrit et motivé, il 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, l'appel, formé en temps utile – compte tenu des fêtes judiciaires de Pâques (cf. art. 145 al. 1 let. a CPC) – contre une décision finale portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr. par une partie qui a un intérêt digne de protection à son exercice (art. 59 al. 2 let. a CPC), est recevable. 2.

E. 2

a) Par contrat de travail de durée indéterminée du 13 septembre 2019, l'appelant a été engagé par l'intimée, succursale de [...], en qualité de consultant à 70 %, à compter du 1er janvier 2020. b) L'art. 13 du contrat de travail renvoie au règlement d'entreprise, qui traite de l'« Interdiction du Harcèlement et Gestion des Conflits ». Il est prévu à l'art. 19 dudit règlement que « les collaborateurs sont priés de se référer à la directive y relative pour la procédure à entreprendre ». Il s'agit de la directive d[...] « Gestion de conflit et personne de confiance ». Au chapitre « Processus », cette directive prévoit ce qui suit : « Les collaborateurs qui estiment faire l'objet d'une situation conflictuelle ou de harcèlement communiquent sans équivoque aux personnes concernées qu'ils ne tolèrent pas leur comportement. Par ailleurs, ils doivent se plaindre auprès de leur responsable hiérarchique ou auprès de celui de la personne qui les harcèle ou les importune. Si les mesures susmentionnées ne sont pas possibles, le collaborateur a deux choix : - Contacter la personne de confiance d[...], à savoir Madame [...], Directrices RH : [...] - Ou la Hotline Confiance de [...] SA qui est à disposition de 8h à 18h30 du lundi au vendredi au numéro suivant : [...]. Des affiches concernant la Hotline confiance externe sont visibles dans chaque agence. Les personnes de confiance externes à l'entreprise garantissent une confidentialité absolue dans le cadre d'une plainte de l'employé. La confidentialité peut être levée uniquement en cas d'accord de ce dernier. Dans ce cas, de même que le cas d'une plainte auprès du responsable hiérarchique, l'employeur se doit de mener une enquête lors de laquelle il est tenu d'auditionner toutes les personnes impliquées, ainsi que d'éventuels

témoins, afin d'élucider les faits. Ces démarches feront l'objet d'un rapport d'enquête écrit.

- 4 - En cas d'atteinte à la personnalité et/ou à la santé avérée, l'employeur a le droit et le devoir de prendre les mesures nécessaires à l'encontre du ou des auteurs présumés, qui peuvent aller jusqu'au licenciement immédiat. Des sanctions équivalentes peuvent également être prises à l'encontre des personnes qui auront mis en cause des collègues sans aucune raison objective, notamment dans le but de leur porter préjudice. » c) Au début des rapports de travail, [...] occupait le poste de directeur commercial du secteur de la construction au sein de l'intimée. L'appelant et [...] s'étaient connus en 2012 dans le cadre d'une entreprise temporaire, ce dernier s'étant occupé du dossier de l'appelant durant quelques mois, avant que ce dernier décide de rejoindre une société concurrente active dans le même domaine. Ils se croisaient chez des clients ou lors de soirées ou activités ; en outre, entre 2014 et 2019, ils ont échangé des blagues sur un groupe WhatsApp, groupe constitué de personnes travaillant dans différentes sociétés de travail intérimaire. C'est [...] qui a proposé le dossier de l'appelant à l'intimée, mais ce n'est pas lui qui l'a engagé d) Au moment de l'engagement de l'appelant, son chef d'agence – son supérieur direct – était [...]. Celui-ci ayant été licencié, [...] a repris la fonction ad interim dès le printemps 2020, ainsi que celle de la gestion des agences de [...] et [...], spécialisées dans le bâtiment, et ce jusqu'au mois de septembre 2021, lorsqu'une nouvelle cheffe d'agence est arrivée en la personne d[...]. Il a alors repris son poste de directeur commercial de la construction. Le collègue direct de l'appelant était [...]. Il y avait également deux secrétaires, [...] et [...], et un troisième consultant, [...]. Entendu en qualité de témoin à l'audience du 14 août 2023, [...] a expliqué que l'appelant n'avait pas demandé à ce qu'il ne soit pas son supérieur et que, s'il l'avait fait, il en aurait eu connaissance.

- 5 - e) L'appelant est en outre l'associé-gérant principal de l'entreprise [...], qui a notamment pour but le commerce de vins.

E. 2.1

L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble

- 20 - 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. Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doit étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel).

E. 2.2

En procédure simplifiée, le tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les litiges portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). L'art. 247 al. 2 CPC prévoit la maxime inquisitoire simple, qualifiée également de maxime inquisitoire sociale. Cette maxime a pour but de protéger la partie faible au

contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2). La maxime inquisitoire prévue par l'art. 247 al. 2 CPC implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (Tappy, Commentaire romand, CPC, Bâle 2019, 2e éd. [ci-après : CR-CPC], n. 23 ad art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2 ; CACI 26 mars 2021/156 consid. 7.2.2). Le tribunal n'est pas non plus tenu de rechercher

- 21 - d'office dans le dossier ce qui pourrait en être déduit en faveur de la partie qui a présenté les éléments de preuve (TF 4A_19/2021 du 6 avril 2021 consid. 5.1 ; CACI 26 juin 2023/252 consid. 2.2).

E. 2.3.1

L'art. 311 al. 1 CPC impose au justiciable de motiver son appel. Il doit ainsi s'efforcer d'établir que la décision attaquée est entachée d'erreurs, que ce soit au niveau des faits constatés et/ou des conclusions juridiques qui en sont tirées. Il en résulte que, lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être « les faits déterminants et établis », sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient pas à l'autorité d'appel de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui de la décision attaquée pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (not. CACI 18 octobre 2023/423 consid. 3.2 ; CACI 6 mars 2023/108 consid. 4.1 ; CACI 8 décembre 2022/594 consid. 4.1).

E. 2.3.2

En l'espèce, au chapitre II de l'acte d'appel, intitulé « Bref rappel des faits », l'appelant se contente de présenter un état de fait sans faire la moindre allusion au jugement querellé. Cette partie de l'appel ne sera ainsi pas prise en considération, au regard des exigences légales et jurisprudentielles en matière de motivation. 3.

E. 3

Durant les mois qui ont suivi son engagement, l'appelant n'a pas effectué des horaires particulièrement astreignants, pas plus qu'il n'a été à l'origine de résultats extraordinaires. Il est arrivé à l'appelant de solliciter directement l'aide de [...] pour certaines tâches en rapport avec son travail.

E. 3.1.1

Le juge apprécie librement la force probante des preuves en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (art. 157 CPC ; ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 ; not. ATF 133 I 33 consid. 2.1 ; TF 4A_394/2022 du 27 décembre 2012 consid. 2.2 ; TF 5A_250/2012 du 18 mai 2012 consid. 7.4.1).

- 22 - 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 ; CACI 1er février 2023/51 consid. 3.2.2). Il est cependant reconnu que certaines preuves soient considérées comme plus fiables et plus probantes que d'autres : ainsi un titre a 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 ; CACI 18 décembre 2020/549). Le fait qu'un moyen de preuve conduise à un résultat divergent n'exclut pas que le juge puisse parvenir à une conviction. Il lui appartient d'apprécier dans leur ensemble tous les moyens de preuve apportés, en évaluant la crédibilité de chacun d'eux (TF 4A_394/2009 du 4 décembre 2009 consid. 2.4, RSPC 2010 p. 147). L'appréciation des preuves par le juge consiste, en tenant compte du degré de la preuve exigé, à soupeser le résultat des différents moyens de preuves administrés et à décider s'il est intimement convaincu que le fait s'est produit, et partant, s'il peut le retenir comme prouvé. Lorsque la preuve d'un fait est particulièrement difficile à établir, les exigences relatives à sa démonstration sont moins élevées ; elles doivent en revanche être plus sévères lorsqu'il s'agit d'établir un fait qui peut l'être facilement, en produisant par exemple un document officiel (TF 5A_812/2015 du 6 septembre 2016 consid. 5.2). Lorsqu'à l'issue de l'appréciation des preuves, un tribunal arrive à la conclusion qu'une allégation de fait est prouvée ou qu'elle est démentie, la répartition du fardeau de la preuve devient sans objet (ATF 141 III 241 consid. 3.2, JdT 2016 II 235). Les liens qui existent entre la partie et le témoin exercent une influence directe sur la force probante à accorder au témoignage. En raison de ces liens ou de l'intérêt d'un témoin à l'issue de la procédure, le juge ne devra retenir ces témoignages que dans la mesure où ils sont corroborés par d'autres éléments du dossier (CACI 25 mai 2021/244 ; CACI 2 juillet 2020/279 ; CACI 31 mars 2017/133). Il en va de même lorsque le témoin a discuté avec une partie, avec laquelle il entretient au demeurant

- 23 - des liens d'amitié, de l'objet de son audition après avoir été convoqué (CREC 12 septembre 2017/347 ; CACI 5 octobre 2022/503). Il n'est pas arbitraire de retenir les déclarations d'un témoin sur certains éléments et de les écarter sur d'autres (TF 4A_412/2021 du 21 avril 2022 consid. 8.2).

E. 3.1.2

Dans un premier grief, l'appelant soutient que les premiers juges auraient retenu à tort que celui-ci aurait entretenu une relation amicale avec [...] – son supérieur et mobbeur supposé, faisant valoir que leur relation était exclusivement professionnelle. A l'issue du raisonnement (cf. appel, p. 6), il invoque toutefois une violation du droit, sans dire laquelle. Il se prévaut de l'audition de [...] pour expliquer qu'il n'avait reçu son supérieur à son domicile alors qu'il se trouvait en arrêt maladie que parce que celui-ci l'avait contacté pour lui acheter du vin et parce qu'il craignait de perdre son emploi. Il conteste aussi que cette relation ait pu expliquer qu'il ait dit lors de son évaluation professionnelle son plaisir et sa motivation à venir (au travail, réd.) au quotidien, expliquant ces déclarations par la crainte de son appréciateur, qui était à l'origine du mobbing dénoncé. Il se réfère également au témoignage de [...] du 14 août 2023 pour démontrer le caractère exclusivement professionnel de leur relation. Enfin, il invoque les messages échangés entre eux, qui seraient en lien avec le travail et dont les blagues se rapporteraient à un jeu initié par [...], non par lui. En l'occurrence, le jugement retient que l'appelant avait proposé à [...] de passer à son domicile pour boire un café et que ce dernier en avait profité pour lui acheter du vin (cf. jugement, ch. 5, p. 5), alors qu'il ressort du témoignage de [...] (cf. ad all. 80 et 81) que c'est bien ce dernier qui avait contacté l'appelant pour lui acheter du vin et qu'à cette occasion, l'appelant lui avait proposé de passer pour prendre un café et chercher le vin. La sollicitation initiale est donc bien venue de [...], ce qui a été retenu dans l'état de fait du présent arrêt (cf. supra, ch. 5 let. b), sans que cela n'exerce cependant une influence

déterminante sur l'appréciation de la relation entre les prénommés, qui repose sur différents critères. En tout état de cause, si l'appelant ne souhaitait pas la présence de son supérieur, de surcroît à son domicile, soit dans un cadre privé, il

- 24 - pouvait s'abstenir de lui proposer un café et on peine à comprendre que cette proposition ait pu être motivée par la peur d'être licencié, comme il l'a affirmé dans ses déclarations de partie, lesquelles, à elles seules, n'ont qu'une force probante très restreinte. Il est plausible que, dans le cadre de son évaluation, l'appelant n'ait pas osé formuler de commentaire négatif dès lors qu'il était apprécié par celui qu'il estimait à la source de ses ennuis. Cela n'est pour autant pas prouvé, ni rendu suffisamment vraisemblable, ne reposant que sur ses seules déclarations de partie. Cet épisode peut tout aussi bien se justifier par la relation entretenue avec [...] allant au-delà du strict cadre professionnel, comme le tribunal l'a retenu. Il faut en tout état de cause constater que le témoignage de ce dernier au sujet du caractère plus ou moins proche de la relation qu'il entretenait avec l'appelant n'a pas le caractère strictement professionnel que ce dernier lui prête, [...] ayant déclaré avoir eu avec lui des relations plus que professionnelles, avoir mangé avec lui et l'avoir vu à l'extérieur, le considérant comme un copain, bien que non comme un ami, et s'être fait du souci pour sa santé (cf. ad all. 78, 79, 168 et 171). S'agissant du surnom de « géant vert » donné par [...] à l'appelant, il faut constater que ce traitement n'était pas spécifique à l'appelant, le premier nommé affublant régulièrement de surnoms ses différents collaborateurs. De surcroît, l'appelant ne s'en est jamais plaint à [...], qui a déclaré qu'il aurait cessé s'il avait su que l'appelant le ressentait négativement. Enfin, les blagues douteuses ou stigmatisantes au sein de l'agence n'étaient pas le seul fait de [...], puisque l'appelant lui-même a alimenté le sujet avec une blague stigmatisant les maghrébins. Les témoins (cf. jugement, ch. 8, pp. 7ss) ont d'ailleurs relevé que les blagues de [...], d'un goût parfois certes discutable, visaient tout le monde et que cela était pris pour de la rigolade, non pour de la stigmatisation. Il est tout à fait plausible que l'appelant l'ait mal pris, mais il n'en a en tout cas pas

- 25 - fait état. Et s'il a ressenti certaines d'entre elles comme ayant un caractère antisémite, c'est apparemment du fait d'une sensibilité particulière à ce sujet, dont il ne s'est toutefois pas ouvert à [...], lequel a nié toute intention d'antisémitisme et plaidé la maladresse ou la bêtise. Vu l'ambiance de rigolade qui régnait dans l'agence, ces blagues n'étaient pas mal reçues et ont perduré, sans que personne ne s'en plaigne, pas même l'appelant, qui a lui-même alimenté le sujet. En tout état de cause, la vidéo représentant Hitler et Staline ne comporte pas de propos antisémites (cf. jugement, ch. 4, p. 5) et l'appelant ne démontre pas le contraire. Si le seul fait de l'avoir adressée à une personne de confession juive comme l'appelant peut être mal reçu, [...] a nié avoir eu l'intention de blesser l'appelant. Le fait que cette vidéo comporte en outre la présence de Staline, lequel était opposé à Hitler lors de la 2e guerre mondiale, relativise voire supprime l'aspect potentiellement antisémite de l'envoi. Il faut constater que les griefs de l'appelant contre la manière dont l'autorité précédente a qualifié la relation entre [...] et lui ne justifient pas une appréciation inverse, dans le sens de la relation strictement professionnelle que l'appelant suggère, alors que le ton, les échanges en dehors du bureau ou du travail, la bonne évaluation des conditions de travail, l'offre faite à un supérieur – décrié comme étant le mobbeur – de prendre un café au domicile privé de l'employé en arrêt de travail pour cause de suites de mobbing selon lui, vont dans le sens d'une relation de copinage ou camaraderie empreinte de blagues douteuses et d'un ton vif des deux côtés. Plusieurs témoins ont en effet déclaré à cet égard que le ton montait

régulièrement entre les deux, de part et d'autre – les intéressés se comportant comme des coqs selon l'un des témoins – et gérant de surcroît plus ou moins le même portefeuille de clientèle. Dans ces conditions, ériger des traits d'humour malvenus ou déplacés en volonté de stigmatiser ou de mobber n'est pas justifié et il faut constater que l'autorité précédente n'a pas établi les faits de manière intolérable, mais qu'elle pouvait au contraire retenir une relation allant au-delà du cadre strictement professionnel, expliquant les libertés de ton

- 26 - prises par [...], nonobstant sa qualité de supérieur de l'appelant, à l'égard de ce dernier. Le grief doit être rejeté.

E. 3.2.1

Dans un deuxième grief dirigé formellement contre l'état de fait, l'appelant conteste qu'un esprit d'équipe régnait au sein de l'agence, dont il n'avait pas été exclu. Il se prévaut à cet égard du sondage sur le management « [...] » réalisé en 2020, selon lequel le management des agences gérées par [...] aurait été jugé mauvais, ce dernier étant à l'origine d'un climat délétère au sein de l'intimée. Par ailleurs, il estime que la portée des témoignages sur ce point a été mal appréciée, se prévalant de ceux de [...] et de [...] (cf. appel, pp. 6ss).

E. 3.2.2

Deux sondages [...] ont été réalisés, l'un en 2020, le second entre le 21 mars et le 1er avril 2022 (cf. jugement, ch. 14, p. 14). Contrairement à ce que plaide l'appelant, le résultat du sondage effectué entre fin mars et le 1er avril 2022 est pertinent, dès lors qu'il a porté sur la période antérieure, soit celle durant laquelle l'appelant était encore employé de l'intimée, étant rappelé qu'il a été licencié le 22 février 2022 pour le 23 avril suivant. Le contenu des pièces produites à cet égard ne permet toutefois pas de distinguer entre les agences [...], [...] et [...] (cf. pièce requise produite le 17 juillet 2023 par [...]) ; par ailleurs, contrairement à ce qu'invoque l'appelant, la responsable RH de l'intimée, [...], n'a pas déclaré que toutes les/ces agences étaient gérées par [...] : lors de son audition en qualité de témoin, elle a réfuté le contenu des allégués nos 49 et 50, selon lesquels l'appréciation de [...] par les autres employés était systématiquement catastrophique et que l'intéressé aurait de ce fait été convoqué à au moins trois reprises durant la période d'emploi de l'appelant au sein de l'intimée pour s'expliquer sur ces résultats, précisant d'une part que [...] ne dirigeait pas l'agence de [...], mais que toutes les

- 27 - agences gérées par [...] faisaient partie d'A. _____ SA, ce qui n'est pas la même chose ; et d'autre part qu'elle-même n'avait jamais convoqué [...] à cet égard et qu'il ne l'avait pas non plus été par son supérieur, M. [...]. Il faut donc constater que la preuve d'un management catastrophique par [...] ne peut être rapportée sur la base des sondages en question.

E. 3.2.3

Quant aux témoignages qui auraient été mal appréciés à cet égard, on se référera en détail aux différents témoignages, pour constater qu'hormis [...], qui l'a qualifié de « pire des directeurs », aucun n'a critiqué le management du fait de [...]. [...] a certes déclaré que [...] était « un tyran », toutefois en lien avec ses exigences de rendement à l'égard des collaborateurs (cf. ad all. 29 et en fin de témoignage), mais il a aussi précisé qu'il challengeait le bureau complet, non seulement l'appelant, qu'il n'avait pas constaté de harcèlement moral à l'encontre de l'appelant, qu'il avait une manière très directe de dire les choses et ne mâchait pas ses mots, de façon générale, et encore que si son exigence

s'apparentait à celle d'un tyran, il n'était pas pour autant un dictateur. Par ailleurs, il a précisé que si [...] « gueulait » quand cela n'allait pas comme il l'entendait, le témoin a déclaré que l'appelant n'était pas en reste, ce que le témoin [...] a aussi confirmé en précisant que les relations entre l'appelant et [...] étaient parfois tendues, que ça criait pas mal, que les deux haussaient le ton, au point qu'elle-même levait la tête de son travail, sans considérer toutefois que l'un parlait à l'autre de façon inconvenante. [...] s'est montrée critique à l'égard de l'intimée et plus particulièrement de [...], le qualifiant de pire directeur et affirmant que l'intéressé avait de ce fait perdu son poste – ce qui a toutefois été démenti par la RH [...]. Elle a cependant précisé que si l'intéressé challengeait l'appelant professionnellement, il le faisait avec tout le monde de la même manière (cf. ad all. 17), que s'il y avait du harcèlement moral, surtout envers l'appelant (cf. ad all. 18), celui-ci prenait la forme de « blagues sur les juifs », lesquelles étaient adressées à tout le monde et pas spécifiquement à l'appelant (cf. ad all. 20), qu'il faisait aussi des blagues

- 28 - sur les portugais et qu'elle-même, pourtant portugaise, les prenait pour des blagues et pas mal, et que les menaces « ça va chier » « envoyées en copie à tout le monde par rapport à des choses qui avaient été faites par l'appelant », l'étaient « surtout avec les conseillers », ce qui tend à démontrer que ces exigences peu affables n'étaient pas formulées exclusivement à l'égard de l'appelant. [...] a d'ailleurs confirmé que si [...] était très contrôlant avec l'appelant, il l'était avec tout le monde, car c'était sa manière d'être. Il ressort donc des témoignages que si [...] recourait à une communication trop directe et utilisait des expressions peu compatibles avec un contexte professionnel, c'était là sa façon d'être avec tous les collaborateurs, non seulement avec l'appelant, et que ce dernier non seulement ne s'en était pas plaint, mais adoptait régulièrement avec [...] le même ton et participait à l'atmosphère de rigolade autour de blagues pas forcément très intelligentes. Dans ces circonstances, il ne saurait être question de considérer que [...] entretenait un climat délétère au sein de l'entreprise intimée, étant sous-entendu que l'appelant en aurait été la victime. Il ressort par ailleurs de la majorité des témoignages que l'ambiance était bonne au sein de l'agence et que la plupart des collaborateurs ont qualifié les relations entre les deux hommes de bonnes. Si [...] a utilisé les termes de harcèlement moral quant à l'attitude peu respectueuse de [...] (blagues et ton utilisé) à l'égard des collaborateurs, et a fait état du fait que l'appelant avait plusieurs fois pleuré devant elle, on rappelle qu' [...] a mentionné que l'attitude des deux hommes s'apparentait à un combat de coqs. Dans ces circonstances, du fait que l'appelant a donné l'impression de vouloir s'intégrer en adoptant le même ton que [...] et en participant à la rigolade générale, si peu fine qu'elle ait été, il est compréhensible que son malaise n'ait pas été perçu et que l'ambiance ait pu être tenue pour bonne par la majorité des collaborateurs et par [...] lui-même.

- 29 - Le grief formulé à l'égard de la conclusion tirée par les premiers juges à l'issue de l'appréciation des témoignages doit ainsi être rejeté. 4.

E. 4

a) L'appelant, de confession juive, a déclaré avoir vu une vidéo envoyée par [...] sur le groupe WhatsApp de l'agence, montrant Hitler et Staline chantant « Video Killed The Radio Star ». b) Entendu en qualité de témoin à l'audience du 13 juin 2023, [...] a indiqué que les échanges sur le groupe WhatsApp précité étaient majoritairement professionnels, mais également privés vu la bonne entente entre collègues. Également entendu en qualité de témoin à l'audience du 23 novembre 2023, [...] a indiqué que [...] avait envoyé sur ce groupe des caricatures et des blagues sur les maçons portugais, le témoin, de nationalité

portugaise, ne les ayant pas mal prises. c) De juillet 2020 à décembre 2021, tant durant la journée qu'en soirée, de très nombreux messages WhatsApp, tant professionnels que privés, ont été échangés entre l'appelant et [...]. Les messages comportaient non seulement des textes mais également des images, des vidéos, des émoticônes et des GIF. Ils ont tous deux partagé des images humoristiques provenant de sites, certaines à connotation sexuelle. A titre d'exemple, le 22 octobre 2020, l'appelant a transféré à [...] un message pris sur internet avec une image de M. Strauss-Kahn et les termes : « Et merde Il fait un temps maghrébin aujourd'hui gris. voilé et menaçant... ». [...] a déclaré que ces plaisanteries n'avaient jamais eu un goût douteux de son point de vue. Il a expliqué que, sur les groupes, il envoyait des images de manière générale, sans cibler quelqu'un, ajoutant qu'à certaines périodes, l'appelant envoyait de son côté beaucoup d'images et de vidéos d'humour. [...] a précisé avoir reçu la vidéo avec la chanson « Video Killed The Radio Star », qui ne comprend pas de propos antisémites,

- 6 - et l'avoir distribuée à d'autres personnes. Pour lui, cette vidéo est drôle car on voit les deux personnages sur cette chanson, reconnaissant toutefois le caractère offensant d'une telle vidéo envoyée à une personne juive, précisant ne pas y avoir pensé sur le moment. Il a ajouté que tout et n'importe quoi se disait dans ces groupes WhatsApp et que, pour lui, il n'y a jamais eu d'arrière pensées antisémites, personne ne lui ayant par ailleurs fait remarquer que ses propos étaient inappropriés ou offensants.

E. 4.1.1

Sous l'angle du droit, l'appelant invoque le mobbing dont il aurait été la victime, incompatible avec la protection de la personnalité du travailleur que l'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur, ce qui rendrait le congé litigieux abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO.

E. 4.1.2

L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Le harcèlement psychologique, ou mobbing, constitue une violation de l'art. 328 CO. La jurisprudence le 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. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut 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 (not. TF 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1 ; TF 8C_107/2018 du 7 août 2018 consid. 5 ; TF 4A_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.2). Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles (not. TF 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et 5.3 ; TF 8C_787/2015 du 4 novembre 2016 consid. 3.2.4 ; TF 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.2), d'une incompatibilité de caractères (TF 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.2), d'une mauvaise ambiance de travail, ou du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait à ses devoirs envers ses collaborateurs (TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1 et réf. cit. ; TF 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid 3.1).

- 30 - En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette disposition, 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. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a) ; l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (TF 4A_326/2020 du 1er décembre 2020 consid. 3.2 et réf. cit.). Des prétentions en manque à gagner et en perte de gain peuvent être fondées sur l'art. 328 CO ou sur les art. 41 ou 97 CO. Quel que soit le fondement de ces prétentions, l'employeur n'est susceptible de répondre des atteintes causées à la santé de son employé que si celui-ci subit un dommage et qu'il existe un rapport de causalité naturelle et adéquate entre les manquements de l'employeur et ledit dommage (CREC I 13 mai 2011/175 : lien de causalité nié en l'espèce au vu de l'expertise). Récemment, le Tribunal fédéral a retenu que des difficultés au travail peuvent fréquemment entraîner une dépression ou d'autres troubles psychologiques, qui ne sont pas constitutifs d'une maladie directement causée par l'employeur (ATF 150 III 78 consid. 3.1.3). Lorsqu'une incapacité de travailler est à l'origine d'une action en dommages-intérêts, il appartient à la victime, en vertu de l'art. 8 CC, d'alléguer et de prouver les faits permettant de constater que le comportement de l'employeur, par exemple la prétendue omission d'adopter des mesures destinées à protéger sa personnalité et sa santé, a été la condition sine qua non du résultat, soit du dommage subi, par exemple son invalidité. Il s'agit donc de démontrer que si l'employeur avait pris les mesures qu'on pouvait attendre de lui, la victime ne serait pas dans l'incapacité de travailler (Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., Berne 2022, n. 97 ad art. 328 CO).

- 31 - Etablir les comportements adoptés par l'auteur du mobbing allégué, ses intentions et mobiles, le contexte de travail, la personnalité de l'employé victime ou encore son état de santé, ressortit au fait. Relèvent aussi de l'appréciation des preuves les déductions auxquelles le juge procède parce qu'il ne dispose pas de preuves directes (Corboz, Commentaire de la LTF, 2e éd., Berne 2014, n. 33 ad art. 105 LTF, cité in TF 4A_310/2019 déjà cité).

E. 4.1.3

Contrairement à ce que plaide l'appelant, les faits ne permettent pas de retenir des agissements visant à l'isoler, le marginaliser, ni l'exclure ou encore le déstabiliser. Il ressort de l'instruction que les relations avec [...], que l'appelant considère être à l'origine de harcèlement à son encontre, étaient tendues entre eux deux, ce qui donnait lieu à des épisodes où chacun d'eux haussait le ton. L'occasion en était d'autant plus donnée qu'ils se partageaient plus ou moins le même portefeuille de clientèle et que [...] était très contrôlant. Le fait que ce contrôle, perçu par l'appelant comme excessif et stigmatisant, ait pu s'exercer plus fréquemment à son endroit, comme [...] l'a suggéré tout en ajoutant, comme d'autres témoins, que [...] était contrôlant avec tout le monde et « gueulait » dès que ses exigences de rendement n'étaient pas remplies, s'explique par cette proximité liée au partage de la même clientèle. Il ne ressort pas des témoignages, hormis éventuellement celui de [...], que l'appelant ait été davantage visé par les critiques, remarques intempestives et parfois déplacées de [...], que d'autres collaborateurs et il ressort du témoignage d' [...], décrit comme un ami de l'appelant par le témoin [...], que les deux hommes se livraient à ce qui était perçu par elle comme un combat de coqs, le ton montant du fait de chacun d'eux. A cela s'ajoute, comme cela a été mis en évidence, que l'appelant a participé à la relation de proximité avec [...], non qu'il l'aurait subie, partageant avec lui des moments à l'extérieur

(repas et matchs de hockey), des vœux spontanés via leur téléphone privé pour leurs anniversaires respectifs, des blagues sur des groupes WhatsApp tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise intimée, et allant jusqu'à l'inviter à prendre un café chez lui alors qu'il était en arrêt de travail, tandis que le vin que [...] lui avait commandé pouvait fort bien être livré d'une autre

- 32 - manière ou à un autre moment. La discrimination ressentie du fait de sa confession juive ne peut pas davantage être appréhendée comme le visant explicitement, l'instruction ayant démontré qu'il n'était pas personnellement visé, que l'humour d'un goût douteux de [...] visait tout le monde et au surplus que lui-même avait entretenu ce climat de rigolade douteuse en partageant des blagues du même goût douteux, notamment à une reprise contre les maghrébins. Il est ainsi malvenu de reprocher à son supérieur d'avoir fait preuve d'un humour à connotation discriminatoire à l'égard des juifs, lorsque lui-même s'en est pris aux maghrébins, ce même si son supérieur n'était pas maghrébin. Le manque de respect est présent dans les deux cas. Au surplus, il n'est pas établi que l'intimée, par sa direction, savait de quoi il en retournait, subjectivement du moins pour l'appelant. Certes, [...] avait été mise au courant à son arrivée comme cheffe d'agence et n'avait rien relayé ni entrepris auprès de la direction, quand bien même elle avait dit vouloir changer les choses afin d'éviter que le malaise de l'appelant perdure. On peut toutefois lui donner quittance du fait qu'elle n'en a pas eu le temps, l'arrêt de travail étant survenu très peu de temps après son arrivée et l'appelant ne s'étant pas ouvert de son ressenti à son employeur. On peut d'autant moins reprocher à [...] de ne pas s'être montrée assez curieuse que l'arrêt maladie en question était le second et que tant elle-même, que [...], que la RH [...], que des collaborateurs ont pensé qu'il était une suite d'un premier arrêt maladie survenu en fin d'année 2020, lié à des problèmes neurologiques (cf. jugement, ch. 5, let. a, p. 5). Tant durant le premier que durant le second arrêt de travail, [...] comme d'autres collaborateurs de l'intimée se sont enquis régulièrement de sa santé et cela sincèrement, l'appelant n'ayant pas démontré l'inverse. A cela s'ajoute que lors de son appréciation en janvier 2021 effectuée par [...], l'appelant s'était dit pleinement satisfait de ses conditions de travail, bien intégré, contrairement à son ancienne expérience et motivé à venir travailler (cf. jugement, ch. 6, p. 6). L'appelant plaide certes qu'il lui était impossible de se plaindre à [...] à cette occasion, mais il écrit en même temps dans son appel avoir fait état en une autre occasion de certaines choses qui le

- 33 - dérangeaient à [...], lequel avait eu un peu de peine à changer de comportement, mais l'avait néanmoins fait après un à deux mois, bien qu'en pointant son manque d'humour (cf. appel, p. 11, 3e paragraphe). Il ressort par ailleurs des témoignages que le ton montait du fait de chacun des deux hommes, qui se comportaient comme des coqs. Ces circonstances décrédibilisent l'affirmation selon laquelle il aurait été impossible à l'appelant de faire valoir lors de son appréciation son ressenti pour solliciter un changement dans ses conditions de travail et notamment dans ses rapports avec son supérieur. Le fait que [...] l'ait sollicité à quelques reprises durant son arrêt maladie, voire durant ses vacances pour des renseignements sur des dossiers en cours peut s'expliquer par le partage de clientèle commune et il n'est en tout cas pas établi que cela aurait été fréquent, justifiant que cela soit considéré comme une forme de harcèlement. En outre, à nouveau, l'appelant ne prétend pas s'en être plaint à la direction, laquelle serait restée inactive sur une période significative. L'atteinte à la santé présentée par l'appelant, indiscutable, ne présente ainsi pas de lien de connexité établi avec une inaction de l'intimée confrontée par son employé à un grief de

mobbing du fait d'un supérieur. L'appelant admet lui-même être une personne anxieuse et il ressort du jugement qu'il a consulté la psychothérapeute [...] en raison d'une anxiété généralisée, se traduisant par un état de tension quasi continu, des ruminations anxieuses et une vision négative de lui-même dès juin 2019, soit avant son engagement au sein de l'intimée et pour partie sans lien avec le travail (cf. jugement, ch. 10, let. b, pp. 11-12).

E. 4.2

En définitive, l'instruction n'a pas mis en évidence de mobbing du fait de [...] à l'égard de l'appelant, en tout état de cause l'intimée n'avait pas été mise au courant de façon à pouvoir le cas échéant prendre des mesures et enfin, le lien de causalité naturelle entre l'atteinte à la santé présentée par l'appelant et les agissements éventuels de ce dernier, en sa qualité de supérieur hiérarchique de l'appelant au sein de l'intimée, fait défaut, du fait de la fragilité préexistante de l'intéressé, qui justifie

- 34 - l'appréciation des premiers juges selon laquelle c'est une sensibilité particulière qui avait amené l'appelant à se sentir discriminé. 5. Ce qui précède conduit au rejet de l'appel, sans qu'il soit nécessaire d'examiner le bien-fondé de la prétention que l'appelant entendait déduire de l'art. 336 al. 1 let. a CO, dont les conditions ne sont pas remplies. 6. En conclusion, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 in fine CPC, et le jugement querellé confirmé. L'arrêt peut être rendu sans frais judiciaires au vu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC). La partie intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens.

E. 5

a) Du 9 novembre 2020 au 31 décembre 2020, l'appelant a été en incapacité de travail en raison de problèmes neurologiques. b) Le 10 novembre 2020, [...] a écrit à l'appelant un message WhatsApp dont la teneur est la suivante : « Hello mon cher ami. Je viens un peu aux nouvelles, comment vas-tu ? N'hésite pas si tu as besoin de quoique (sic) ce soit... ». Des échanges aimables ont eu lieu entre eux par ce biais durant cette première incapacité de travail, [...] prenant des nouvelles de l'appelant à plusieurs reprises. Pour [...], l'intimée et lui-même se sont montrés soucieux de l'état de santé de l'appelant, voulant savoir quand il pourrait revenir. Sachant ce que l'appelant avait, cela lui tenait à cœur, ajoutant accorder une importance particulière à l'état de santé de chacun des collaborateurs. Le 23 novembre 2020, [...] a contacté l'appelant pour lui acheter du vin. L'appelant lui a alors proposé de passer chez lui pour prendre un café et venir chercher le vin, ce qu'il a fait deux jours plus tard. Selon [...], l'intimé et lui ont eu à cette occasion une conversation amicale autour de l'état de santé et des perspectives de l'appelant. c) [...] a indiqué qu'il ne savait pas quand l'appelant reviendrait de son arrêt de travail, précisant ne pas avoir eu d'informations de la part de l'intimée à ce sujet, pas plus que de la part de [...].

- 7 - d) Les messages WhatsApp professionnels, pratiquement inexistantes durant l'incapacité de travail, ont repris avec le retour de l'appelant au travail.

E. 6

Peu après le retour de l'appelant, soit le 14 janvier 2021, un entretien d'évaluation s'est déroulé en présence de [...], qui a donné lieu à un rapport. Cet entretien a porté essentiellement sur le développement et les objectifs de performance de l'appelant au sein de la société, mais également sur l'appréciation de son comportement et son attitude. Concernant les performances, le rapport indiquait que deux objectifs avaient été atteints, un

troisième partiellement, tandis qu'un quatrième ne l'avait pas été en raison de l'incapacité de travail de l'appelant et la pandémie de Covid-19. [...] a indiqué dans ce rapport que les dossiers traités par l'appelant n'étaient pas toujours en règle du point de vue administratif, ce dont ce dernier était conscient. Il est également indiqué qu'en raison de sa maladie et de la pandémie, l'appelant disait n'avoir pas pu pleinement faire son travail convenablement, mais qu'il lui tenait à cœur de le faire en 2021, ajoutant qu'il avait beaucoup de plaisir et de motivation à venir au quotidien, se sentait vraiment dans une équipe, contrairement à son ancienne expérience, grâce au système mis en place par l'intimée, et était très satisfait de son choix d'avoir intégré cette dernière, s'identifiant parfaitement à la société. S'agissant de dite évaluation, lors de son interrogatoire le 14 août 2023, l'appelant a expliqué qu'il ne pouvait pas « mettre autre chose », étant donné que c'est [...] qui la lui faisait passer, expliquant avoir eu peur de se faire licencier. Lors de son interrogatoire, [...] a expliqué que les performances de l'appelant étaient insuffisantes, celles-ci n'étant pas dues à son incapacité de travail ou au Covid-19, mais sûrement au fait que l'appelant avait débuté en janvier et qu'il fallait généralement attendre le mois d'avril pour avoir plus de résultats. Pour lui, l'appelant – qui voyait leurs relations comme bienveillantes et amicales – avait des compétences.

- 8 - Il lui manquait peut-être de « l'ouvrage sur le métier », pouvant expliquer ses résultats insuffisants.

E. 7

Dans un message WhatsApp du 21 février 2021, [...] a souhaité un bon anniversaire à l'appelant en ces termes : « Happy birthday mon 70 % préféré » avec des émoticônes, message auquel l'appelant a répondu « Mercciiiiiiii bcp » également avec des émoticônes. Le 24 mai 2021, l'appelant a également souhaité un bon anniversaire à [...] en écrivant : « Happy birthday Passe une magnifique journée ! Profite bien » avec des émoticônes, message auquel celui-ci a répondu : « Merci mon géant vert ».

E. 8

a) Le comportement de [...], les relations entre celui-ci et l'appelant et l'ambiance au sein de l'agence ont été décrits par les collaborateurs de l'agence de différentes manières : aa) Pour [...], entendue en qualité de témoin à l'audience du

E. 13

Personne à la direction n'était au courant des problèmes de l'appelant, n'ayant reçu aucune plainte de sa part avant le 4 avril 2022, lorsqu'il est passé au siège pour en parler. L'intimée l'a alors immédiatement reçu.

E. 14

a) Un sondage « [...] » a été réalisé en 2020 dans le cadre d'[...] SA et d'A. _____ SA – avec 23 réponses pour le premier et 80 pour le second sans distinction entre [...] [...], [...] [...] et [...] [...] – portant sur la crédibilité, le respect, l'équité, la fierté ou la convivialité. Les résultats ont été compris entre 73 % et 86 % comme corroborant les déclarations énoncées. A la question « Cette entreprise a-t-elle des aspects originaux

- 17 - ou particuliers qui font d'elle une entreprise où il fait vraiment bon travailler ? », la bonne atmosphère a été évoquée à plusieurs reprises. A celle « Si vous pouviez changer une seule chose pour que votre entreprise devienne ou reste une entreprise où il fait bon travailler, que proposeriez- vous ? », la question des horaires a été la plus mentionnée. Deux

personnes ont évoqué le fait de « changer le responsable d'agence ». Un second sondage a été réalisé par « [...] » entre le 21 mars et le 1er avril 2022 dans le cadre d' [...] SA sur les sites d'A. _____ [...] [...] et A. _____ [...] [...]. [...] gérait environ 15 personnes sur ces deux sites et 13 ont répondu au sondage, alors que 297 ont répondu dans l'entreprise sur environ 400 employés. Les résultats de [...] n'ont pas été indiqués par souci de confidentialité, car il y avait moins de 5 répondants. En ce qui concerne [...], s'agissant de la déclaration « Le management est accessible, ouvert au dialogue », le résultat corroborant cette assertion a été de 100 %, celle « Nous travaillons dans un cadre professionnel sain sur les plans psychologiques et humain » de 80 %, de même que pour celles « C'est avec plaisir que nous nous rendons au travail » et l'« Atmosphère de travail est plaisante ». La déclaration « Je pense que le management ne licenciera un salarié qu'en dernier recours » n'a par contre réuni que 40 % d'appréciations favorables et celle « Si j'étais traité(e) injustement, je pense que ma plainte serait prise en considération dans l'entreprise », seulement 60 %. Pour Genève, les taux étaient plus bas (entre 20 et 40 %). b) [...], [...] et [...] n'ont pas constaté ou entendu parler de quelconques représailles d'un supérieur – et en particulier de [...] – qui aurait été mal noté, [...] relevant que, comme les sondages – qui ont lieu tous les deux ans – étaient anonymes, ils ne connaissaient pas l'appréciation de [...]. Le susnommé n'a jamais été convoqué, ni par les ressources humaines, ni par son supérieur, à la suite des sondages. [...] a expliqué que l'intimée n'avait qu'une centaine de collaborateurs, avec environ 80 % de participation aux sondages, et que des mesures étaient prises lorsque les taux de satisfaction étaient peu

- 18 - élevés, précisant que le sondage ne permettait pas de savoir où exactement intervenir, celui-ci étant anonyme.

E. 15

a) Par courrier du 22 avril 2022, l'appelant a contesté son licenciement, le considérant comme abusif, demandant son annulation et sa réintégration dans ses fonctions. b) Dans un courrier du 27 avril 2022, l'intimée a contesté le caractère abusif du congé et a refusé de réintégrer l'appelant. c) Par courrier du 15 juin 2022, l'appelant, par son conseil, a expliqué à l'intimée les motifs de son opposition. d) Par courrier du 28 juin 2022, l'intimée, par son conseil, a maintenu sa position.

E. 16

Dans un rapport du 20 novembre 2023, [...], psychologue, indique que « les difficultés rencontrées (par l'appelant, réd.) avec son ancien employeur ont eu un impact important sur son état psychique dans le sens d'une péjoration de la symptomatologie anxio-dépressive. L'atmosphère de pressions exercées sur lui a contribué à cette péjoration ».

E. 17

a) Le 14 octobre 2022, l'appelant a saisi l'autorité précédente d'une requête de conciliation dirigée contre l'intimée. Vu l'échec de la tentative de conciliation, une autorisation de procéder a été délivrée à l'issue de l'audience du 24 novembre 2022, portant sur un montant de 26'858 fr. 40 net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 22 février 2022. b) Par demande déposée le 24 février 2023, l'appelant a ouvert action contre l'intimée et a conclu au paiement de la somme nette de 26'858 fr. 40, avec intérêt à 5 % l'an dès le 22 février 2022. c) Dans sa réponse du 2 mai 2023, l'intimée a conclu au rejet de la demande adverse.

- 19 - d) L'appelant a déposé une réplique le 31 mai 2023. e) L'intimée a déposé une duplique le 12 juin 2023.

E. 18

Le dispositif du jugement a été notifié aux parties, par l'intermédiaire de leurs conseils respectifs, le 5 décembre 2023. Par courrier du 11 décembre 2023, l'appelant a requis la motivation du jugement. En d roit : 1.

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