

VD_GERICHTE PT18.008831 vom 14. August 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-08-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT18.008831

FR: VD_GERICHTE PT18.008831 du 14 août 2020

IT: VD_GERICHTE PT18.008831 del 14 agosto 2020

Erwägungen

E. 31

mai 2017, relevant que son médecin conseil, le Dr [...], avait constaté qu'il n'y avait pas lieu de reconnaître une invalidité de longue durée lors de la fin des rapports de travail. 11. La demanderesse a trouvé un nouvel emploi dès le 1er juillet 2017 comme manager de projet architecture auprès de [...], pour un salaire brut de 8'465 fr. par mois, versé treize fois l'an. 12. N._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, au versement par la défenderesse de la somme de 79'339 fr. 35 avec intérêts à 5% l'an dès le 1er juin 2017 ainsi qu'au versement d'un montant brut de 5'116 fr. 25, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er juin 2017.

- 18 - b) Dans sa réponse du 25 mai 2018, la défenderesse a conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse, sous suite de frais et dépens. c) A l'audience de plaidoiries finales du 9 septembre 2019, plusieurs témoins ont été entendus. A cette occasion, le Dr D._____ a présenté un rapport d'expertise établi le 9 mars 2017 par le Dr [...]. La demanderesse a relevé qu'elle ignorait l'existence de ce document et a introduit les allégués nouveaux nos 288 à 292, prouvés par la pièce n° 63, soit ledit rapport d'expertise. La défenderesse s'est opposée à l'introduction des novas précités. En droit : 1. 1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit 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). 1.2 En l'espèce, l'appel a été 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 dès lors recevable.

- 19 - 2. 2.1 L'appelante requiert que l'état de fait soit complété par l'introduction des allégués nos 288 à 292 et que la pièce no 63 soit versée au dossier. L'intimée s'y oppose. 2.2 L'art. 229 al. 1 CPC, applicable en première instance, classe les faits nouveaux en deux catégories : les faits postérieurs à l'échange d'écritures ou à la dernière audience d'instruction ou découverts postérieurement (nova proprement dits ou vrais nova), et les faits existant avant la clôture de l'échange d'écritures ou la dernière audience d'instruction, mais qui ne pouvaient pas être invoqués antérieurement bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (nova improprement dits ou pseudo nova). Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération dans le cadre d'une procédure d'appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui

s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b), ces deux conditions étant cumulatives. Il appartient ainsi à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 consid. 2 et réf. cit.). A cet égard, on distingue vrais et faux novas. Les vrais novas sont des faits ou moyens de preuve qui ne sont nés qu'après la fin de l'audience de débats principaux de première instance, soit après la clôture des débats principaux (TF 5A_22/2014 du 13 mai 2014 consid. 4.2 ; cf. ATF 138 III 625 consid. 2.2). Ils sont recevables en appel lorsqu'ils sont invoqués sans retard après leur découverte. Les faux novas sont des faits ou moyens de preuve nouveaux qui existaient déjà lors de l'audience de débats principaux. Leur recevabilité en appel est exclue s'ils avaient pu être invoqués en première instance en faisant preuve de la diligence

- 20 - requise, ce qui implique pour l'appelant d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le fait ou moyen de preuve n'a pas pu être produit ou invoqué en première instance (TF 5A_266/2015 du 24 juin 2015 consid. 3.2.2 et réf. cit.). 2.3 En l'espèce, à l'audience du 9 septembre 2019 et à l'issue du témoignage du Dr D._____, l'appelante a introduit les allégués nouveaux nos 288 à 292, dont la teneur est la suivante : « All. 288 : à l'audience de ce jour, le Dr D._____, entendu comme témoin, a présenté un rapport d'expertise réalisé par le Dr [...], spécialiste FMH psychiatrie et psychothérapie, daté du 9 mars 2017, à l'intention du médecin conseil de la Vaudoise Assurance. All. 289 : la demanderesse a pris connaissance de ce rapport à l'audience de ce jour. All. 290 : dans ledit rapport censé allégué dans son entier, le Dr [...] confirme les constatations et conclusions du Dr [...]. All. 291 : il indique notamment ce qui suit : Madame N._____ a clairement présenté progressivement dans les mois précédant son incapacité de travail – en relation avec une situation professionnelle où elle aurait été dénigrée, rabaissée – de l'anxiété, des troubles du sommeil et un sentiment d'insécurité et d'irritabilité. Des suites d'un entretien d'évaluation qui s'est mal déroulé le 04.10.2016, la symptomatologie a été plus importante, entraînant un état d'anxiété majeur avec troubles du sommeil, irritabilité, problèmes d'attention et de concentration avec ruminations dépressives. All. 292 : le Dr [...] constate que la demanderesse a été en incapacité de travail complète du 5 octobre 2016 au 31 mars 2017. ». L'appelante a également offert de prouver ces allégués par la pièce n° 63 produite séance tenante, à savoir le rapport établi le 9 mars 2017 par le [...]. Les premiers juges ont considéré que ces novas étaient manifestement tardifs, partant irrecevables en application de l'art. 229 al. 1 CPC, dès lors que la teneur de ceux-ci était déjà connue au moment du double échange d'écritures, les allégués nos 239 et 240 de la réponse de la défenderesse du 25 mai 2018, prouvés par la pièce n° 117, ayant trait à cette expertise effectuée par l'assureur collectif de la défenderesse. Or les allégués nos 239 et 240 de l'intimée concernent le fait que l'assureur collectif avait considéré que l'incapacité de travail de l'appelante prenait fin le 1er avril 2017 mais avait alloué des prestations à

- 21 - bien plaire jusqu'au 30 avril 2017. Si le courrier de l'assurance mentionne une expertise réalisée par le Dr [...], c'est bien à l'audience et au moment où le Dr D._____ a été entendu en qualité de témoin que l'appelante a réalisé que le Dr [...] s'était prononcé également sur des troubles antérieurs à l'incapacité de travail potentiellement en lien avec sa situation sur le lieu de travail. L'introduction des novas et la production de la pièce n° 63 auraient dès lors dû être acceptées par les premiers juges et il convient de les considérer comme des novas improprement dits, recevables en appel sous l'angle de l'art. 317 CPC.

Leur contenu a dès lors été intégré à l'état de fait du présent arrêt. 3. 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, Commentaire Romand, Code de procédure civile, 2e éd. 2019, 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., JdT 2010 III 135). 4. 4.1 L'appelante conteste l'appréciation des premiers juges selon laquelle les actes de mobbing ne sont pas suffisamment établis. L'intimée conteste l'existence d'un mobbing.

- 22 - 4.2 4.2.1 En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 et réf. cit.). 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). Aux termes de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Selon l'art. 328 al. 2 CO, l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. Celui qui allègue avoir subi un harcèlement psychologique doit le prouver (art. 8 CC) (Dunand, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 38 ad art. 328 CO). Selon la définition donnée par la jurisprudence, le harcèlement psychologique, communément appelé 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 réf. cit. ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, p. 447). 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 réf. cit. ; TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.3 et réf. cit.). Les attaques ne sont généralement pas virulentes, mais de faible intensité, et

- 23 - 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, op. cit., p. 450). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. 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 réf. cit. ; TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 et réf. cit. ; 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.).

- 24 - 4.2.2 Selon l'art. 49 CO, 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 légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1; ATF 125 III 70 consid. 3a). L'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (TF 4A_465/2012 du 10 décembre 2012 consid. 3.2 ; TF 4A_665/2010 du 1er mars 2011 consid. 6.1; TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.3). Le principe d'une indemnisation du tort moral et l'ampleur de la réparation dépendent d'une manière décisive de la gravité de l'atteinte, de l'intensité et de la durée des effets sur la personnalité de la personne concernée, du degré de la faute du responsable, d'une éventuelle responsabilité concomitante du lésé, ainsi que de la possibilité d'adoucir de façon sensible, par le versement d'une somme d'argent, la douleur physique ou morale (TF 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2 et réf. cit.). Le Tribunal fédéral admet qu'il suffit au demandeur d'établir la réalité et la gravité de l'atteinte objective qui lui a été portée et que, pour ce qui est de l'aspect subjectif, le juge doit tenir compte du cours ordinaire des choses, le tort moral étant censé correspondre à celui qu'aurait ressenti une personne normale placée dans la même situation (SJ 1993 I 351 consid. 1b). 4.3 4.3.1 En l'espèce, il ressort de l'état de fait du jugement de première instance, complété conformément au consid. 2.2 supra, qu'au début de l'année 2015, le Service des domaines et des bâtiments de la Commune de R._____ a traversé une crise aboutissant à la rétrogradation, au 1er

- 25 - avril 2015, de son chef de service, ensuite d'un audit externe mis en œuvre à l'initiative de la Conseillère municipale L._____. Dès le 1er avril 2015, l'appelante, qui était depuis le 1er mars 2014 architecte adjointe au chef du Service des domaines et bâtiments, a assumé la direction ad interim dudit service. Il était prévu dès le départ qu'elle n'exercerait cette fonction que jusqu'à la nomination d'un nouveau chef de service. Elle a présenté sa candidature audit poste mais c'est I._____, ingénieur HES en génie

électricien, qui a pris cette fonction dès le 1er septembre 2015. L'intimée a alors remercié l'appelante pour son engagement et lui a signifié qu'à compter du 1er septembre 2015, elle fonctionnerait en tant qu'adjointe du chef de service en charge des grands projets, la répartition précise des tâches entre les collaborateurs étant de la responsabilité du nouveau chef. Il ressort des témoignages, en particulier de celui de Z. _____, secrétaire employée par l'intimée, qu'il existait une certaine tension entre l'appelante et I. _____ dès l'arrivée de celui-ci, lequel montrait des signes d'agacement lorsque la demanderesse s'adressait à lui, en soupirant, en levant les yeux au ciel ou en grimaçant. Il ne s'est dès lors pas agi d'un événement isolé. L'appelante a également été exclue des grands projets dont elle était responsable auparavant, ainsi que des réunions, et s'est vue reléguée à des tâches subalternes telles que la réception, le téléphone et l'organisation de la semaine de la mobilité, lesquelles sont sans rapport avec ses qualifications professionnelles. Le témoignage de S. _____ va dans le même sens, évoquant la fois où l'appelante a accueilli un architecte pour une séance en indiquant regretter ne pas pouvoir y assister. Le témoin L. _____ a d'ailleurs déclaré avoir constaté l'absence de l'appelante à une séance et l'avoir fait remarquer à I. _____, lequel aurait alors dit avoir oublié de la convoquer et l'avoir fait pour la séance ultérieure. Le fait pour l'appelante d'avoir été écartée de tous les projets architecturaux, à l'exclusion du chalet J. _____ à [...], qui n'est pas un projet d'envergure, ne saurait être expliqué par une restructuration au sein du service comme semblent le retenir les premiers juges. Il faut constater qu'à l'arrivée d'I. _____, si l'appelante a quitté ses fonctions de cheffe ad interim, elle a réintégré un poste d'adjointe du chef

- 26 - de service mais que, nonobstant son parcours professionnel et le fait qu'elle avait toujours par le passé donné satisfaction, elle ne s'est plus vu confier des tâches en lien avec ses qualifications. A cela s'ajoutent des incidents ponctuels, comme le fait de ne pas accorder de congé parental à l'appelante pour accompagner son fils lors d'une intervention chirurgicale, de la menacer d'un avertissement à la suite d'un courriel d'absence mal adressé, d'oublier de la convoquer à une séance, voire de l'en exclure volontairement, un témoin ayant attesté du fait que l'appelante avait en substance fait savoir à l'architecte ne pas avoir le droit d'y participer. S'agissant du fait qu'I. _____ coupait la parole à l'appelante en lui rappelant « c'est qui ton chef » ou qu'il lui enjoignait de rejoindre sa place de travail d'un geste de l'index, aucun des témoins n'a déclaré avoir assisté à de telles scènes et l'audition d'I. _____ n'a pas porté sur ces allégués ; cependant, le témoin L. _____ a déclaré que tous ces faits lui avaient été rapportés par l'appelante, si bien qu'ils doivent être tenus pour hautement vraisemblables : on ne voit pas pour quel motif l'appelante se serait plainte de ces comportements pendant les rapports de travail s'ils n'étaient pas avérés ; au demeurant, elle les relaye avec une certaine précision dans ses déclarations, ce dont il convient également de tenir compte. Quoi qu'il en soit, l'ensemble des circonstances montre que même si c'est le fait d'une seule personne, à savoir de son supérieur hiérarchique, l'appelante a bel et bien été mise à l'écart et mise progressivement sous pression. Si certains événements sont anodins pris isolément, le cumul de ceux-ci amène la Cour de céans à admettre qu'ils sont constitutifs d'une situation de mobbing. Cela est corroboré par le rapport d'expertise du Dr [...], sollicité par le médecin conseil de l'assureur de l'intimée, qui mentionne que, dans les mois qui ont précédé l'incapacité de travail de l'appelante, sont apparus chez celle-ci de l'anxiété, des troubles du sommeil, un sentiment d'insécurité et d'irritabilité. Elle avait dit à son thérapeute avoir été rabaissée et dénigrée. Lorsqu'elle s'était confiée à L. _____ en janvier 2016 déjà, la Conseillère municipale se défend

certes d'avoir voulu la dissuader d'agir, mais elle a expliqué à l'appelante qu'elle « peinerait à trouver une oreille attentive », ce qui revenait peu ou prou au même sous l'angle du résultat.

- 27 - Dans ses déclarations, l'appelante a d'ailleurs précisé que les propos exacts de son interlocutrice auraient été « la coalition I. _____ [...] [...] n'allait pas [se] laisser faire ». Cet appel à l'aide, resté vain, montre que l'appelante se trouvait alors dans une impasse. Or il en allait de la responsabilité de l'employeur, à ce moment-là, de protéger son employée et de chercher les moyens d'accompagner les deux protagonistes dans leur collaboration avant que la situation ne s'envenime au point que l'appelante se retrouve en incapacité de travail complète. Lorsqu'elle avait consulté un avocat au mois d'octobre 2016, la seule porte de sortie envisagée, sous la plume de son conseil, était une indemnité pour les torts subis. Mais, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, on ne saurait nier l'existence d'un mobbing au motif que l'appelante n'avait pas épuisé les solutions à sa disposition ni insisté pour faire valoir ses droits. Non seulement elle se trouvait dans un état de faiblesse imputable à son employeur, mais en plus, elle avait été dissuadée de faire part de sa détresse à sa hiérarchie. 4.3.2 S'agissant de la gravité de l'atteinte, il y a lieu tout d'abord de considérer que, bien que s'agissant d'agissements répétés, ils étaient le fait d'une seule personne, ce qui semble moins de nature à porter atteinte au bien-être de la victime. La période des agissements litigieux a été relativement brève, I. _____ ayant été engagé dès le 1er septembre 2015 et l'appelante s'étant trouvée en incapacité de travail du 5 octobre 2017 au 31 mars 2017, date à laquelle son licenciement avait déployé ses effets, pour finalement retrouver du travail dès le 1er juillet 2017. On peut également retenir que l'appelante supporte une légère part de responsabilité dans les événements, faute pour elle d'avoir suffisamment et de manière idoine communiqué à cet égard, et afin que le mobbing n'a pas entraîné de séquelles durables. En conséquence, il y a lieu d'allouer à l'appelante une indemnité de 5'000 fr. pour le tort moral subi.

- 28 - 5. 5.1 L'appelante fait encore valoir que, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, lorsque des tensions apparaissent entre deux collaborateurs, l'employeur doit s'efforcer de les apaiser et maintenir les deux collaborateurs à leur poste, le licenciement de l'un d'entre eux étant la dernière solution. Selon elle, il ne serait pas établi que l'appelante ne donnait pas satisfaction dans les tâches qu'elle exécutait et l'intimée n'aurait jamais essayé de maintenir l'appelante à son poste de travail après son incapacité. L'intimée aurait exploité une situation – soit celle de l'incapacité de travail durable de l'appelante – à son avantage, en licenciant une collaboratrice qui ennuyait son chef direct. L'appelante estime que le licenciement serait abusif et devrait donner lieu à une indemnité équivalant à six mois de salaire. Pour l'intimée, ce serait l'incapacité de l'appelante à faire face à des critiques, dont il ne serait pas établi qu'elles auraient été blessantes, autrement que par une incapacité durable de travail, qui l'aurait rendue objectivement incapable d'effectuer celui-ci. 5.2 5.2.1 L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste – non exhaustive – des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Ainsi, à teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (art. 328 CO) (TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1; TF

4A_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1). Cela étant, les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une

- 29 - prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A_401/2016 précité, consid. 5.1.3; TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517 in fine). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; TF 4A_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 4.1). Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. La jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5 et réf. cit.). Le congé peut aussi être abusif parce qu'il a été donné en violation des droits de la personnalité du travailleur (ATF 136 III 513 consid. 2.3). L'employeur doit en effet protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Il doit s'abstenir de porter une atteinte injustifiée aux droits de la personnalité du travailleur et, dans les rapports de travail, il doit protéger son employé contre les atteintes émanant de supérieurs, de collègues ou même de tiers (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 132 III 257 consid. 5.1). S'il surgit un conflit entre travailleurs, l'employeur doit s'efforcer de l'apaiser (ATF 125 III 70 consid. 2c). Il dispose cependant d'un large pouvoir d'appréciation dans le choix des mesures à prendre. Savoir s'il a pris les mesures adéquates est une question de droit (TF 4A_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.5 et réf. cit.). On ne peut pas reprocher à un employeur de ne pas avoir pris les mesures adéquates pour apaiser un conflit lorsque

- 30 - l'attitude du travailleur est la cause de la tension et que la mesure appropriée était – comme cela avait été fait – de l'inviter à faire un effort et à changer d'attitude (ATF 136 III 513 consid. 2.6). 5.2.2 Aux termes de l'art. 336a al. 2 CO, l'indemnité pour licenciement abusif est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances. Pour fixer l'indemnité au sens de l'art. 336a CO, le juge jouit d'un large pouvoir d'appréciation (cf. art. 4 CC) qui n'est limité que dans la mesure où il ne peut allouer au maximum qu'un montant correspondant à six mois de salaire (TF 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 7.2 ; ATF 119 11 157 consid. 2a, JdT 1994 I 293). Selon la jurisprudence, il faut notamment prendre en considération dans ce cadre la gravité de la faute commise par l'employeur, une éventuelle faute concomitante du travailleur, la gravité de l'atteinte à sa personnalité, son âge, la durée et l'intensité de la relation de travail, les effets du licenciement et les difficultés de réinsertion dans sa vie économique (ATF 123 III 391 consid. 3, JdT 1998 I 126 ; ATF 123 III 246 consid. 6a, JdT 1998 I 300 ; TF 4A_31/2017 du 17 janvier 2018 consid. 3). 5.3 5.3.1 En l'espèce, la chronologie des événements, telle qu'elle ressort de l'état de fait, est la suivante : l'appelante a été en incapacité de travail complète du 1er au 11 septembre 2016. Quelques semaines après sa reprise d'activité, soit le 4 octobre 2016, elle a eu un entretien d'évaluation avec I._____. Il a été indiqué à l'appelante qu'elle devait améliorer ses

connaissances professionnelles, sa productivité, la rapidité et la qualité de son travail ainsi que sa capacité à assumer le volume de travail imposé. Elle a produit à l'appui de cette appréciation la pièce n° 107, soit le formulaire d'évaluation à remplir par le supérieur hiérarchique, lequel n'est cependant signé ni du collaborateur, ni du supérieur, ni du chef de service, si bien que sa valeur probante doit être relativisée.

- 31 - Le lendemain, l'appelante n'est pas allée travailler, précisant être angoissée et ne pas avoir dormi de la nuit. Elle a débuté une psychothérapie auprès du Dr [...] le 17 octobre suivant et son incapacité de travail a été prolongée jusqu'au 15 juin 2017 par celui-ci, tandis que le médecin conseil de l'assurance de l'intimée a estimé qu'une reprise d'activité était possible dès le 1er avril 2017. Dans l'intervalle, au mois d'octobre 2016, l'appelante a consulté Me Diego Bischof au mois d'octobre 2016. Celui-ci a adressé un courrier à l'intimée le 21 novembre 2016, dans lequel il a en substance invoqué une situation de mobbing et a conclu en ce sens qu'il pourrait être mutuellement satisfaisant que l'intimée s'acquitte d'une indemnité pour le tort subi. L'intimée a contesté la situation de mobbing et a annoncé le 27 janvier 2017 à l'appelante, qui était encore en arrêt maladie, son intention de la licencier au motif que les délais de protection contre le licenciement en temps inopportun étaient dépassés et qu'elle n'avait plus aucune perspective quant à son retour en emploi. Dans sa lettre de licenciement du 16 mars 2017, l'intimée indique comme motif du licenciement que les prestations fournies par l'appelante ne correspondent plus aux attentes de la Municipalité. Or il résulte de l'ensemble du dossier que le travail de l'appelante donnait pleinement satisfaction jusqu'à l'arrivée d'I._____. Si le témoignage de celui-ci a essentiellement porté sur les erreurs qu'il estime que l'appelante a commises, notamment le non-respect d'un budget, la mauvaise tenue d'un dossier, son indisponibilité un samedi, etc, aucun de ces éléments n'est étayé par pièce. Il n'y a pas d'évaluation des prestations de l'appelante sur l'année 2016 et celle-ci a pu s'expliquer sur chacun des griefs qui lui étaient reprochés, si bien que l'on y décèle plus une divergence de points de vue que de véritables manquements. Il faut souligner par ailleurs que ces griefs émanent tous d'une seule personne, à savoir de l'auteur du mobbing comme retenu ci-dessus. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, en particulier du fait qu'avant l'arrivée d'I._____, l'appelante a donné entière satisfaction – ce qui lui était encore confirmé par courrier du 11 août 2015 – et que le licenciement fait suite à l'annonce d'une situation de mobbing, il faut retenir que le véritable motif du licenciement n'est pas le fait que les prestations fournies par l'appelante n'étaient pas satisfaisantes, mais bien que l'intimée préférait s'épargner

- 32 - un conflit de personnes et mettre fin aux revendications de l'appelante. Compte tenu des principes rappelés ci-dessus, cette situation est constitutive d'un licenciement abusif. 5.3.2 S'agissant de la quotité de l'indemnité, il faut tenir compte du fait que l'appelante a déjà perçu une indemnité pour le tort moral subi pendant les rapports de travail, qu'elle n'a de son côté pas prétendu conserver son poste après son congé maladie et qu'elle a finalement retrouvé un emploi assez vite, lequel semble parfaitement en adéquation avec son cursus professionnel, éléments qui relativisent l'impact du licenciement injustifié. Il se justifie dès lors d'arrêter l'indemnité pour licenciement abusif à 15'000 fr., ce qui correspond approximativement à deux mois de salaire. 6. Dans un troisième grief, l'appelante fait valoir que dès lors que le mobbing doit être retenu, il conviendrait que l'intimée supporte l'intégralité de la part des frais médicaux non couverts par l'assureur maladie. Toutefois, à cet égard, l'appelante ne fait que se référer à la procédure de première instance, si bien que l'on peut se demander si cette conclusion est recevable, n'étant ni

chiffrée ni motivée. Pour le surplus, la pièce n° 43 invoquée ne suffit pas à établir la quotité du montant réclamé, a priori 982 francs : en effet, on y trouve des factures d'ostéopathe, d'acupuncture ainsi que de divers médecins et médicaments, sans savoir ce qui est en relation de causalité avec le mobbing. Les seuls coûts dont on pourrait éventuellement admettre qu'ils ont été causés par le mobbing subi sont les frais de participation pour le Dr [...], par 29 fr., 41 fr. 29 et 20 fr. 64, soit un total de 90 fr. 93. Toutefois, si tant est qu'il faille admettre que l'entier de ces frais est en relation de cause à effet avec le mobbing, on peut considérer qu'il sont

- 33 - suffisamment couverts par l'indemnité pour tort moral allouée au considérant 4.3.2 ci-dessus. Ce grief doit être rejeté dans la mesure où il est recevable. 7. 7.1 En définitive, l'appel doit être admis et le jugement réformé en ce sens que l'intimée doit verser à l'appelante un montant net de 20'000 fr. au total. Conformément à l'art. 339 al. 1 CO, les intérêts moratoires courent dès le 1er juin 2017, sans qu'il ait été nécessaire pour l'appelante d'adresser une mise en demeure formelle à l'intimée. 7.2 7.2.1 Selon l'art. 117 CPC, une personne a droit à l'assistance judiciaire aux conditions, cumulatives, qu'elle ne dispose pas de ressources suffisantes et que sa cause ne paraisse pas dépourvue de toute chance de succès. L'appelante a requis l'assistance judiciaire pour la procédure de deuxième instance. Les conditions de l'art. 117 CPC étant réalisées, sa requête doit être admise. Me Christian Favre sera désigné comme conseil d'office pour la procédure d'appel avec effet au 3 février 2020. 7.2.2 Le conseil d'office a droit au remboursement de ses débours et à un défraiement équitable, qui est fixé en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps qu'il y a consacré ; le juge apprécie l'étendue des opérations nécessaires pour la conduite du procès et applique un tarif horaire de 180 fr. s'agissant d'un avocat (art. 2 al. 1 let. a RAJ [Règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile ; BLV 211.02.3]). Dans sa liste d'opérations du 26 juin 2020, Me Christian Favre a fait état d'un temps consacré au dossier de 6.75 heures. Ce temps paraît adéquat et peut être confirmé. En revanche, les débours, calculés à 5% du défraiement hors taxe, doivent être réduits à 2% conformément à l'art.

- 34 - 3bis al. 1 RAJ. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr. pour l'avocat breveté (art. 2 al. 1 RAJ), l'indemnité de Me Favre doit être arrêtée à 1'215 fr. (6.75 x 180 fr.), montant auquel il convient d'ajouter des débours par 24 fr. 30 (2% x 1'215 fr) ainsi qu'une TVA à 7.7% sur l'ensemble, soit 95 fr. 40 (7.7% x 1'239 fr. 30), pour un total de 1'334 fr. 70 (1'239 fr. 30 + 95 fr. 40), montant arrondi à 1'335 francs. 7.3 7.3.1 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).

- 35 - 7.3.2 En l'espèce, si l'appelante obtient gain de cause sur tous ses griefs, elle voit ses prétentions largement réduites, ce dont il convient de tenir compte dans la fixation des frais judiciaires et dépens. Les frais judiciaires de première instance, arrêtés à 4'217 fr., doivent par conséquent être laissés à la charge de l'Etat pour l'appelante par 2'108 fr. et mis à la charge de l'intimée par 2'107 francs. Vu l'issue du litige, les dépens de première instance doivent être compensés. 7.4 Dans le même sens, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'793 fr. 40 (art. 63 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), doivent être laissés à la charge de l'Etat pour l'appelante par 896 fr. 70 et mis à la charge de l'intimée par 896 fr. 70. Les dépens de deuxième instance doivent être également compensés. La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité à son conseil d'office, mis provisoirement à la charge de l'Etat.

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