

## **VD\_GERICHTE PT18.035433 vom 26. Oktober 2020**

VD Tribunal cantonal, 2020-10-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT18.035433](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT18.035433)

FR: VD\_GERICHTE PT18.035433 du 26 octobre 2020

IT: VD\_GERICHTE PT18.035433 del 26 ottobre 2020

### **Erwägungen**

#### **E. 3.1**

L'appelante reproche aux premiers juges une constatation incomplète des faits. Elle leur fait grief de ne pas avoir restitué, dans l'état de fait de la décision entreprise, le contenu d'un courriel envoyé le 26 janvier 2017 par [...] à la responsable des ressources humaines de l'appelante, dont il ressort que l'attention de l'intimé a été attirée sur les problèmes engendrés par ses absences répétées, ainsi que sur la fatigue accumulée en raison de ses trajets quotidiens entre son domicile et son lieu de travail. L'appelante formule le même reproche s'agissant du contenu de la directive pour la protection de l'intégrité personnelle des travailleurs, laquelle décrit la procédure à suivre par les employés en cas d'atteinte à leur personnalité, en vue notamment d'en informer leur employeur.

#### **E. 3.2**

S'agissant du contenu du courriel du 26 janvier 2017, on relèvera que cette pièce (n° 108) a été offerte à l'appui d'un unique allégué, selon lequel le supérieur hiérarchique de l'intimé, en l'occurrence [...], avait attiré son attention sur les problèmes d'organisation découlant de ses fréquentes absences. L'état de fait a été complété dans cette mesure uniquement, une retranscription de l'entier de la pièce se heurtant à l'exigence d'allégation, la maxime stricte des débats (art. 55 al. 1 CPC) étant applicable en procédure ordinaire. Quant au contenu de la directive pour la protection de l'intégrité personnelle (pièce n° 6), son contenu n'a pas été allégué en procédure, si bien que l'état de fait ne saurait être complété dans ce sens.

- 10 - Quoi qu'il en soit, quand bien même l'appelante devrait être suivie sur cet aspect, les éléments de fait concernés seraient sans incidence sur le résultat de la cause, comme on le verra ci-après.

#### **E. 4.1**

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le congé donné à l'intimé était abusif, invoquant une violation de l'art. 336 CO en relation avec l'art. 328 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220).

##### **E. 4.2.1**

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538). Est notamment abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie (art. 336 al. 1 let. a CO), 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. 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\_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5 ; TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2).

- 11 - L'abus peut en outre découler du fait que l'employeur exploite sa propre violation du devoir de protéger l'employé, découlant de l'art. 328 CO ; il peut en être ainsi, par exemple, lorsqu'il est confronté à un employé au caractère difficile et qu'il laisse une situation conflictuelle s'envenimer sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, puis se prévaut de ce que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son mauvais caractère, comme un fauteur de troubles (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; TF 4A\_158/2010 du 22 juin 2010 consid. 3.2). Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. 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 (TF 4C.87/1993 du 11 novembre 1993 consid. 2c, in SJ 1995 p. 798 ; TF 4C.91/2000 du 23 novembre 2001 consid. 2b ; TF 4A\_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1, SJ 2013 1193).

#### **E. 4.2.2**

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé. Cette disposition oblige l'employeur à organiser son entreprise d'une manière propre à assurer la protection de la personnalité des travailleurs et la prévention des atteintes à la personnalité, notamment en matière de lutte contre le harcèlement. En présence d'un acte de harcèlement psychologique ou sexuel commis par un employé, se pose la question de l'imputation de l'acte à l'employeur. A cet égard, la jurisprudence fédérale a reconnu que l'employeur peut devoir répondre d'atteintes à la personnalité commises par des auxiliaires au sens de l'art. 101 CO, soit en particulier par des supérieurs hiérarchiques ou des

- 12 - personnes responsables du personnel (ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74 ; TF 4A\_310/2019 du 10 juin 2020, consid. 4.3.1 ; TF 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.4). Lorsque l'acte est commis par un supérieur hiérarchique à l'encontre d'une personne qui lui est directement subordonnée, se trouvant dans sa ligne hiérarchique verticale (harcèlement vertical descendant), il y a lieu d'admettre que l'employeur a confié à son auxiliaire, soit le supérieur hiérarchique, la tâche de veiller à la personnalité de ses propres subordonnés même si cela n'a pas été expressément prescrit. En effet, l'essence du contrat de travail est le rapport de subordination. Le subordonné est soumis au pouvoir d'instruction et de direction de son supérieur hiérarchique. Dans ce type de situation, il existe un lien fonctionnel, en ce sens que l'auxiliaire est tenu de veiller à la protection de la personnalité du subordonné. De la sorte, il convient d'admettre qu'un tel acte de harcèlement entre dans la sphère d'accomplissement de son travail au sens des art. 55 et 101 CO. S'il paraît parfois possible à l'employeur d'apporter les preuves libératoires au sens de l'art. 55 CO dans une

situation de ce genre, cela paraît extrêmement improbable au regard de l'art. 101 CO ( sur le tout : Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, p. 454 ; Portmann/Rudolph, in : Basler Kommentar, 7e éd., Bâle 2020, n. 20 ad art. 328 CO ; Staehelin, in : Zürcher Kommentar, 2006, n. 15 ad art. 328 CO ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 11 ad art. 328 CO). Lorsque l'acte est commis par un collègue envers une victime de même niveau hiérarchique (harcèlement horizontal) ou par un supérieur hiérarchique à l'encontre d'un employé de moindre niveau mais ne se trouvant pas dans sa lignée hiérarchique (harcèlement vertical descendant asymétrique), il n'y a pas lieu d'admettre que l'atteinte est commise par l'auteur dans l'accomplissement de son travail. En effet, le harcèlement est une activité totalement étrangère aux tâches contractuellement confiées à l'auxiliaire. Il appartient à la victime de porter à la connaissance de l'employeur les faits incriminés, à défaut de quoi elle ne pourra reprocher à l'employeur l'ignorance de ceux-ci, sauf si

- 13 - l'employeur en avait déjà connaissance. La responsabilité de l'employeur n'est pas engagée lorsqu'il a accompli les actes permettant de considérer qu'il a mis en place des instructions pour prévenir de tels actes, qu'il n'en a pas été informé et qu'il n'a eu aucune connaissance effective des faits litigieux. En revanche, quel que soit le cas de figure envisagé, la connaissance par l'employeur des actes commis par un employé envers un autre à l'intérieur de son entreprise fonde une obligation d'intervention, afin de clarifier, cas échéant de faire cesser les actes incriminés. S'il démontre avoir accompli son devoir de diligence, l'employeur n'encourt aucune responsabilité (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 454). En définitive, lorsque les art. 55 et 101 CO sont applicables, il convient de déterminer si une fonction de protection de la personnalité de la victime a ou non été confiée à l'auxiliaire. Si la réponse est positive, la responsabilité de l'employeur est engagée (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 455).

#### **E. 4.3.1**

A l'appui de son grief, l'appelante relève que l'intimé n'a informé ni sa direction ni le département des ressources humaines des pressions qu'il aurait subies et qu'il n'a jamais introduit de procédure interne pour atteinte à sa personnalité. De l'avis de l'appelante, les comportements adoptés par l'un ou l'autre de ses collaborateurs envers l'intimé ne peuvent lui être reprochés, dès lors qu'elle en ignorait l'existence.

#### **E. 4.3.2**

Il résulte des faits non contestés que l'intimé a été fréquemment interpellé dans les couloirs, sans convocation préalable, par [...] ou [...], et qu'à l'occasion de ces entrevues improvisées, ces derniers lui reprochaient ses absences, remettaient en doute leur justification d'ordre médical en le soupçonnant de vouloir rallonger ses week-ends et le menaçaient de licenciement. Il ressort par ailleurs de l'état de fait de la décision entreprise, non litigieux sur ce point, que ces pressions se sont intensifiées à partir du moment où l'intimé est revenu travailler à la suite de sa période d'absence pour maladie entre les mois de septembre et d'octobre 2016. Toujours selon les constatations non contestées des

- 14 - premiers juges, l'intimé a subi des pressions injustifiées de la part des susnommés dans les mois ayant précédé son licenciement. Dans ce contexte, l'appelante a adopté un comportement contradictoire, consistant à admettre, dans les motifs du licenciement, que l'intimé n'était pas responsable de son état de santé, tout en laissant les supérieurs hiérarchiques de l'intimé le soupçonner de mentir sur ce point et le menacer de licenciement s'il ne cessait pas de s'absenter, c'est-à-dire d'être malade. On doit admettre, au regard des

éléments du dossier, que [...] et [...] étaient les supérieurs hiérarchiques de l'intimé, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par l'appelante. Il est constant que le chef d'équipe [...] était le supérieur direct de l'intimé. Quant à [...], il dirigeait depuis le mois de septembre 2016 le département où œuvrait l'intimé, celui-ci se trouvant ainsi dans sa lignée hiérarchique. C'est du reste [...] qui s'est entretenu, au mois de janvier 2017, avec l'intimé au sujet de l'organisation du département, compliquée par ses absences répétées. Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que [...] et [...] étaient tenus de veiller à la protection de la personnalité de l'intimé. Or, le fait que ceux-ci l'aient fréquemment, et sur une période prolongée, interpellé dans les circonstances décrites ci-dessus pour lui reprocher ses absences pour cause de maladie, le soumettre à des pressions et le menacer de licenciement, n'est pas conforme à la bonne foi et viole l'art. 328 CO. Cette façon d'agir, qui est à la limite du harcèlement psychologique, est en effet à même d'engendrer un stress chez l'employé, de nature à aggraver son état déjà favorisé par une santé fragile, ce qui ressort du reste des constatations du Dr [...]. Il faut ainsi admettre, avec les premiers juges, que le comportement de [...] et [...] n'a pu que contribuer à la péjoration de l'état de santé de l'intimé, en le mettant sous pression d'une manière incompatible avec le droit du travail. Par la fonction de protection confiée aux susnommés, en leur qualité de supérieurs hiérarchiques de l'intimé, leur comportement fautif peut être directement imputé à l'appelante, sans qu'il ne faille se demander si ses organes avaient été informés de la situation.

- 15 - En définitive, il faut admettre qu'en licenciant l'intimé en raison de la fréquence de ses absences et des problématiques organisationnelles y afférentes, l'appelante a agi de manière abusive, dès lors qu'elle s'est fondée sur un motif découlant de sa propre violation de son devoir de protéger la personnalité d'C.\_\_\_\_\_. Le grief est donc rejeté. Pour le reste, la décision attaquée n'est contestée ni en fait ni en droit, s'agissant notamment de la quotité de l'indemnité due à l'intimé et la Cour de céans peut faire siens les considérants des premiers juges.

## **E. 5**

En conclusion, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 in fine CPC et la décision entreprise confirmée. Vu l'issue de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 354 fr. 60 (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante (art. 106 al. 1 CPC), ces frais étant compensés avec l'avance de 376 fr. 50 fournie (art. 111 al. 1 CPC). L'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance.

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