

# **VD\_GERICHTE T310.026937 vom 17. Mai 2011**

VD Tribunal cantonal, 2011-05-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_T310.026937](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_T310.026937)

FR: VD\_GERICHTE T310.026937 du 17 mai 2011

IT: VD\_GERICHTE T310.026937 del 17 maggio 2011

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Active principalement dans le domaine de la reliure industrielle, l'appelante N. \_\_\_\_\_ SA, à [...], a repris les activités de la société Q. \_\_\_\_\_ après son dépôt de bilan en 2004. Confrontée à d'importantes difficultés conjoncturelles, l'appelante a dû faire face à une situation délicate mais a réussi à rééquilibrer ses comptes en 2010, grâce, en particulier, à l'investissement personnel de son directeur, R. \_\_\_\_\_.

### **E. 2**

Le 25 février 2008, l'appelante a engagé l'intimé S. \_\_\_\_\_ en qualité de cadre pour effectuer la préparation, la calculation et le suivi des commandes des clients. L'intimé, qui est imprimeur de formation, n'avait jamais travaillé dans le domaine de la reliure avant d'être engagé par l'appelante. Selon les termes convenus entre parties, l'intimé devait percevoir un salaire mensuel brut de 6'200 fr., pour une durée de travail hebdomadaire de 40 heures, et un treizième salaire versé prorata temporis chaque mois de décembre. Le contrat réservait aussi une augmentation de 300 fr. par mois si les prestations fournies par le travailleur donnaient satisfaction. L'intéressé a en tout cas, dans un premier temps, répondu aux attentes de l'appelante, puisqu'il a obtenu l'augmentation prévue dans les mois qui ont suivi son entrée en fonction. Par ailleurs, l'intimé avait droit à six semaines de vacances par an, réserve étant faite cependant qu'en cas de départ, il devrait prendre ses vacances avant la fin du délai de résiliation, aucune rétribution pour vacances ne pouvant être versée après la fin du contrat. Enfin, malgré la mention contractuelle selon laquelle, en sa qualité de cadre, il ne faisait pas l'objet d'un contrôle de présence et ne

- 4 - pouvait donc prétendre à la compensation d'heures supplémentaires, l'intimé était tenu de timbrer ses heures de présence avec la carte magnétique que lui avait remise la direction. Selon ses relevés de timbrage, l'intimé a ainsi effectué en 2008 et 2009 un certain nombre d'heures supplémentaires. A la fin de chaque année, les décomptes d'heures étaient cependant remis à zéro. Au début, l'intimé n'a émis aucune contestation.

### **E. 3**

Dans le courant de l'année 2009, les relations entre l'intimé et le directeur R. \_\_\_\_\_ se sont considérablement dégradées. Le 20 novembre 2009, se prévalant de motifs économiques, l'appelante a signifié à l'intimé la résiliation de son contrat de travail pour le 31 janvier 2010. Par courrier du 27 novembre 2009, elle lui a néanmoins demandé de revenir travailler du 1er décembre 2009 au 31 janvier 2010. De retour à l'entreprise, l'intimé s'est aperçu qu'il ne travaillerait plus à son bureau, mais aux ateliers, le directeur voulant éviter qu'il ait des contacts avec la clientèle. Du 1er au 7 décembre 2009, l'intimé a par conséquent été chargé de l'exécution de tâches subalternes qui lui ont occasionné de sévères maux de dos, lesquels l'ont contraint à s'arrêter du

### **E. 3.1**

En vertu de l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat ni durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances qui résultent de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Cette règle comprend le cas du travailleur qui, se trouvant dans une situation de dépendance aigue, ainsi, par exemple, de peur de perdre son emploi, consent à une réduction de ses prétentions. L'art. 341 al. 1 CO n'introduit pas un simple délai de réflexion; il s'applique pendant toute la durée du contrat et encore pendant un mois au-delà. Si les remises de dette et renonciations unilatérales sont privées de validité, il n'en est pas de même des renonciations que l'employeur obtient de son employé en contrepartie des prestations adéquates qu'il lui concède lors d'une transaction (TF 4A\_71/2010 du 28 juin 2010 c. 4.5 et références citées).

#### **E. 3.1.1**

L'art. 341 al. 1 CO n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat de travail d'un commun accord, à la condition cependant qu'elles ne cherchent pas ainsi à détourner une disposition impérative de la loi, ou relativement impérative comme l'art. 336c CO. L'accord litigieux doit être interprété restrictivement et ne peut constituer un contrat de résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsque la volonté des intéressés de se départir du contrat est établie sans équivoque (TF 4A\_495/2007, 4A\_497/2007, 4A\_415/2008, 4A\_431/2008 du 12 janvier 2009 c. 4.3.1.1 et références citées ; SJ 1999 I p. 277 c. 2c et références citées). Ainsi, l'art. 336c CO ne s'applique pas lorsque les parties mettent fin au contrat de travail de manière concordante, pour autant qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction, comportant des concessions réciproques (TF 4A\_474/2008 du 13 février 2009 c. 3.1 in fine ; ATF 118 II 58 c. 2b p. 61 ; ATF 110 II 168 c. 3b p. 171). En revanche, lorsque l'employeur résilie unilatéralement le contrat et que les parties passent simultanément ou postérieurement un accord régissant uniquement les modalités de la fin de celui-ci, l'art. 336c CO reste applicable.

- 10 - L'acceptation de la résiliation par l'employé ne suffit pas à elle seule pour déduire l'existence d'une résiliation conventionnelle et par là même sa volonté implicite de renoncer à la protection accordée par l'art. 336c CO (TF 4C. 37/2005 du 17 juin 2005 c. 2.2 ; TF 4C.27/2002 du 19 avril 2002 c. 2).

#### **E. 3.1.2**

La quittance pour solde de tout compte contrevient à l'art. 341 al. 1 CO lorsqu'elle contient une renonciation unilatérale du travailleur à une créance couverte par cette disposition. Elle est alors dépourvue de tout effet juridique (ATF 112 II 51). En revanche, la transaction consistant en un arrangement par lequel les parties s'accordent mutuellement des concessions réciproques présentant un certain équilibre est licite (ATF 118 II 58 ; ATF 110 II 171 c. 3b; ATF 106 II 223; CREC I du 30 novembre 2010/635; Wyler, Droit du travail, 2ème éd., p. 457).

#### **E. 3.1.3**

L'interdiction instituée par l'art. 341 al. 1 CO ne porte que sur des créances issues du rapport de travail, fondées sur des dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective de travail. Les dispositions impératives sont notamment celles figurant dans les listes des art. 361 et 362 CO, lesquelles ne sont pas exhaustives (ATF 126 III 337 c. 7b ; JAR 1998 p. 265). L'interdiction de l'art. 341 al. 1 CO porte, entre autres, sur le salaire afférent aux vacances (art. 361 CO). Elle fait également obstacle, de manière absolue, à la

renonciation au paiement des heures supplémentaires, effectuées antérieurement à l'accord dérogoire (ATF 124 III 469 ; ATF 105 11 40, JT 1999 I 354; Wyler, op. cit., p. 255), ainsi qu'à l'accord prévoyant la compensation en nature d'un nombre d'heures supplémentaires, inférieur à celui effectivement réalisé. Dans cette hypothèse, le travailleur peut réclamer à l'employeur le paiement du salaire majoré de 25 % pour les heures supplémentaires qui ne sont pas compensées en nature (art. 321c al. 2 et 3 CO ; Wyler, op. cit., p. 255).

### **E. 3.2**

En l'espèce, le 20 novembre 2009, l'appelante a signifié à l'intimé la résiliation des rapports de travail pour le 31 janvier 2010 pour des raisons économiques. Elle a requis, par courrier du 27 novembre 2009,

- 11 - que l'intimé reprenne le travail pour la période allant du 1er décembre 2009 au 31 janvier 2010. Ne supportant plus les conditions de travail, l'intimé a demandé à l'appelante d'être libéré de son obligation de travailler jusqu'à la fin de son délai de congé. Les parties ont donc passé l'accord du 29 décembre 2009.

### **E. 3.3**

Il convient d'examiner si cette convention comporte suffisamment de concessions réciproques d'égale valeur de la part de chacune des parties pour qu'elle corresponde à la notion de transaction exigée par la jurisprudence rappelée ci-dessus (cf. supra c. 3.1). Pour procéder à un examen valable de l'ampleur des concessions réciproques, il convient de se placer à la date de la transaction, sous réserve des événements imprévisibles qui ont pu survenir jusqu'à la fin du délai de congé et qui peuvent être imputés à chacune des parties.

#### **E. 3.3.1**

A l'époque où la transaction a été conclue, l'intimé aurait eu en principe droit à son salaire jusqu'au 31 janvier 2011, terme de son délai de congé, ce qui correspond à un montant brut de 20'111 fr. 60, treizième salaire compris. Il aurait également pu prétendre au paiement de son salaire en cas de report du terme du contrat de travail, en vertu de la protection accordé par l'art 336c al. 1 let. b et al. 2 CO, qui garantit une prolongation de nonante jours en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie non imputable à la faute de l'employé. Ainsi, en cas de maladie — assez probable en l'espèce au regard de l'ensemble des constatations de fait — l'intimé aurait pu compter sur des prestations supplémentaires de l'appelante équivalant à trois mois de salaire, soit 19'605 fr. En outre, l'intimé a effectué 360 heures supplémentaires, ce qui représente un montant total de 16'875 fr. (360 heures x 37 fr. 50 x 125 %), pour lesquelles il aurait eu droit à une rémunération (cf. jgt, pp. 38 et ss). En effet, bien que son contrat ait expressément exclu la rémunération d'heures supplémentaires sous prétexte qu'il aurait occupé au sein de l'entreprise une fonction de cadre, l'intimé faisait l'objet d'un contrôle de présence. La direction exigeait qu'il fasse usage d'une carte de timbrage. Elle ne pouvait donc ignorer le nombre d'heures qu'il exécutait, en particulier l'important nombre d'heures supplémentaires

- 12 - qu'il a accompli. En outre, si l'intimé avait le titre de cadre, il n'en avait pas formellement toutes les prérogatives : il était régulièrement surveillé et corrigé et ne disposait pas d'une grande autonomie. Il était d'ailleurs traité comme un subalterne. Son salaire mensuel brut, de 6'500 fr., n'était pas non plus assez élevé pour que l'on considère qu'il ait pu inclure la rémunération d'éventuelles heures supplémentaires (Wyler, op. cit., pp. 129-130; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3ème

éd., n. 11 ad art. 321c CO; Cciv. du 21 septembre 2006/13 décembre 2006, n° 128). Compte tenu de ces éléments, on ne peut donc admettre que, par l'accord conclu le 23 décembre 2009, l'intimé ait valablement renoncé à la rétribution de ses heures supplémentaires, lesquelles, au surplus, étaient accomplies dans l'intérêt de l'appelante qui, confrontée à d'importantes difficultés, exigeait de son personnel, par l'intermédiaire d'R. \_\_\_\_\_, qu'il dépasse souvent l'horaire contractuel de travail. Ainsi, celui-ci demandait, par exemple, à l'intimé de rester plus tard le soir, soit pour refaire son travail, soit parce qu'il estimait que cela était nécessaire pour la bonne marche de l'entreprise. Enfin, l'intimé aurait pu prétendre aussi au paiement du solde de ses vacances. Il ressort en effet des décomptes produits en première instance qu'il aurait eu droit à dix jours de congé pour les derniers mois travaillés de l'année 2009, faute d'indications contraires de la part de l'appelante et compte tenu du fait que, durant les mois de novembre et décembre 2009, son état de santé ne lui permettait vraisemblablement pas de prendre d'autres jours de vacances, et à 2,5 jours de congé pour le mois de janvier 2010 (30 jours : 12), soit un total de 12,5 jours, qui, au tarif horaire de 37 fr. 50, représentent une rémunération de 3'750 fr. (cf. jgt, p. 36).

### **E. 3.3.2**

S'agissant de l'appelante, elle a accepté de verser à l'intimé un montant net de 15'917 fr. 10 pour solde de tout compte. Elle l'a également libéré de son obligation de travailler du 24 décembre 2009 au 31 janvier 2011. Contrairement à ce qu'elle prétend, cette libération ne saurait toutefois être considérée comme une véritable concession. En effet, l'appelante entendait de toute façon renoncer à la prestation

- 13 - contractuelle de travail de l'intimé, puisque, selon les faits retenus, pendant la durée de son délai de congé, l'intimé a été affecté à des tâches subalternes (travaux d'auxiliaire d'atelier et de livreur) et mis à l'écart du fonctionnement de la société.

### **E. 3.3.3**

Par conséquent, sur le vu de ce qui précède, on ne saurait admettre que la convention du 23 décembre 2009 comportait suffisamment de concessions réciproques d'égale valeur pour être valable. Par conséquent, contraire à l'art. 341 al. 1 CO, elle est nulle (Wylér, op. cit., p. 253) et ne saurait permettre à l'appelante de se libérer des montants qu'elle doit à l'intimé au titre de l'indemnité de vacances et du paiement des heures supplémentaires qui constituent, on le rappelle, des créances fondées sur des dispositions impératives de la loi (cf. supra c. 3.1). 4. Quant au paiement du solde des vacances, l'appelante fait encore valoir qu'il existe une proportion raisonnable entre la libération de l'obligation de travailler qu'elle a accordée à l'intimé et le nombre de jours de vacances que ce dernier devait prendre. 4.1 Le principe de l'obligation d'octroyer des vacances en nature trouve également application de manière impérative pendant le délai de congé. Toutefois, ce principe n'est pas absolu. En effet, une fois le contrat dénoncé, le travailleur doit chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour ce faire (art. 329 al. 3 CO ; ATF 128 III 271 c. 4a/aa, JT 2003 I 606; ATF 123 III 84 c. 5a; SJ 1993, p. 354). Cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, chaque cas doit être examiné au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde des jours de vacances à prendre, dans la mesure où l'employeur peut exiger que les vacances soient prises pendant le délai de congé ou s'il doit les payer en espèces à la fin des rapports de travail (TF 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 c. 3.2.1 ; SJ 1993 p. 354, c. 3b et les références).

- 14 - 4.2 En l'espèce, l'appelante ne saurait valablement se libérer du paiement du solde des vacances de l'intimé en invoquant l'accord passé le 23 décembre 2009, qui est nul, et la libération de l'intimé de son obligation de travailler qui ne constitue pas une véritable concession de l'employeur comme on l'a démontré (cf. supra c. 3.3.2). Par ailleurs, on doit admettre, comme les premiers juges l'ont observé, que malgré la libération de son obligation de travailler jusqu'à la fin du délai de congé, l'intimé ne disposait pas, en l'occurrence, du temps nécessaire pour conjuguer 12,5 jours de vacances et une réinsertion professionnelle à l'intérieur d'une période de 25 jours seulement. A cet égard, force est de relever que la cour de céans a admis qu'un solde de 5,5 jours ouvrables de vacances pouvait être repris lorsque le travailleur avait bénéficié de plus d'un mois de temps libre rémunéré (RSJ 90 (1994) pp. 386-387), qu'il pouvait reprendre un solde de 19,55 jours dans un délai de résiliation de 13 semaines (CREC I 4 octobre 2007/482), de même qu'un solde de 10 à 12 jours dans une période de six semaines (CREC I 22 mai 2008/228), mais qu'en revanche, un solde de 20,75 jours ne pouvait être repris pendant une période de libération de 33 jours (CREC I 20 octobre 2006/891). Le Tribunal fédéral a également retenu qu'un solde de 30 jours de vacances ne pouvait être pris dans un délai de résiliation de deux mois, même si le travailleur avait été libéré de son obligation de travailler (TF 4C.84/2002 c. 3.2.2), mais qu'en revanche, l'on pouvait exiger du travailleur qu'il prenne 3,3 semaines de vacances lorsqu'il avait été libéré de son obligation de travailler pendant plus de 14 semaines (TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 c. 3). Compte tenu de cette jurisprudence, le droit aux vacances de l'intimé doit par conséquent être rémunéré.

- 15 - 5. L'appelante soutient par ailleurs que le comportement critiqué de son directeur R. \_\_\_\_\_ ne saurait être qualifié de mobbing et qu'il ne justifie pas le versement à l'intimé d'une indemnité pour tort moral. 5.1 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. 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. 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 (arrêts du Tribunal fédéral non publiés 4C.404/2005 du 10 mars 2006, c. 3.2; 4C.109/2005 du 31 mai 2005 c. 4; 4C.276/2004 du 12 octobre 2004 c. 4.1; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 c. 3.1). En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (arrêts du Tribunal fédéral non publiés 4C.404/2005 du 10 mars 2006; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 c. 3.1), qui dispose que «

- 16 - 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 ». L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 c. 2a p. 73). Selon cette disposition, l'employeur doit non seulement respecter la personnalité du travailleur, mais aussi la protéger; il doit donc non seulement s'abstenir lui-même d'actes de mobbing, mais aussi prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (ATF 127 III 351 c. 4b/dd; ATF 4C.128/1999 du 25 juin 1999 c. 3b). La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne la responsabilité contractuelle (art. 97 ss CO) de l'employeur pour le préjudice matériel et/ou aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (cf. art. 99 al. 3 CO), pour le tort moral causé au travailleur (ATF 130 III 699 c. 5.1; SJ 1984 p. 554 c. 2a). Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le tribunal constate une violation de l'art. 328 CO; il faut encore 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 (ATF 130 III 699 c. 5.1; ATF 102 II 211 c. 9; SJ 1984 p. 554 c. 2b). 5.2 En l'espèce, le directeur de l'entreprise discréditait systématiquement le travail de l'intimé, en présence de plusieurs autres collaborateurs; il remettait en question la qualité de son travail, lui faisait des remarques réprobatrices et maintenait sur lui une pression constante par le contrôle qu'il exerçait sur lui. Plusieurs témoignages ont attesté ce comportement. X. \_\_\_\_\_ a ainsi déclaré qu'R. \_\_\_\_\_ n'était pas toujours correct avec S. \_\_\_\_\_, qu'il lui mettait la pression et le dévalorisait. H. \_\_\_\_\_ a expliqué qu'R. \_\_\_\_\_ criait souvent contre S. \_\_\_\_\_ et que son attitude n'était pas adéquate.

- 17 - Par ailleurs, l'intimé n'avait pas non plus la possibilité de s'exprimer ou de se faire entendre. A cet égard, X. \_\_\_\_\_ a relevé qu'R. \_\_\_\_\_ ne laissait pas l'intimé s'exprimer et que, lorsqu'il lui faisait une remarque, il ne lui laissait pas le temps de s'expliquer. K. \_\_\_\_\_ a également soutenu qu'il était très difficile de se faire entendre d'R. \_\_\_\_\_. En outre, pendant la durée de son délai de congé, l'intimé a été affecté à des tâches subalternes et mis à l'écart du fonctionnement de la société. Ainsi, à son retour d'arrêt maladie, il a appris qu'il ne travaillerait plus à son bureau, mais aux ateliers, le directeur voulant éviter qu'il entre en contact avec la clientèle. Du 1er au 7 décembre 2009, il a été chargé de l'exécution de tâches subalternes qui lui ont occasionné de sévères maux de dos; il s'est à nouveau trouvé en arrêt de travail jusqu'au 20 décembre 2009. Lorsqu'il a réintégré l'entreprise, le 21 décembre, il s'est vu confier des travaux d'auxiliaire d'atelier et de livreur. De manière générale, plusieurs personnes ont attesté du comportement parfois excessif et imprévisible du directeur, du fait qu'il mettait ses employés sous pression et de son inaptitude à communiquer calmement avec eux et à les écouter (cf. jgt, pp. 24 à 27). Au regard de l'ensemble de ces éléments, on doit par conséquent admettre que le comportement du directeur R. \_\_\_\_\_ à l'encontre de l'intimé a été constitutif de mobbing au sens de l'art. 328 CO et que le grief invoqué à cet égard par l'appelante est infondé. 5.3 Pour le reste, l'appelante ne conteste pas la réalisation des autres conditions nécessaires à l'octroi d'une indemnité pour tort moral, ni d'ailleurs celles relatives à la somme allouée à titre de dommages et intérêts. L'appel ne contenant à ce sujet aucune motivation, conformément au prescrit de l'art. 311 al. 1 CPC, il n'y a donc pas lieu d'examiner ces diverses questions.

- 18 - 6. En conclusion, l'appel doit être rejeté, en application de l'art. 312 al. 1 CPC, et le jugement attaqué confirmé. S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC), il n'est pas perçu de frais judiciaires. Il n'est pas alloué de dépens, la partie adverse n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel (art. 312 al. 1 CPC).

#### E. 7

au 20 décembre 2009. Il a réintégré l'entreprise le 21 décembre 2009, mais, s'étant vu confier des travaux d'atelier et de livreur, n'a plus supporté ses conditions de travail et a demandé à l'appelante, le 23 décembre 2009, de le libérer de son obligation de travailler. Le même jour, les parties ont convenu notamment ce qui suit : « (...) 1. Résiliation A la demande expresse de M. S.\_\_\_\_\_ les parties mettent fin au contrat de travail, soit en date du 23 décembre 2009. 2. Cbligation de l'employeur L'employeur versera au travailleur en date du 24 décembre 2009 le montant de 15'917 fr. 10, pour solde de tout compte et prétention. Les charges sociales convenues et usuelles, y compris les prestations LPP sont déduites de ladite somme.

- 5 - 3. Le travailleur renonce à faire valoir son solde de vacances ainsi que le solde de ces heures supplémentaires. (...) » La somme nette de 15'917 fr. 10 correspondait aux salaires des mois de décembre 2009 et de janvier 2010 et comprenait la part au treizième salaire des années 2009 et 2010. 4. Le 14 juillet 2010, S.\_\_\_\_\_ a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois d'une requête dirigée contre N.\_\_\_\_\_ SA. Il réclamait le paiement de 359,82 heures supplémentaires, majorées de 25 %, d'un montant total de 16'902 fr. 55, de 100 heures de vacances représentant une somme de 3'758 fr., de trois mois de salaire à titre de tort moral correspondant à une somme de 19'605 fr., le tout avec un intérêt de 5 % l'an dès le 1er février 2010, ainsi que 10'485 fr. 35 de dommages et intérêts avec un intérêt de 5 % l'an dès la date de la demande. Le total de sa demande s'élevant à 50'750 fr. 90, l'intimé a limité ses prétentions à 30'000 fr. pour rester dans la compétence du tribunal de prud'hommes. N.\_\_\_\_\_ SA a conclu au rejet de la demande. A l'audience de jugement du 3 février 2011, la conciliation a été vainement tentée entre les parties. Six témoins ont été entendus, en particulier à propos des relations difficiles entre l'intimé et le directeur R.\_\_\_\_\_. Selon les déclarations de L.\_\_\_\_\_, D.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_, R.\_\_\_\_\_ n'était pas d'un tempérament calme. Il était toujours sous pression en raison de la situation difficile de la société et exigeait beaucoup de ses subordonnés. Si les prénommés avaient réussi à s'accommoder de son comportement, il n'en était pas de même d'autres employés qui se plaignaient de son inaptitude à communiquer calmement, de la pression constante qu'il exerçait sur eux et de la crainte qu'il leur inspirait.

- 6 - En particulier, X.\_\_\_\_\_, ancienne secrétaire-réceptionniste de la société, a déclaré avoir été exclue de son bureau et empêchée de répondre au téléphone lorsqu'elle s'était vu notifier son licenciement, R.\_\_\_\_\_ allant même jusqu'à l'ignorer lorsqu'il parlait avec des personnes à côté d'elle. En 2005, 2006 et 2007 déjà, le Service de l'emploi avait été alerté du climat de tension qui régnait dans l'entreprise. A l'occasion d'inspections auxquelles il avait procédé dans les locaux de l'appelante, il avait pu s'apercevoir du mal-être, de la crainte et du climat de travail peu favorable que supportaient en particulier certains travailleurs. En 2010, de nombreux courriers de collaborateurs, d'ex-employés et une lettre circulaire du Syndicat [...] lui sont à nouveau parvenus, dénonçant le comportement d'R.\_\_\_\_\_. Pour l'essentiel, on reprochait à R.\_\_\_\_\_ son absence de

dialogue, sa propension à rechercher le conflit, une mauvaise organisation du travail, l'intéressé modifiant constamment les tâches au gré de ses humeurs. Il exerçait diverses pressions, avait des comportements menaçants, faisait des remarques réprobatrices et possédait un souci aigu de contrôler systématiquement le personnel. Par ses manœuvres de dévalorisation des employés, qui se caractérisaient par un total manque de respect, du mépris et des propos injurieux, il faisait preuve d'harcèlement moral. Certains employés le décrivaient comme un persécuteur allant jusqu'à hurler et instaurer un climat de tyrannie et de terreur. Ainsi, le personnel était atteint dans sa santé, ce qui se concrétisait par des crises d'angoisse, des troubles du sommeil, une perte d'appétit et de l'épuisement. S'agissant plus particulièrement de l'intimé, R. \_\_\_\_\_ remettait souvent en question la qualité de son travail, le contrôlait systématiquement, lui manifestait souvent sa réprobation. L'intimé a précisé à cet égard que son travail lui était rendu plus difficile parce qu'il devait utiliser le logiciel de l'entreprise qui était obsolète. X. \_\_\_\_\_, qui a travaillé pendant environ une année avec l'intimé, a remarqué

- 7 - qu'R. \_\_\_\_\_ le mettait sous pression, le dévalorisait, ne lui laissait parfois pas le temps de s'exprimer quand il lui faisait une remarque. Plusieurs fois, elle a vu l'intimé sortir du bureau d'R. \_\_\_\_\_ avec les larmes aux yeux. H. \_\_\_\_\_, qui occupait le bureau voisin, entendait souvent R. \_\_\_\_\_ vociférer à l'égard de l'intimé, qui, cependant, réagissait très calmement, bien qu'il soit affecté. Un autre employé, K. \_\_\_\_\_, qui a travaillé un mois et demi dans l'entreprise, a relaté un fait illustrant le comportement d'R. \_\_\_\_\_. Il a ainsi déclaré : « à 7 heures 30, nous avons une réunion avec tout le personnel. Nous planifions le travail du jour ou de la semaine mais c'était très difficile de se faire entendre de M. R. \_\_\_\_\_. Nous avons préparé un dossier avec M. S. \_\_\_\_\_. Nous voulions à chaque fois en parler à M. R. \_\_\_\_\_ dans cette séance mais c'était impossible jusqu'au jour où le client s'est plaint. M. R. \_\_\_\_\_ est revenu à l'entreprise très fâché en nous reprochant de ne pas lui en avoir parlé. Il a lancé le dossier sur le bureau de M. S. \_\_\_\_\_. » Si certains témoins ont souligné l'application dont faisait preuve l'intimé dans son travail, parlant de lui comme d'une personne consciencieuse, qui prenait à cœur de bien renseigner la clientèle, exécutait correctement son travail, d'autres ont souligné sa lenteur d'exécution, ses difficultés d'apprentissage et son manque d'expérience par rapport à l'un ou l'autre employé qui utilisait le même logiciel que lui. En règle générale, on reconnaissait toutefois qu'il travaillait bien. Finalement, l'intimé a été atteint dans sa santé. Il est tombé malade du 5 au 8 août 2009, puis du 18 août jusqu'à la fin octobre 2009, puis du 16 octobre au 30 novembre 2009, le médecin consulté en dernier lieu lui ayant déclaré qu'il était préférable qu'il ne poursuive pas son travail chez l'appelante pour des raisons de santé. En droit :

- 8 - 1. a) Le jugement attaqué a été rendu le 23 mars 2011, de sorte que les voies de droit sont régies par le CPC (Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008, RS 272) entré en vigueur le 1er janvier 2011 (art. 405 al. 1 CPC). b) L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let a CPC au sens de l'art. 236 CPC), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Formé en temps utile (cf. art. 311 al. 1 CPC) par une partie qui y a intérêt (cf. art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions de première instance qui sont supérieures à 10'000 fr., l'appel de N. \_\_\_\_\_ SA est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel 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, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, *ibid.*, p. 135). 3. Se référant à la convention du 23 décembre 2009 par laquelle elle a accepté de verser une somme de 15'917 fr. 10 pour solde de tout compte à l'intimé, en contrepartie de la libération de celui-ci de l'obligation de travailler jusqu'à la fin de son délai de congé, l'appelante conteste devoir les montants à titre d'indemnités de vacances et d'heures supplémentaires que l'intimé lui réclame.

- 9 -

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