

# **VS\_GERICHTE C1 14 31 vom 3. Juni 2015**

VS Kantonsgericht, 2015-06-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs\\_gerichte\\_C1 14 31](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_14_31)

FR: VS\_GERICHTE C1 14 31 du 3 juin 2015

IT: VS\_GERICHTE C1 14 31 del 3 giugno 2015

## **Regeste**

C1 14 31 JUGEMENT DU 3 JUIN 2015 Tribunal cantonal du Valais Le Juge de la Cour civile II Jean-Pierre Derivaz, juge unique ; Marie Bidaud-Fellay, greffière ad hoc ; en la cause X\_\_\_\_\_, appellant et demandeur, représenté par Maître M\_\_\_\_\_ contre Y\_\_\_\_\_ Sàrl en liquidation, appelée et défenderesse. (licenciement abusif : art. 336 CO) recours contre le jugement du Tribunal du travail du 01.10.2013

## **Erwägungen**

### **E. 3**

A titre liminaire, l'autorité d'appel fait sien le raisonnement de la juridiction inférieure concernant le transfert d'entreprise opéré, au sens de l'art. 333 CO, entre les entités B\_\_\_\_\_ Sàrl – employeur originel du demandeur –, C\_\_\_\_\_ Sàrl et Y\_\_\_\_\_ Sàrl (cf. jugement entrepris, consid. Ak, p. 3 s., et Ci, p. 5). Partant, Y\_\_\_\_\_ Sàrl, qui a en définitive poursuivi dès le 20 juillet 2012 l'exploitation de B\_\_\_\_\_ Sàrl avec les mêmes locaux, les mêmes clients et le même personnel (cf. supra, consid. 2.9), a repris les droits et obligations résultant notamment des contrats de travail existants, au rang desquels figurait celui du demandeur, puisque son contrat avait été résilié pour le 31 juillet 2012, soit une date postérieure au transfert (cf. ATF 136 III 552 consid. 3.1 ; 134 III 102 consid. 3.1.1). L'on peine à comprendre d'ailleurs comment la défenderesse et appelée a pu en bonne logique contester sa position d'employeur (respectivement de successeur de celui-ci) vis-à-vis du

- 20 - demandeur, tout en prenant parallèlement des conclusions reconventionnelles tendant à la restitution du téléphone mobile fourni en tant qu'outil de travail (cf. art. 327 al. 1 CO). A titre de circonstance nouvelle et notoire – dès lors que les indications figurant au registre du commerce sont librement accessibles par Internet (ATF 138 II 557 consid. 6.2 ; arrêt 4A\_509/2014 du 4 février 2015 consid. 2.1) –, il sera tenu compte d'office du fait que la nouvelle raison sociale de la défenderesse et appelée est, depuis le 9 octobre 2014, Y\_\_\_\_\_ Sàrl en liquidation.

### **E. 4**

Dans un premier moyen, l'appellant et demandeur se plaint d'une violation de l'art. 336 al. 1 CO, en tant que la juridiction précédente a réfuté l'existence d'un licenciement abusif.

#### **E. 4.1.1**

Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). La résiliation ordinaire du contrat de

travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO (cf. infra, consid. 4.1.2 ss), lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.4 ; 131 III 535 consid. 4.2). Le motif de la résiliation relève du fait et – sauf dans l'hypothèse visée par l'art. 336 al. 2 let. b CO –, il incombe au travailleur d'apporter la preuve (art. 8 CC) d'un motif abusif ; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt 4A\_507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 3). Le travailleur doit établir non seulement le motif abusif, mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail (Dunand, in Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 16 ad art. 336 CO ; Dietschy, op. cit., n. 682, p. 323 s.). De même, l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle et, par conséquent, du fait (ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; 130 III 699 consid. 4.1). La chronologie des événements joue en pratique un rôle important (Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse Lausanne 1996, p. 273). Plus court est le laps de temps entre le motif abusif supposé (par exemple, la formulation de prétentions juridiques de bonne foi par - 21 - le travailleur) et la notification du licenciement, et plus l'indice de l'existence d'un congé abusif sera élevée (Dunand, op. cit., n. 18 et 46 ad art. 336 CO ; cf. ég. RJJ 1996, p. 253 ss).

#### **E. 4.1.2**

Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Selon la jurisprudence, un congé donné pour le motif que le travailleur n'accepte pas une modification du contrat ne peut être qualifié d'abusif que si l'employeur tente d'imposer des modifications avant l'expiration du délai de résiliation (ATF 123 III 246 consid. 3b) ou lorsqu'il utilise la résiliation comme moyen de pression pour faire céder le travailleur, sans qu'il existe des motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché (ATF 125 III 70 consid. 2a ; 123 III 246 consid. 3b) ; dans ce deuxième cas de figure, la partie qui donne le congé n'entend en effet absolument pas mettre fin au contrat, mais souhaite licencier le salarié dans l'unique but d'imposer des conditions plus avantageuses pour elle-même et moins avantageuses pour l'autre partie (Dogan Yenisey, La modification du contrat de travail, thèse Genève 2005, p. 358). Enfin, le congé est également abusif s'il est donné parce que l'employé refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, une convention collective ou un contrat-type applicable (arrêts 4A\_155/2010 du 2 juillet 2010 consid. 3.3 ; 4C.282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.2 ; Aubert, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd. 2012, n. 9-10 ad art. 336 CO ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 656 ss). Sur ce dernier point, c'est le lieu de préciser que, comme l'art. 322 CO relatif au principe du salaire est de droit dispositif, les parties peuvent, par un accord, décider de diminuer le salaire en cours de contrat, avant l'échéance du délai légal de congé, mais uniquement pour les prestations futures (cf. arrêts 4A\_509/2008 du 3 février 2009 consid. 5.1 ; 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.2.1).

#### **E. 4.1.3**

En vertu de l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, les antécédents judiciaires, la maladie ou encore la religion. L'application de l'art. 336 al. 1 let. a CO suppose premièrement que le congé ait été donné pour un motif inhérent à la personnalité et, deuxièmement, que ce motif n'ait pas de lien avec le rapport de travail ou ne porte pas sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise

- 22 - (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; 127 III 86 consid. 2a). Dès lors, l'employeur est en droit, suivant les circonstances, de résilier le contrat de travail d'un employé malade, après l'écoulement du délai de protection contre le congé donné en temps inopportun (cf. art. 336c CO), lorsque la maladie porte atteinte à la capacité de travail de l'employé (ATF 123 III 246 consid. 5 ; arrêt 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2 ; Dunand, op. cit., n. 30 ad art. 336 CO ; Zoss, op. cit., p. 167). On réservera toutefois les cas dans lesquels l'employeur est juridiquement responsable de l'empêchement de travailler. S'il a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement ou une période de maladie, l'employeur ne peut pas en tirer argument pour résilier, parce que cela reviendrait à invoquer ses propres fautes (absence de mesures efficaces contre le mobbing) pour en tirer avantage au détriment du travailleur, ce qui est contraire à la bonne foi (arrêts 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2 ; 4A\_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 3 ; cf. ég. ATF 125 III 70 consid. 2a ; Zoss, op. cit., p. 167 s. ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 630 et 646 s. ; Staehelin, Zürcher Kommentar, n. 15 ad art. 336 CO). L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, et de manifester les égards voulus pour sa santé. Le harcèlement psychologique, appelé aussi 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 (arrêts 4A\_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1 ; 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1 ; parmi d'autres, cf. Conne-Perreard, Expériences genevoises, in Aubert et al. [éd.], Harcèlement au travail, Le droit du travail en pratique, vol. 22, Zurich/Bâle/Genève 2002, p. 89 ss, spéc. p. 91 ss). 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 (arrêt 1P.509/2001 du 16 octobre 2001 consid. 2b). A contrario, le mobbing ne saurait résulter d'un seul acte hostile ou de quelques comportements isolés, même si ces derniers causent un préjudice ou constituent une véritable atteinte à la personnalité du travailleur. Ainsi, le Tribunal fédéral a-t-il précisé qu'il n'est pas arbitraire de considérer qu'un seul acte hostile, ni même deux, ne suffisent pas à former un tel enchaînement, partant un harcèlement psychologique (Dunand, op. cit., n. 34 ad art. 328 CO et la réf. à l'arrêt 8C\_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.3). Par ailleurs, il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les

- 23 - relations professionnelles, ni d'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 collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts 4A\_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.2 ; 4A\_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 ; 2P.39/2004 précité consid. 4.1). Le mobbing a par exemple été retenu à l'encontre d'un chef d'office qui, dans le cadre d'une situation conflictuelle avec une employée, n'avait pas tenté de dialoguer avec elle, mais avait choisi de l'isoler et de faire pression sur elle, probablement pour la contraindre à quitter son emploi, en communiquant par l'intermédiaire de notes, en donnant des directives reflétant un autoritarisme injuste, blessant et vexatoire, et en faisant en sorte qu'il soit impossible d'exécuter les nombreuses tâches confiées. Après les faits, l'employée avait présenté un trouble d'adaptation avec les signes d'un état de stress post-traumatique et avait sombré dans un grave état dépressif chronique (arrêt 4C.343/2003 du 10 mars 2006 consid. 3.1, in JAR 2005, p. 285, auquel s'est référé plus récemment l'arrêt 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2).

#### **E. 4.1.4**

L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2 ; 131 III 535 consid. 4 ; arrêt 4A\_2/2014 du 19 février 2014 consid. 3.1). Ainsi, un congé peut être considéré comme abusif en raison de la manière dont il est donné. Même lorsque la résiliation est légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards ; le congé doit être considéré comme abusif si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, par exemple en stigmatisant de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés le comportement du travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; arrêt 4A\_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1) ou en licenciant un cadre afin de sauvegarder l'image d'une banque ternie par les détournements commis par l'un des employés (employé servant de "fusible" ;

- 24 - cf. ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 652 s. ; pour une casuistique détaillée, cf. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319- 362 OR, 7. Aufl. 2012, n. 4 ad art. 336 CO ; Dunand, op. cit., n. 80 ss ad art. 336 CO). Un comportement simplement inconvenant ne suffit cependant pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; plus succinctement, cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3).

#### **E. 4.2.1**

En l'espèce, il a été circonscrit en fait que le courrier du 3 avril 2012 supposé emporter modification de la rémunération de 7000 fr. bruts convenue le 1er janvier 2012 avait été rédigé par l'employeur à la demande expresse de l'appelant et demandeur, afin que celui-ci puisse se prévaloir d'une diminution de salaire dans le cadre de sa procédure de séparation (cf. supra, consid. 2.10.5). Par ailleurs, même à supposer que le titre en question ait réellement correspondu à la volonté de l'employeur, il ne constituerait pas, mis en parallèle avec le licenciement intervenu le 18 juin 2012, un congé-modification tombant sous le coup de la loi. Comme le courrier date du 3 avril 2012, et que le nouveau mode de calcul de la

rémunération était supposé prendre effet le 1er juin suivant, la modification du contrat de travail signé le 1er janvier 2012 n'aurait pas été imposée au travailleur avant l'expiration du délai de congé, d'un mois pour la fin d'un mois dans le cas particulier comme le travailleur en était à sa première année de service (cf. art. 335c al. 1 CO). Par ailleurs, on ne voit pas non plus que le nouveau salaire proposé, comprenant une base fixe et une participation au résultat (cf. art. 322a CO), ait été contraire à la loi – étant ici rappelé que, de lege lata, il n'existe pas pour le travailleur lambda de salaire minimal –, à une convention collective ou un contrat-type applicable ; l'appelant et demandeur ne l'a du reste jamais prétendu. Ainsi, en tout état de cause, même si le licenciement avait été donné le 18 juin 2012 en raison du refus d'accepter la modification du 3 avril 2012, l'on ne se trouverait pas en présence d'un congé- modification revêtant un caractère abusif.

#### **E. 4.2.2**

L'appelant et demandeur se plaint également du fait que la juridiction inférieure, tout en ayant retenu l'existence d'un harcèlement psychologique ayant entraîné son incapacité de travail dès le 30 avril 2012, n'ait pas considéré que le congé était abusif, en tant qu'il a été donné en raison de la dégradation de son état de santé provoquée par l'employeur lui-même (appel, ch. V, p. 5). Contrairement au Tribunal du travail, l'autorité d'appel de céans n'a pas tenu pour établis les épisodes – susceptibles, s'ils avaient été avérés, d'être perçus comme étant vexatoires et chicaniers – où

- 25 - l'employeur aurait exigé de l'appelant et demandeur de refaire à la main les listes de clients établies informatiquement et où il aurait refusé de fournir à son travailleur du matériel de bureau (cf. supra, consid. 2.10.5). Il est en revanche prouvé que les relations de travail entre l'appelant et demandeur et I\_\_\_\_\_ se sont dégradées au courant du printemps 2012, le second reprochant notamment au premier de vouloir changer le mode de gestion des dossiers et d'avoir du retard dans le traitement de ceux-ci, le tout dans un contexte où l'entreprise connaissait des difficultés économiques. Par ailleurs, si un autre ancien travailleur (cf. O\_\_\_\_\_) s'est fait l'écho, en termes relativement vagues, de séances d'entreprises au cours desquelles I\_\_\_\_\_ "s'acharnait sur les employés [...] devant tous les collaborateurs présents" (cf. supra, consid. 2.10.4), force est de constater que le comportement inadéquat adopté par le prénommé n'était pas spécifiquement dirigé contre l'appelant et demandeur. Quant à la rencontre du 27 avril 2012 entre ce dernier et I\_\_\_\_\_, intervenue quelques jours après l'envoi du courrier faisant état d'un certain nombre de récriminations à l'égard du travail de l'employé, la teneur exacte des propos qui y ont été échangés entre quatre yeux n'a pu être établie, le premier ayant affirmé avoir reçu un "wagon d'insultes" du second, qui a pour sa part avancé s'être envoyé "faire foutre" par son subordonné. Pour pénible qu'ait pu être cette rencontre, il s'agit-là toutefois d'un événement isolé impropre à démontrer l'existence d'un harcèlement psychologique qui, par définition, implique une répétition d'actes ou de propos sur une certaine durée. Si l'appelant et demandeur, qui traversait de surcroît une phase difficile de son existence sur le plan personnel (cf. séparation d'avec son épouse et dettes liées à la faillite de sa précédente entreprise), a vécu douloureusement le fait de devoir subir, comme subordonné, les humeurs et exigences de I\_\_\_\_\_ alors que celui-ci lui avait promis vouloir lui laisser les rênes de la société (cf. supra, consid. 2.10.2 et 2.10.3), il n'en demeure pas moins que l'état de fait n'est pas suffisamment caractérisé pour reprocher à l'employeur d'avoir fait preuve à son égard d'une hostilité particulière – destinée à l'isoler, le marginaliser professionnellement et, au final, l'exclure –, respectivement d'avoir exercé sur lui une

pression excessive, de nature à entraîner à elle seule une dégradation de son état de santé (cf. supra, consid. 2.10.5). Partant, le cas de figure du harcèlement psychologique ne peut être retenu.

### **E. 4.2.3**

Pour le surplus, on ne voit pas que le licenciement adressé par courrier du 18 juin 2012 soit abusif pour un autre motif, par exemple en raison de la manière dont il a été donné (cf. supra, consid. 4.1.4). L'appelant et demandeur n'a du reste fait état

- 26 - d'aucune circonstance permettant de déduire le caractère abusif du congé en dehors des cas de figure expressément envisagés par la loi à l'art. 336 al. 1 let. a à d CO. Il suit de ce qui précède que la juridiction inférieure n'a pas violé le droit fédéral en déniant au licenciement prononcé le 18 juin 2012 un caractère abusif, de sorte que le moyen pris d'une entorse à l'art. 328 CO est infondé.

## **E. 5**

L'appelant et demandeur se plaint enfin de l'ampleur de l'indemnité pour tort moral qui lui a été allouée par la juridiction précédente, soit 1000 fr., et qu'il estime insuffisante. De son point de vue, le Tribunal du travail a transgressé les art. 49 et 328 CO en s'écartant de manière injustifiée des montants admis par la jurisprudence fédérale dans des cas jugés similaires (appel, ch. VI, p. 6 s.).

### **E. 5.1.1**

L'indemnité de l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à 6 mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1 in fine ; arrêt 4C.177/2003 précité consid. 4.1 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 661 s.). En revanche, comme l'art. 336a al. 2 in fine CO réserve les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre, le travailleur conserve le droit de réclamer la réparation du préjudice résultant d'une cause autre que le caractère abusif du congé (cf. ATF 123 III 391 consid. 3c ; Staehelin, op. cit., n. 8 ad art 336a CO), par exemple le tort moral résultant d'un harcèlement antérieur au congé abusif (arrêt 4C.177/2003 précité consid. 4.1 ; Aubert, op. cit., n. 3 ad art. art. 336a CO). S'agissant du montant alloué en réparation du tort moral, toute comparaison avec d'autres affaires doit intervenir avec prudence, puisque le tort moral touche aux sentiments d'une personne déterminée dans une situation donnée et que chacun réagit différemment face au malheur qui le frappe. Cela étant, une comparaison n'est pas dépourvue d'intérêt et peut être, suivant les circonstances, un élément utile d'orientation (ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; arrêt 4C.320/2005 précité consid. 2.2 in fine). Un bref aperçu de la jurisprudence laisse apparaître que les montants alloués à titre de réparation du tort moral en application des art. 49 et 328 CO oscillent entre 1000 fr. et 25'000 fr. (cf. Dunand, op. cit., n. 87 ad art. 328 CO), cette dernière somme visant un cas particulièrement lourd où l'employée avait été harcelée psychologiquement pendant près d'une année sous la forme d'une mise à l'écart et de

- 27 - pressions destinées à la faire démissionner, et avait subséquentement souffert de troubles psychiques au point d'entraîner une invalidité (cf. arrêt 4C.343/2003 précité consid. 8.2, in JAR 2005, p. 285 ; supra, consid. 4.1.3 in fine).

### **E. 5.1.2**

L'interdiction de la reformatio in pejus est admise par la jurisprudence et la doctrine chaque fois que la procédure civile prévoit la possibilité pour la partie adverse de former un appel joint. Tel est le cas du CPC, qui ouvre la voie de l'appel joint à l'art. 313. L'interdiction de la reformatio in pejus signifie par conséquent que l'autorité d'appel ne peut modifier la décision attaquée au détriment de la partie qui recourt, sauf si la partie adverse a interjeté un appel joint (Dietschy, op. cit., n. 831, p. 404 ; cf. ég. ATF 134 III 151 consid. 3.2).

## **E. 5.2**

Dans le cas particulier, l'indemnité à titre de tort moral réclamée par l'appelant et demandeur à concurrence de 1999 fr., et admise par la juridiction inférieure à hauteur de 1000 fr., était fondée sur les actes de mobbing dont l'intéressé se disait être la victime et qui ont eu selon lui pour conséquence son incapacité de travail, à raison de laquelle notamment l'employeur a licencié le travailleur au terme de la période de protection. Cette cause était donc similaire à celle qui aurait pu justifier le versement d'une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336a CO. Comme au final la figure du harcèlement psychologique n'a pas été retenue (cf. supra, consid. 4.2.2), et qu'aucune atteinte conséquente à la personnalité de l'appelant et demandeur ne peut être retenue, le versement d'une indemnité fondée sur les art. 49 et 328 CO à raison des mêmes faits n'avait pas lieu d'être, ce qui dispense l'examen, par l'autorité d'appel de céans, du grief relatif à l'ampleur prétendument insuffisante du montant alloué en première instance. Dès lors que la cause était soumise à la maxime de disposition et que l'appelée et défenderesse n'a pas formé appel joint, le jugement de première instance n'a pas à être modifié en tant qu'il condamne celle-ci à verser à l'appelant et demandeur le montant de 1000 fr. à titre de tort moral, à peine de violer le principe de l'interdiction de la reformatio in pejus.

## **E. 6**

En résumé, l'appel doit être intégralement rejeté et le jugement de première instance confirmé, toute autre ou plus ample conclusion étant écartée.

## **E. 7**

Il reste à statuer sur le sort de frais et dépens.

- 28 -

### **E. 7.1**

Conformément à l'art. 114 let. c CPC, se rapportant aux contestations de droit du travail d'une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr., il n'est pas perçu de frais judiciaires.

#### **E. 7.2.1**

Il résulte de la formulation de l'art. 114 CPC que cette disposition ne concerne que les frais judiciaires, et non les dépens en faveur de la partie adverse (arrêt 4A\_194/2010 du 17 novembre 2010 consid. 2.2.1 in fine, non publié sur ce point aux ATF 137 III 47 ; Rüegg, in Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2013, n. 1 ad art. 114 CPC). Selon l'art. 106 al. 1 CPC – qui vaut tant en première qu'en seconde instance cantonale (cf. ATF 137 III 470 consid. 6.5.3 ; arrêt 5A\_496/2013 du 11 septembre 2013 consid. 4.4.1) –, les frais sont mis à la charge de la partie succombante (1re phrase), soit le demandeur lorsque ses prétentions ont été rejetées (Tappy, in Bohnet et al. [éd.], Code de procédure civile commenté, Bâle 2011, n. 12 et 20 ad art. 106 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause

(al. 2). L'art. 107 al. 1 CPC dispose toutefois que le tribunal peut s'écarter des règles générales et répartir les frais selon sa libre appréciation, notamment lorsque le demandeur obtient gain de cause sur le principe de ses conclusions mais non sur leur montant, celui-ci étant tributaire de l'appréciation du tribunal ou difficile à chiffrer (let. a). D'ordinaire, l'honoraire global auquel peut prétendre le conseil juridique d'une partie dans une cause où la valeur litigieuse est supérieure à 20'001 fr. mais n'excède pas 30'000 fr. oscille entre 3600 fr. et 5400 fr. en première instance (art. 34 al. 1 LTar), avant la réduction jusqu'à 60% applicable en procédure d'appel (art. 35 al. 1 LTar). Si les dispositions qui précèdent relatives à la fixation des dépens trouvent bien application en instance d'appel devant le Tribunal cantonal, tel n'est pas le cas pour la procédure de première instance devant le Tribunal du travail (cf. RVJ 2009 p. 164 consid. 5a/bb) ; en effet, l'art. 34 al. 2 aLcTr disposait que celui-ci pouvait, si l'équité l'exigeait, octroyer des dépens à la partie qui obtient totalement ou partiellement gain de cause. Selon la jurisprudence, dite indemnité devait être réduite dans sa quotité, en ce qu'elle ne couvrait qu'une partie des honoraires de l'avocat de la partie obtenant gain de cause (RVJ 2009 p. 164 consid. 5a/bb in fine ; Galley, Les juridictions du travail en Suisse, Zurich/Bâle/Genève 2003, p. 49).

### **E. 7.2.2**

Dans le cas particulier, faisant application notamment de l'art. 107 al. 1 let. a CPC nommément exprimé (cf. jugement entrepris, consid. 5a, p. 11 s.), la juridiction précédente a alloué au demandeur, dont les conclusions n'ont au final été accueillies

- 29 - qu'à concurrence de 1000 fr. sur les 22'999 fr. réclamés selon les conclusions définitives, une indemnité (réduite) à titre de dépens de 700 fr., mise à la charge de la défenderesse, laquelle avait contesté l'ensemble des prétentions de son adverse partie et formulé des conclusions reconventionnelles qui ont été écartées. Dite indemnité n'ayant pas été remise en question, et demeurant dans les limites des principes exposés ci-avant, il y a lieu de la confirmer. Vu le sort réservé à l'appel, l'appelant et demandeur, qui succombe, conserve les frais liés à son intervention en seconde instance cantonale. Quant à l'appelée et défenderesse, qui n'est pas intervenue activement en instance d'appel, elle ne peut prétendre à une quelconque indemnité à titre de dépens.

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