Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4A 128/2007 /fzc

Arrêt du 9 juillet 2007
Ire Cour de droit civil

Composition
MM. et Mme les Juges Corboz, Président,
Klett et Kolly.
Greffier: M. Abrecht.

Parties
A._____,
demandeur et recourant, représenté par Mes Marino Montini et Marco Tonel, avocats,

contre

X._____ SA,
défenderesse et intimée.

Objet
contrat de travail, mobbing,

recours en matière civile contre l'arrêt de la Cour de Cassation civile du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel, du 13 mars 2007.

Faits :
A.
A._____ a été engagé par X._____ SA en septembre 1993. Dès 1994, il a travaillé en tant que « spécialiste tapis d'Orient / ensemblier », à un taux d'occupation d'abord de 100%, puis dès 2000 de 90%. Son salaire était de 4'900 fr. brut par mois, treize fois l'an.

En mai 2005, A._____ a eu un accident qui a eu pour effet de réduire sa capacité de travail. Le 28 juillet 2005, un représentant de X._____ SA à N._____ a informé diverses personnes de l'entreprise de ce que le poste de « spécialiste tapis d'Orient » serait désormais confié à B._____, A._____ reprenant le poste d'« ensemblier ».

En décembre 2005, X._____ SA a proposé à A._____ de conclure de nouveaux accords intitulés « convention sur le chiffre d'affaires à atteindre ». Ces conventions n'ont pas été acceptées par A._____, qui s'est trouvé en arrêt de travail pour cause de maladie, toujours en décembre 2005.

A._____ s'est alors plaint de harcèlement psychologique (mobbing), en janvier 2006. Les échanges de vue qui ont eu lieu entre les parties et leurs représentants respectifs n'ont abouti à aucun accord.
B.
Par demande du 17 mai 2006, A._____ a actionné son employeur devant le tribunal des prud'hommes du district de Neuchâtel, en concluant notamment au paiement de 20'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral et de 2'000 fr. à titre de participation aux honoraires de son mandataire pour son activité avant procès.

Après avoir tenu deux audiences et entendu quatre témoins, le tribunal des prud'hommes a rejeté la demande, retenant en bref qu'aucun harcèlement psychologique n'était démontré.

Par arrêt du 13 mars 2007, la Cour de cassation civile du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel a rejeté le recours interjeté par le demandeur contre le jugement de première instance.
C.
Agissant par la voie du recours en matière civile au Tribunal fédéral, le demandeur conclut avec suite de frais et dépens principalement à la réforme de cet arrêt, en ce sens que la défenderesse soit condamnée à lui verser un montant de 22'000 fr., et subsidiairement à son annulation, la cause étant renvoyée aux premiers juges, ou devant d'autres juges à désigner, pour statuer au sens des considérants.

Invitée à déposer sa réponse éventuelle au recours, la défenderesse a renvoyé au dossier de la cause tout en apportant quelques précisions sur sa version des faits.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
1.1 Comme la décision attaquée a été rendue après l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2007 (RO 2006, 1242), de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral (LTF; RS 173.110), le recours est régi par le nouveau droit (art. 132 al. 1 LTF).
1.2 Interjeté par la partie demanderesse qui a succombé dans ses conclusions en paiement prises devant l'autorité précédente et qui a donc qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF; arrêt 4A 28/2007 du 30 mai 2005, destiné à la publication, consid. 1.1), le recours est dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par une autorité cantonale de dernière instance (art. 75 LTF). Portant sur une affaire pécuniaire dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 francs requis en matière de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours est donc en principe recevable, puisqu'il a été déposé en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes prévues par la loi (art. 42 LTF).
1.3 Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). La partie recourante qui entend s'écarter des constatations de l'autorité précédente doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions d'une exception prévue par l'art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées, faute de quoi il n'est pas possible de tenir compte d'un état de fait qui diverge de celui contenu dans la décision attaquée (cf. ATF 130 III 136 consid. 1.4). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).
2.
2.1 Selon la définition donnée par la jurisprudence, qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (arrêt non publié 2A.584/2002 du 25 janvier 2006, consid. 3.5.2.3), 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 non publiés 4C.404/2005 du 10 mars 2006, consid. 3.2; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4; 4C.276/2004 du 12 octobre 2004, consid. 4.1; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004, consid. 3.1).

2.2 En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (arrêts non publiés 4C.404/2005 du 10 mars 2006; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004, consid. 3.1), qui dispose que « 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 consid. 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 consid. 4b/dd; arrêt non publié 4C.128/1999 du 25 juin 1999, consid. 3b, cité par Jean-Bernard Waeber, la protection de la personnalité dans les rapports de travail, in Harcèlement au travail, 2002, p. 37 ss, 48; Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, Band V/2c, 2006, n. 6 ad art. 328 CO; Manfred Rehbinder, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 3e éd. 2003, n. 4, 7 et 11 ad art. 328 CO).
2.3 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 consid. 5.1; arrêt C.526/1983 du 4 avril 1984, reproduit in SJ 1984 p. 554, consid. 2a; Staehelin, op. cit., n. 15 ad art. 328 CO; Rehbinder, op. cit., n. 29 ad art. 328 CO; Waeber, op. cit., p. 59).

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 (Waeber, op. cit., p. 59; cf. ATF 130 III 699 consid. 5.1; 102 II 211 consid. 9; arrêt C.526/1983 du 4 avril 1984, reproduit in SJ 1984 p. 554, consid. 2b).
2.4 Si le dommage ou le tort moral a été causé par un autre employé, l'employeur en répond contractuellement selon les règles sur la responsabilité pour les auxiliaires (art. 101 CO; ATF 130 III 699 consid. 5.1; Rehbinder, op. cit., n. 29 ad art. 328 CO; Staehelin, op. cit., n. 15 ad art. 328 CO). Il ne suffit par conséquent pas, en cas de harcèlement psychologique de la part d'un autre employé, que l'employeur ait pris toutes les mesures nécessaires pour protéger la personnalité de la victime après que celle-ci lui a fait part de la situation, puisque l'employeur répond également des atteintes à la personnalité commises auparavant par son auxiliaire (cf. arrêt non publié 4C.343/2003, consid. 4.2 in fine).
3.
3.1 En l'espèce, le demandeur reproche d'abord au tribunal des prud'hommes, soutenu à cet égard par la cour cantonale, de ne s'être fondé que sur l'apogée du mobbing qu'il avait subi de la part de son supérieur hiérarchique, C._____, lorsque celui-ci lui avait imposé un changement de poste après son accident en mai 2005. S'il ne conteste pas ne pas s'être formellement plaint du mobbing que lui avait fait subir C._____ avant le mois de mai 2005, le demandeur fait valoir que ce harcèlement psychologique n'en existait pas moins déjà depuis de nombreuses années, comme cela avait pu être confirmé par divers témoins. Dès lors, en ne prenant en compte le harcèlement subi par le demandeur que pendant la période qui avait suivi sa plainte et en faisant fi des témoignages convergents indiquant qu'il avait été victime de harcèlement par son supérieur pendant des années, la cour cantonale aurait fait une mauvaise application de l'art. 328 CO et apprécié arbitrairement les faits pertinents. Elle aurait en outre violé l'art. 343 al. 4 CO, qui impose dans les contestations relevant du contrat de travail une maxime inquisitoire en vertu de laquelle le juge doit fonder son jugement sur tous les faits pertinents établis lors des débats, même
si les parties ne les ont pas invoqués à l'appui de leurs conclusions.

Le demandeur fait ensuite grief à la cour cantonale d'avoir retenu à tort que le fait pour la défenderesse de n'être pas restée inerte et d'avoir cherché à trouver une solution négociée dès l'instant où le demandeur s'était plaint de harcèlement, par l'intermédiaire de son avocat, au mois de janvier 2006, la déliait de toute responsabilité pour les actes de mobbing exercés par son responsable de succursale, C._____.

Enfin, le demandeur reproche au tribunal des prud'hommes, soutenu à cet égard par la cour cantonale, d'avoir refusé son offre de preuve consistant en la réquisition de production par la défenderesse de tout document

permettant d'éclaircir les raisons qui avaient conduit au départ de C._____ du poste de responsable de la succursale de N._____.
3.2 Les juges cantonaux ont exposé dans l'arrêt attaqué qu'aucun élément au dossier n'infirmait la constatation du tribunal des prud'hommes selon laquelle le demandeur n'avait commencé à se plaindre de mobbing qu'en mai 2005, si bien qu'on cherchait en vain un arbitraire dans les constatations des premiers juges sur ce point.

S'agissant du grief selon lequel le tribunal des prud'hommes aurait dû tenir compte des déclarations de trois des quatre témoins entendus pour constater le comportement inqualifiable de C._____, la cour cantonale a indiqué que les témoins entendus n'avaient certes pas fait l'éloge du caractère de C._____ qui, d'une façon générale, semblait rencontrer des problèmes relationnels avec ses subordonnés. La cour cantonale a souligné que la première trace concrète au dossier d'une plainte pour harcèlement remontait au courrier que le conseil du demandeur avait adressé à la défenderesse, par C._____, le 16 janvier 2006; quelques jours plus tard, le chef départemental du personnel avait répondu à l'avocat du demandeur en contestant toute volonté de nuire et en lui proposant un autre mode de rémunération; il s'en était suivi des pourparlers, qui s'étaient poursuivis après l'introduction de l'instance; le demandeur avait toutefois décliné les propositions concrètes formulées par la défenderesse, dont l'une se rapportait à un poste de spécialiste dans une succursale non dirigée par C._____, si bien que l'employeur avait mis un terme au contrat. Selon les juges cantonaux, le rappel de cette chronologie suffisait à démontrer que la
défenderesse n'était pas restée inerte dès l'instant où le demandeur s'était plaint de harcèlement, par l'intermédiaire de son avocat, au mois de janvier 2006, ce qui fondait les premiers juges à ne pas retenir une violation de l'art. 328 CO à la charge de la défenderesse.

S'agissant enfin du reproche fait aux premiers juges d'avoir refusé une offre de preuve relative aux raisons pour lesquelles la défenderesse se serait séparée de C._____, les juges cantonaux ont considéré que le tribunal des prud'hommes était fondé, pour les raisons exposées ci-dessus, à retenir que cet élément n'était pas pertinent.
3.3 Il ne ressort pas des faits établis par l'autorité précédente, sur la base desquels le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement juridique (art. 105 al. 1 LTF; consid. 1.3 supra), des éléments permettant de conclure que le demandeur aurait été victime de mobbing, au sens où l'entend la jurisprudence (cf. consid. 2.1 supra), de la part de la défenderesse ou de son auxiliaire C._____.

Cela étant, contrairement à ce que semble penser la cour cantonale - laquelle reproche un peu légèrement au demandeur de n'avoir « visiblement pas compris le sens de l'article 328 CO » -, il ne suffit pas, pour écarter toute violation de l'art. 328 CO par la défenderesse, de constater que celle-ci a pris des mesures appropriées dès l'instant où le demandeur s'est plaint de harcèlement, car l'employeur répond également des atteintes à la personnalité commises auparavant par son auxiliaire (cf. consid. 2.4 supra). Dès lors, il y a lieu d'examiner si, comme le soutient le demandeur, la cour cantonale a constaté les faits de manière manifestement inexacte - inexactitude qui résulterait ici d'une omission - ou en violation du droit, plus particulièrement de l'art. 343 al. 4 CO, en ne retenant pas, sur la base des témoignages, que le demandeur avait été victime d'actes de harcèlement psychologique de la part de C._____ avant le mois de mai 2005. Dans cette hypothèse, le Tribunal fédéral pourrait en effet compléter les constatations de fait de l'autorité précédente (art. 105 al. 2 LTF; cf. consid. 1.3 supra).

À la lecture des témoignages, tels qu'ils ont été retranscrits dans le jugement du tribunal des prud'hommes, il n'appert pas que la cour cantonale ait omis de constater d'office des faits pertinents établis lors des débats. Si les témoins entendus n'ont certes pas fait l'éloge du caractère de C._____ qui, d'une façon générale, semblait rencontrer des problèmes relationnels avec ses subordonnés, ainsi que l'a retenu l'autorité cantonale (cf. consid. 3.2 supra), ils n'ont pas fait état, en ce qui concerne le comportement de C._____ envers le demandeur, de circonstances permettant de conclure à un harcèlement de celui-ci par celui-là. Ainsi, il ressort du témoignage de D._____ qu'« [e]n ce qui concerne le comportement de Monsieur C._____ envers Monsieur A._____, le témoin précise qu'il arrivait à Monsieur C._____ de faire de petites remarques désagréables comme d'ailleurs à d'autres membres du personnel ». Du témoignage de F._____, il ressort qu'« [e]n ce qui concerne Monsieur A._____, le témoin précise que Monsieur C._____ était également

désagréable à son égard en lui téléphonant par exemple à la maison lorsqu'il était malade ». Enfin, il ressort du témoignage de E._____ qu'« [e]n ce qui concerne les
relations de Monsieur C._____ envers Monsieur A._____, le témoin relève que Monsieur C._____ savait utiliser Monsieur A._____ lorsqu'il avait besoin de conseils informatiques. Elle a souvent vu Monsieur A._____ en colère. Il était mis de côté lorsqu'on n'avait plus besoin de lui ».

En ce qui concerne le refus de donner suite à l'offre de preuve du demandeur sur les raisons ayant conduit au départ de C._____ du poste de responsable de la succursale de N._____, il concerne un fait dont la pertinence n'apparaît pas évidente. Au surplus, la pertinence de la preuve offerte elle-même pouvait sans arbitraire être déniée par une appréciation anticipée des preuves. En effet, la défenderesse avait déjà indiqué devant le tribunal de prud'hommes que C._____ avait été contraint par des raisons de santé à abandonner sa double fonction de chef de succursale de N._____ et de P._____ pour se concentrer uniquement sur cette dernière fonction, qu'il occupe toujours; dans ces conditions, on ne voit pas ce que la production de documents par la défenderesse pourrait apporter.
3.4 En définitive, il n'apparaît pas que l'autorité précédente ait omis de prendre en considération des éléments pertinents résultant du dossier ni qu'elle ait refusé à tort de donner suite à des offres de preuve pertinentes, si bien qu'il y a lieu de s'en tenir aux faits tels que cette autorité les a établis (art. 105 LTF; cf. consid. 1.3 supra). Or les faits ainsi établis ne permettent pas de conclure que le demandeur aurait été victime de mobbing, au sens où l'entend la jurisprudence (cf. consid. 2.1 supra), de la part de la défenderesse ou de son auxiliaire C._____, ce qui scelle le sort du recours.
4.
Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté. L'émolument judiciaire, qu'il convient de fixer à 500 fr. (art. 64 al. 4 let. c LTF), sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 66 al. 1 LTF). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à l'intimée.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est rejeté.
2.
Un émolument judiciaire de 500 fr. est mis à la charge du recourant.
3.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux parties et à la Cour de Cassation civile du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel.
Lausanne, le 9 juillet 2007
Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse
Le président: Le greffier: