

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 14 mars 2014

---

Présidence de M. COLOMBINI, président  
Juges : M. Giroud et Mme Crittin Dayen  
Greffière : Mme Vuagniaux

\*\*\*\*\*

**Art. 328 CO**

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **Y.**\_\_\_\_\_, à Zaragoza (E), demandeur, contre le jugement rendu le 11 janvier 2013 par la Cour civile du Tribunal cantonal dans la cause divisant l'appelant d'avec **J.**\_\_\_\_\_, à Lausanne, défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

## **En fait :**

**A.** Par jugement préjudiciel du 11 janvier 2013, dont le dispositif et la motivation ont été envoyés respectivement les 21 janvier 2013 et 24 décembre 2013, la Cour civile du Tribunal cantonal a prononcé que J.\_\_\_\_\_ n'est pas responsable de l'incapacité de travail subie par Y.\_\_\_\_\_ depuis le mois de novembre 2007 et du dommage éventuel qui en résulte (I), arrêté les frais de justice à 6'527 fr. 15 pour le demandeur et à 1'515 fr. pour le défendeur (II) et dit que Y.\_\_\_\_\_ doit verser à J.\_\_\_\_\_ le montant de 17'265 fr. à titre de dépens (III).

En droit, les premiers juges ont considéré que Y.\_\_\_\_\_ et N.\_\_\_\_\_ entretenaient déjà de mauvaises relations avant de travailler ensemble, que cette dernière avait eu un comportement généralement maladroit et parfois désobligeant et que les actes hostiles dont elle avait pu être l'auteur n'étaient pas dirigés exclusivement contre lui, puisque l'ensemble de la section subissait le même traitement. Les faits retenus relevaient plutôt d'une situation professionnelle de crise, dans laquelle l'ensemble des employés étaient victimes des difficultés de la supérieure à gérer son équipe et à faire face aux conflits. N.\_\_\_\_\_ n'avait pas mis Y.\_\_\_\_\_ intentionnellement dans des situations dévalorisantes, inconfortables ou inadaptées à ses compétences et ne lui avait pas fait subir d'autres types de pressions psychologiques, de sorte qu'il n'avait pas été porté atteinte à son honneur personnel ou professionnel, à sa considération dans l'entreprise ou à sa réputation sur le marché du travail. Y.\_\_\_\_\_ n'avait en outre jamais informé le secrétaire général ou l'assemblée du personnel de la mauvaise ambiance de travail ou du fait que les mauvaises relations qu'il entretenait avec sa supérieure étaient susceptibles de porter atteinte à sa santé. L'existence d'un harcèlement psychologique ou une violation de l'art. 328 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220) n'étant pas établies, il n'existait aucun lien de causalité naturelle et adéquate entre les faits reprochés à N.\_\_\_\_\_ et la dégradation de la santé psychique de Y.\_\_\_\_\_, constatée par l'expert Gérard Niveau, psychiatre-psychothérapeute FMH.

**B.** Par acte du 3 février 2014, Y.\_\_\_\_\_ a fait appel de ce jugement préjudiciel en concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que J.\_\_\_\_\_ est responsable de son incapacité de travail subie depuis le mois de novembre 2007 et du dommage éventuel qui en résulte.

Y.\_\_\_\_\_ a déposé une requête d'assistance judiciaire le 6 mars 2014. Par lettre du 10 mars 2014, le juge délégué de la Cour de céans l'a informé qu'il était en l'état dispensé de l'avance de frais, la décision définitive sur l'assistance judiciaire étant réservée.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

Remarque liminaire :

Plusieurs témoins ont été entendus en première instance dont C.\_\_\_\_\_, secrétaire syndical, ami puis époux de la supérieure hiérarchique de Y.\_\_\_\_\_. En raison de ses liens personnels avec celle-ci, sa déposition n'a été retenue que dans la mesure où elle était corroborée par un autre élément du dossier. Il en est allé de même des dépositions des témoins proches de Y.\_\_\_\_\_, soit [...], son ex-épouse, et R.\_\_\_\_\_, son ancien collègue licencié le même jour dans des circonstances similaires.

**1.** Y.\_\_\_\_\_, né le [...] 1956, est titulaire d'un CFC de dessinateur de machines. Il a suivi diverses formations complémentaires en matière de gestion d'entreprise et de marketing, particulièrement entre 1993 et 1999.

**2.** J.\_\_\_\_\_ est une association de droit suisse, dont le but inscrit au registre du commerce est notamment le suivant : « J.\_\_\_\_\_ défend et soutient les intérêts sociaux, économiques, politiques, professionnels et culturels des travailleuses et travailleurs (...). Elle défend les valeurs de solidarité, égalité, liberté, paix et développement durable. Elle défend les droits fondamentaux démocratiques et sociaux pour tous,

indépendamment du genre et de l'origine sociale ou ethnique, la langue ou l'âge (...) ».

J.\_\_\_\_\_ est née de la fusion des syndicats V.\_\_\_\_\_ et K.\_\_\_\_\_ notamment, intervenue le 10 janvier 2005. A cette époque, elle était dirigée dans la région Vaud par deux co-secrétaires régionaux, soit C.\_\_\_\_\_, ancien collaborateur du syndicat V.\_\_\_\_\_, et F.\_\_\_\_\_, ancien secrétaire régional du syndicat K.\_\_\_\_\_. La région Vaud est subdivisée en quatre secrétariats ou sections à Lausanne, Vevey, Nyon et Yverdon-les-Bains.

Le comité de section réunit les secrétaires syndicaux d'un même secrétariat, ainsi que des militants. Il définit la politique syndicale et surveille le management de la section concernée.

**3.** Y.\_\_\_\_\_ a été engagé par le syndicat K.\_\_\_\_\_ le 1<sup>er</sup> mars 2003, en qualité de secrétaire syndical. Son salaire mensuel brut était de 5'200 fr., plus treizième salaire. Dès le début des rapports de travail, il a été apprécié par ses collègues, ses supérieurs, ainsi que les membres du syndicat.

Il ressort d'un rapport d'évaluation du 10 février 2004 établi par F.\_\_\_\_\_, supérieur direct de Y.\_\_\_\_\_, que ce dernier a fait preuve, durant l'année 2003, de rigueur, d'intensité et d'efficacité dans son travail.

Par contrat signé le 27 octobre 2004, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005, Y.\_\_\_\_\_ a été engagé par J.\_\_\_\_\_ au sein du secrétariat de Lausanne. Son salaire mensuel brut était de 5'225 fr., plus treizième salaire.

**4.** N.\_\_\_\_\_ travaillait au sein du syndicat V.\_\_\_\_\_. Le 1<sup>er</sup> janvier 2005, à la suite de la fusion, elle a pris la direction du secrétariat de Lausanne, devenant la supérieure hiérarchique de Y.\_\_\_\_\_. Les deux intéressés se connaissaient déjà avant de travailler ensemble, car les deux

syndicats partageaient les mêmes locaux. Leurs relations n'étaient déjà pas bonnes à ce moment-là.

Les premiers contacts professionnels entre N.\_\_\_\_\_ et Y.\_\_\_\_\_ ont été mauvais. N.\_\_\_\_\_ n'avait ni une formation ni une culture syndicale. Elle rencontrait des difficultés quotidiennes dans la gestion de la section. Il lui était difficile de se faire accepter en tant que femme. Elle était débordée et de ce fait, l'ambiance n'était pas bonne. Elle critiquait souvent le travail de Y.\_\_\_\_\_, mais aussi celui d'autres collaborateurs et se montrait autoritaire. Y.\_\_\_\_\_ et d'autres collaborateurs ont reçu de N.\_\_\_\_\_ à plusieurs reprises des instructions contradictoires et des reproches injustifiés ; elle exerçait un contrôle systématique et excessif de leur activité. De son côté, Y.\_\_\_\_\_ se comportait comme un électron libre et peinait à se plier aux directives. Il paraissait tout savoir d'emblée et manquait de ce fait de la modestie nécessaire à l'accomplissement de son travail.

N.\_\_\_\_\_ a dirigé le comité de section dès son arrivée. Selon une pratique en vigueur également dans d'autres sections, les militants soumettaient le sujet de leurs interventions au professionnel du comité de section. A Lausanne, c'est à N.\_\_\_\_\_ que les interventions devaient être soumises. Il y avait un ordre du jour et les interventions et questions spontanées se faisaient dans ce cadre. Les interventions de Y.\_\_\_\_\_ au sein du comité de section étaient appréciées de ses collègues.

De par sa fonction, Y.\_\_\_\_\_ recevait quotidiennement un volume important de courrier, distribué tôt le matin. Tout le courrier syndical du personnel était ouvert par une employée et distribué par la secrétaire de section aux personnes concernées. N.\_\_\_\_\_ a entrepris d'examiner au préalable le contenu du courrier de certains de ses collaborateurs, dont celui de Y.\_\_\_\_\_, sans en avertir les intéressés. Elle retenait parfois le courrier pendant plusieurs jours.

**5.** Les secrétaires syndicaux étaient amenés à effectuer de nombreux déplacements, notamment à des usines ou sur des chantiers.

Au sein du syndicat K.\_\_\_\_\_, Y.\_\_\_\_\_ disposait d'une voiture de fonction. A la suite de négociations avec la commission du personnel, J.\_\_\_\_\_ a supprimé les voitures de fonction et les a remplacées par un défraiement sous forme d'une indemnité forfaitaire mensuelle de 300 fr., en contrepartie de l'utilisation des voitures privées. Selon le décompte de salaire d'avril 2006, Y.\_\_\_\_\_ percevait en plus une indemnité mensuelle de représentation de 300 francs.

**6.** Par courriel du 9 septembre 2005, N.\_\_\_\_\_ a informé Y.\_\_\_\_\_ qu'à la suite de la séance des secrétaires du 8 septembre 2005, elle ne tolérerait plus aucune sortie sur les chantiers les mercredis et vendredis après-midis. Elle demandait à Y.\_\_\_\_\_ de justifier son absence du vendredi après-midi 9 septembre 2005. Celui-ci a répondu le 12 septembre 2005 qu'il supprimait toutes les sorties programmées.

**7.** Dans le cadre de l'action « Non au travail du dimanche » du 26 octobre 2005, N.\_\_\_\_\_ a envoyé, le 24 octobre 2005, deux mails successifs aux participants, le premier le matin en fixant le début de l'action à 10h00 devant la gare de Lausanne et le second en soirée en donnant rendez-vous à 9h30 devant le buffet de la gare.

Le lendemain de la manifestation, N.\_\_\_\_\_ a convoqué Y.\_\_\_\_\_, R.\_\_\_\_\_ et S.\_\_\_\_\_ dans son bureau, leur reprochant d'être arrivés en retard au rendez-vous.

**8.** Certaines remarques formulées dans le rapport d'évaluation du 29 mars 2006 effectué par N.\_\_\_\_\_ sur l'activité de Y.\_\_\_\_\_ de juin à décembre 2005 sont diamétralement opposées à celles figurant dans l'évaluation du 10 février 2004. Le rapport comportait pour chaque point une auto-évaluation, une évaluation du supérieur et des conclusions communes. Y.\_\_\_\_\_ a encore fait l'objet d'une évaluation intermédiaire le 29 juin 2006.

Les objectifs fixés à Y.\_\_\_\_\_ pour le recrutement de nouveaux membres étaient difficiles à atteindre. Par courriel du 6 juillet

2006, N.\_\_\_\_\_ lui a reproché de s'être attribué indûment l'adhésion de nouveaux membres. Il est toutefois établi qu'il a favorisé toutes les adhésions qu'il a annoncées.

**9.** Le 14 septembre 2006, C.\_\_\_\_\_ a écrit une lettre de « mise en garde » à Y.\_\_\_\_\_ faisant état de leur entretien du jour et lui reprochant plusieurs manquements dans le respect des règles et directives de l'organisation.

**10.** Le 16 avril 2007, Y.\_\_\_\_\_ a été convoqué dans le bureau d'C.\_\_\_\_\_. Au cours de cet entretien, une convention de départ a été signée, prévoyant notamment la fin des rapports de travail au 30 septembre 2007, la libération de l'obligation de travailler dès le 17 avril 2007, le versement d'une prime de 17'455 fr. et d'un montant de 8'000 fr. pour l'accompagnement professionnel à la recherche d'un nouvel emploi.

R.\_\_\_\_\_, collègue de Y.\_\_\_\_\_, a également signé une convention de départ le même jour.

**11.** Par lettre du même jour, C.\_\_\_\_\_ a communiqué à l'ensemble du personnel d'J.\_\_\_\_\_ que les rapports de travail avec Y.\_\_\_\_\_ et R.\_\_\_\_\_ avaient pris fin d'un commun accord. Cet événement a suscité de vives réactions auprès des anciens collègues de Y.\_\_\_\_\_.

**12.** Le 20 avril 2007, Y.\_\_\_\_\_ a contesté son licenciement auprès de son ancien employeur, lequel a formellement confirmé le licenciement pour des raisons d'ordre économique et structurel le 23 avril suivant. R.\_\_\_\_\_ n'a pas contesté sa convention de départ.

Lors de l'assemblée du personnel du 25 avril 2007, la mise sur pied d'une commission d'enquête et de conciliation relative au départ de Y.\_\_\_\_\_ a été demandée. La résolution votée à l'unanimité le même jour par cette assemblée mentionnait notamment ce qui suit :

« Selon les interventions enregistrées, il y aurait une pression sur certains collègues qui pourrait être assimilée à du "mobbing". A la lumière de ce qui précède, l'assemblée critique énergiquement le non respect du règlement sur la participation et condamne "syndicalement" les méthodes qui ont été utilisées pour "pousser les deux collègues à la porte" ».

J.\_\_\_\_\_ a refusé la réintégration de Y.\_\_\_\_\_.

Une annonce d'offre d'emploi correspondant aux postes de Y.\_\_\_\_\_ et R.\_\_\_\_\_ a été publiée dans l'« Evénement syndical » du mois de mai 2007.

**13.** Y.\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail à partir du 21 mai 2007. Il a reçu son salaire jusqu'au 30 septembre 2008. Par décision du 13 mai 2009, il a été mis au bénéfice d'une rente entière de l'assurance-invalidité avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2008. Dans un rapport d'évaluation du 12 août 2008, la responsable d'entretien de l'Office AI du canton de Vaud avait notamment indiqué : « on dirait que sa vie s'est arrêtée lors du licenciement ». Y.\_\_\_\_\_ vit actuellement des rentes d'invalidité des premier et deuxième piliers.

**14.** Au cours des années qui ont précédé l'ouverture de l'action (cf. ci-dessous), J.\_\_\_\_\_ a connu des conflits en son sein. Certains collaborateurs ont considéré avoir subi une forme de mobbing dans le cadre de leur activité. Plusieurs collaborateurs ont été licenciés pour des motifs autres qu'économiques et une partie d'entre eux a saisi la juridiction des prud'hommes.

**15.** Par demande déposée le 7 septembre 2009, Y.\_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que J.\_\_\_\_\_ soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement de la somme de 101'000 fr., plus intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Dans sa réponse du 10 février 2010, J.\_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande.

**16.** Une expertise a été mise en œuvre par le juge instructeur de la Cour civile. L'expert Gérard Niveau, psychiatre-psychothérapeute FMH, a produit son rapport le 9 février 2011, indiquant notamment ce qui suit :

« Anamnèse

(...) M. Y. \_\_\_\_\_ et son épouse se sont séparés en 2005 (...). M. Y. \_\_\_\_\_ a débuté un suivi psychiatrique auprès du Dr B. \_\_\_\_\_ le 4 janvier 2008. Ce médecin décrit un patient effondré, triste et angoissé. Le patient évoque alors le conflit qui l'oppose à son ancien employeur, évoquant un sentiment d'injustice et de perte de confiance. Il évoque également des problèmes liés à son divorce, mais cette question s'estompera rapidement par la suite et la question professionnelle restera centrale (...).

Discussion

Nous ne pouvons observer aucun trouble psychiatrique de nature à faire croire que l'état mental de M. Y. \_\_\_\_\_ était perturbé au moment de la signature de la convention (...).

Le tableau actuel de l'expertisé correspond à un état dépressif chronique. En conclusion, quoique nous ne soyons pas à même d'observer directement la capacité de l'expertisé à gérer ses tâches ordinaires du quotidien, l'observation de son état nous permet de considérer qu'effectivement, il est à peine en mesure de gérer celles-ci.

M. Y. \_\_\_\_\_ affirme avoir été soumis à un ensemble de critiques et de vexations durant son emploi chez J. \_\_\_\_\_, assimilables à du harcèlement. Il ne présentait cependant pas jusqu'à avril 2007 de troubles psychiques ayant justifié un traitement médical ou un arrêt de travail. Suite à la signature de la convention de départ, il a présenté, environ 3 à 4 jours après, des troubles émotionnels importants, observés selon M. Y. \_\_\_\_\_ par ses anciens collègues de travail. Par la suite, il apparaît que son état est resté régulièrement dépressif, avec finalement mise au bénéfice d'une rente d'invalidité pour cette raison. Actuellement, il présente une symptomatologie dont le contenu des symptômes est en rapport avec la perte de son emploi. En effet, les thèmes présents dans le discours dépressif sont l'échec du parcours professionnel,

l'humiliation de la perte d'emploi, la trahison de la part du syndicat, etc. La symptomatologie que présente l'expertisé correspond donc, tant dans la chronologie de son apparition que dans son contenu symptomatique, à la perte de son emploi et aux événements professionnels qui ont précédé cet événement.

Le fait que l'expertisé n'ait pas présenté de troubles psychiques majeurs avant la perte de son emploi ne signifie pas que ce qu'il a vécu du temps où il était employé par J. \_\_\_\_\_ n'a pas joué de rôle dans l'évolution ultérieure de son état. En effet la décompensation qui a eu lieu après la perte de l'emploi n'a été d'une telle gravité que parce qu'elle est apparue à M. Y. \_\_\_\_\_ comme l'aboutissement final d'un long conflit dont il a été totalement la victime et le perdant. Il s'est donc senti particulièrement dévalorisé et même humilié par cet événement, parce que celui-ci ne constituait que le point final d'un long processus de critique et de dévalorisation.

L'état psychique actuel de M. Y. \_\_\_\_\_ et son incapacité de travail sont donc en rapport avec ce qu'il a vécu, soit subi du temps où il était employé par J. \_\_\_\_\_, y compris la perte finale de son emploi.

Concernant la participation d'un éventuel trouble de la personnalité comme facteur intervenant dans les troubles psychiques de l'expertisé (le Dr B. \_\_\_\_\_ évoque en effet un trouble de la personnalité paranoïaque dans son rapport à l'AI du 23.02.2009), il faut constater que M. Y. \_\_\_\_\_ avait, avant l'affaire actuelle, plusieurs fois été confronté à des situations professionnelles stressantes et à des changements d'emploi, et qu'il n'avait jamais présenté de décompensation psychique. La personnalité est une forme de fonctionnement psychique présent depuis le début de l'âge adulte. Elle n'a jamais constitué une cause de traitement ou d'arrêt maladie pour M. Y. \_\_\_\_\_. Je n'ai pour ma part pas diagnostiqué de trouble de la personnalité, mais il faut constater que même dans l'hypothèse où un tel trouble serait évoqué, il ne pourrait lui être attribué aucun rôle dans l'émergence de la maladie dont souffre l'expertisé.

En conclusion, il existe un rapport de causalité direct et unique entre les troubles psychiques développés par l'expertisé et ce qu'il a vécu, soit subi, lorsqu'il était employé par J. \_\_\_\_\_, y compris les circonstances de la perte de son emploi. »

**17.** Plusieurs témoins ont été entendus les 24 février, 10 et 30 mars 2011, dont notamment :

- T1.\_\_\_\_\_, secrétaire syndical pour J.\_\_\_\_\_, a déclaré que les relations entre N.\_\_\_\_\_ et Y.\_\_\_\_\_ étaient difficiles, que la première faisait du bon travail et que le second se comportait comme un électron libre, avait un peu de peine à se plier aux directives, paraissait tout savoir d'emblée et manquait de la modestie nécessaire à l'accomplissement de son travail. Il était difficile pour N.\_\_\_\_\_ de se faire accepter comme chef en tant que femme. Il y avait eu « des coups de gueule », toutefois justifiés à son avis compte tenu du contexte où N.\_\_\_\_\_ était un peu malmenée. Il n'a jamais eu l'impression que celle-ci ait eu une attitude méprisante ou hautaine à l'égard des collaborateurs et n'a jamais constaté de critiques injustifiées de sa part à l'encontre de collaborateurs.

- T2.\_\_\_\_\_, retraité, ancien collègue de travail de Y.\_\_\_\_\_, a déclaré que plusieurs personnes avaient été licenciées (outre les parties, un certain [...], [...] et M. [...]).N.\_\_\_\_\_ critiquait le travail de Y.\_\_\_\_\_, mais pas seulement le sien. A titre d'exemple, elle exigeait des secrétaires syndicaux leur présence à 8h00, ce qui empêchait leur présence aux heures nécessaires dans les entreprises, pour ensuite le leur reprocher. Il a lui-même eu de mauvaises relations avec l'intéressée, mais il n'était pas le seul. Elle coupait souvent la parole à Y.\_\_\_\_\_ et se comportait avec lui de manière autoritaire. A son avis, N.\_\_\_\_\_ ne dirigeait pas sa section et était débordée, de sorte que les difficultés étaient quotidiennes. L'ambiance était mauvaise. Lorsque la situation était vraiment très tendue, il y a eu des insultes.

- T3.\_\_\_\_\_, indépendant, a déclaré qu'il connaissait Y.\_\_\_\_\_ pour avoir fait partie des comités de la K.\_\_\_\_\_ où il était resté jusqu'au moment de la fusion. Pour en avoir parlé avec Y.\_\_\_\_\_ et R.\_\_\_\_\_, il savait qu'il y avait eu des tensions avec N.\_\_\_\_\_ et a entendu d'autres employés se plaindre d'elle, mais sans pouvoir dire leur

nom. Il a confirmé qu'il y avait eu des discussions assez tendues lors des séances de comité, mais ne se souvenait pas que N.\_\_\_\_\_ ait eu une attitude différente à l'égard de Y.\_\_\_\_\_ qu'à l'égard d'autres personnes. Il a entendu dire que l'activité des permanents était assez contrôlée par N.\_\_\_\_\_.

**18.** Par convention de procédure du 24 avril 2012, les parties ont convenu ce qui suit :

- « I. Y.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_ requièrent qu'il plaise à Madame, Monsieur le Juge instructeur de la Cour civile ordonner la disjonction de la question de la responsabilité du J.\_\_\_\_\_ pour le dommage subi par Y.\_\_\_\_\_, soit sa perte de gain, l'atteinte à son avenir économique, son dommage ménager, ainsi que tout autre poste à alléguer et chiffrer ultérieurement, afin qu'elle soit instruite et jugée séparément, à titre de question préalable, les prétentions en tort moral, paiement de salaires ou en indemnisation du licenciement abusif n'étant pas concernées par cette question préalable.
- II. Le jugement à intervenir pourra dès lors porter sur les allégués 1 à 163 et 167 de la Demande et les allégués 173 à 219 de la Réponse, ainsi que toutes les preuves qui ont déjà été administrées conformément à l'ordonnance sur preuves du 21 juillet 2010.
- III. Y.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_ requièrent dès lors qu'il plaise à Madame, Monsieur, le Juge instructeur rendre une ordonnance au sens de l'art. 287 CPC-VD et fixer le délai de l'art. 317a CPC-VD pour leur mémoire de droit. »

Par avenant du 22 mai 2012, les parties ont encore convenu ce qui suit :

- « I. Y.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_ requièrent qu'il plaise à Madame le Juge instructeur de la Cour civile ordonner la disjonction de la question préalable suivante : "Le syndicat J.\_\_\_\_\_ est-il responsable de l'incapacité de travail subie par Y.\_\_\_\_\_ depuis novembre 2007 et du dommage éventuel qui en résulte ?", la

question préalable ainsi formulée remplace celle figurant au chiffre I de la Convention déposée le 25 avril 2012.

- II. Au surplus, la Convention déposée le 25 avril 2012 est maintenue. »

Par ordonnance de disjonction du 4 juin 2012, le juge instructeur de la Cour civile a ratifié la convention de procédure du 24 avril 2012 et son avenant du 22 mai 2012 (I), ordonné la disjonction de la question préjudicielle telle qu'indiquée au chiffre I de l'avenant du 22 mai 2012 (II) et limité l'instruction préjudicielle aux allégués 1 à 163, 167 et 173 à 219 (III).

Les deux parties ont déposé leur mémoire de droit le 2 octobre 2012.

### **En droit :**

**1.** Les recours sont régis par le droit en vigueur au moment de la communication de la décision aux parties (art. 405 al. 1 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2010 ; RS 272). Les voies de recours prévues par le nouveau droit s'appliquent également aux décisions communiquées après le 1<sup>er</sup> janvier 2011 par une instance unique de droit cantonal telle que prévue sous l'ancien droit de procédure cantonal (RSPC, 3/2011, pp. 229-230 ; CACI 14 février 2012/79). L'appel est donc ouvert contre un jugement de la Cour civile rendu après le 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans une cause introduite avant cette date. En revanche, la présente affaire ayant été déposée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011, c'est l'ancien droit de procédure qui s'applique jusqu'à la clôture de l'instance, notamment le CPC-VD (Code de procédure civile vaudoise du 14 décembre 1966).

**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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JT 2011 III 43 c. 2 et les réf.).

**3. a)** L'appelant fait valoir qu'aucun élément ne permet de remettre en doute la crédibilité du témoin R.\_\_\_\_\_. Dans leur remarque liminaire, les premiers juges ont déclaré qu'ils n'avaient retenu ce témoignage que dans la mesure où il était corroboré par un autre élément du dossier, car le témoin était proche de l'appelant et avait été licencié le même jour dans des circonstances similaires. Ces motifs sont adéquats et peuvent être confirmés. En outre, le témoin a déclaré qu'il était resté en contact avec l'appelant quelque temps après son licenciement, qu'ils s'étaient ensuite perdus de vue et qu'il n'avait actuellement plus que des contacts sporadiques avec celui-ci. Il a également exposé qu'il avait été brutalement licencié, qu'il avait fait l'objet de trop de pressions et que l'ambiance de travail s'était dégradée de jour en jour en partie à cause de N.\_\_\_\_\_. Dans ces circonstances, il était approprié de ne tenir compte de ce témoignage qu'avec prudence et uniquement dans la mesure où il était conforté par un autre élément du dossier.

**b)** L'appelant relève qu'C.\_\_\_\_\_ était l'ami de N.\_\_\_\_\_ au moment des faits. Cet élément n'a pas été méconnu par la Cour civile (cf. jgt, p. 2) et c'est d'ailleurs la raison pour laquelle le témoignage C.\_\_\_\_\_ n'a été retenu que dans la mesure où il était corroboré par un autre élément du dossier.

**c)** L'appelant fait valoir que les agissements de N.\_\_\_\_\_ à son égard relevaient de comportements abusifs d'un cadre incompetent, qui restait dans ses fonctions uniquement en raison de sa relation de couple avec son propre supérieur.

Les premiers juges ont retenu que N.\_\_\_\_\_ n'avait ni une formation ni une culture syndicale. Elle rencontrait des difficultés quotidiennes dans la gestion de sa section. Il lui était difficile de se faire

accepter en tant que femme. Elle était débordée et de ce fait l'ambiance n'était pas bonne. Elle critiquait souvent le travail de l'appelant, mais aussi celui d'autres collaborateurs et se montrait autoritaire. L'appelant et d'autres collaborateurs ont reçu de N.\_\_\_\_\_ à plusieurs reprises des instructions contradictoires et des reproches injustifiés ; elle exerçait un contrôle systématique et excessif de leur activité.

Les critiques de l'appelant relatives à cet état de fait sont inconsistantes. Il se contente d'affirmer, sans aucune référence précise à tel ou tel témoignage, alors qu'il lui appartenait de le faire, que le sexisme n'aurait pas de place au sein du J.\_\_\_\_\_ et que c'est forte de la protection d'C.\_\_\_\_\_ que N.\_\_\_\_\_ devait savoir qu'elle avait les coudées franches pour agir comme bon lui semblait avec ses subordonnés.

Les faits retenus par la Cour civile sont au contraire conformes au témoignages T1.\_\_\_\_\_, T2.\_\_\_\_\_ et T3.\_\_\_\_\_. En particulier, le témoin T2.\_\_\_\_\_, dont se prévaut l'appelant, n'a jamais exprimé que N.\_\_\_\_\_ aurait agi comme bon lui semblait envers ses subordonnés en raison de la protection dont elle aurait bénéficié de la part d'C.\_\_\_\_\_.

**d)** L'appelant conteste s'être comporté en électron libre et avoir eu de la peine à se plier aux directives. Ce fait a été retenu par les premiers juges sur la base du témoignage T1.\_\_\_\_\_ et cette appréciation ne prête pas le flanc à la critique. Peu importe au demeurant que l'appelant faisait preuve de rigueur, d'intensité et d'efficacité dans son travail selon l'évaluation du 10 février 2004, fait qui n'a pas été méconnu par les premiers juges (cf. jgt, p. 5 ch. 4 let. a).

En définitive, l'état de fait du jugement peut être confirmé.

**4. a)** L'appelant soutient qu'il a été victime de mobbing.

**b)** L'art. 328 CO prévoit 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. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1). Pour protéger la vie, la santé du travailleur et l'intégrité personnelle de celui-ci, il prend les mesures commandées par l'expérience (al. 2).

Comme le relève le jugement attaqué, 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. 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, 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 collaboratrices et 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. En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (TF 4D\_22/2013 du 19 septembre 2013 c. 3.1 ; TF 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 c. 5.2 ; TF 4A\_115/2011 du 28 avril 2011 c. 3 ; TF 4A\_245/2009 du 6 avril 2010 c. 4.2 et les références citées).

En particulier, le mobbing est une forme de harcèlement déployé par une ou plusieurs personnes contre un individu en particulier. Un comportement concernant l'ensemble des collaborateurs, non motivé par l'intention d'isoler, de marginaliser ou d'exclure l'un d'eux, qui ne subit pas de traitement différent des autres, ne saurait être qualifié de mobbing (TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 c. 5.1 ; TF 4A\_32/2010 du 17 mai 2010 e. 3.3.3).

L'employeur doit ainsi s'abstenir de porter une atteinte injustifiée aux droits de la personnalité du travailleur et, dans les rapports de travail, il doit protéger son employé contre les atteintes émanant de supérieurs, de collègues ou même de tiers (ATF 132 III 257 c. 5.1, JT 2007 I 274 ; ATF 132 III 115 c. 2.2, JT 2006 I 152). L'employeur doit en particulier veiller à ce que le travailleur ne soit pas harcelé psychologiquement ou sexuellement, ni désavantagé par de tels actes. Il doit prendre toutes les mesures pour garantir la santé physique et psychique des travailleurs (ATF 130 II 425, JAR 2005 p. 215 c. 3.1), tout en disposant d'un large pouvoir d'appréciation dans le choix de ces mesures (TF 8C\_340/2009 du 24 août 2009 c. 4.3.2). A défaut, il viole son devoir d'assistance (ATF 132 III 257 c. 6, JT 2007 I 274). En cas de situations conflictuelles de mobbing ou d'actes de harcèlement sexuel, le licenciement est considéré comme abusif lorsque l'employeur n'a pas lui-même pris les mesures que lui impose l'art. 328 CO pour désamorcer les tensions dans l'entreprise ou empêcher le harcèlement et qu'il finit par licencier soit le salarié semeur de trouble soit la victime d'actes de mobbing. Si des actes de mobbing ont provoqué chez le salarié qui en a été victime une baisse de rendement ou une période de maladie, l'employeur ne peut utiliser ces éléments pour résilier le contrat, car cela reviendrait à invoquer ses propres fautes, soit l'absence de mesures efficaces contre le mobbing, pour en tirer avantage au détriment du travailleur, ce qui est contraire à la bonne foi (Aubry Girardin, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II 51 et les références citées à la note infrapaginale n. 103).

Conformément à l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de

démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné son congé. Il est ainsi admis qu'un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances peut suffire, notamment si l'employeur ne parvient pas à apporter des preuves sérieuses à l'appui de ses allégations (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>e</sup> éd., Lausanne 2004, n. 2, p. 250 et la jurisprudence du TF citée). Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a toutefois pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 c. 4.1).

La violation des obligations prévues aux art. 328 et 336 al. 1 let. a CO entraîne la responsabilité contractuelle de l'employeur sous forme du paiement d'une indemnité (art. 336a CO) ou de dommages-intérêts (art. 97 ss CO) pour le préjudice matériel et/ou, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO, pour le tort moral causé au travailleur (TF 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 c. 2.3; ATF 130 III 699 c. 5.1, JT 2006 I 193; ATF 125 III 70 c. 3a).

**c)** En l'espèce, les premiers juges ont considéré que les faits retenus relevaient plutôt d'une situation professionnelle de crise, dans laquelle l'ensemble des employés étaient victimes des difficultés de la supérieure N. \_\_\_\_\_ à gérer son équipe et à faire face aux conflits. Cette appréciation est conforme aux faits retenus. Il n'est pas établi que l'appelant ait subi plus de reproches que ses collègues, ni que ces reproches aient eu pour but de lui nuire professionnellement, en particulier de le marginaliser. C'est en vain que l'appelant soutient que la situation de crise n'était pas due à un simple problème d'incompétence, mais à la volonté de maintenir à son poste une personne qui s'y trouvait uniquement parce qu'elle était en couple avec le responsable régional, ces circonstances n'étant pas établies.

L'appelant voit à tort une preuve de la volonté de l'éliminer dans le fait qu'il a été licencié. D'une part, il n'est pas le seul à avoir été licencié, puisque l'intimée a également donné le même jour son congé à R.\_\_\_\_\_. D'autre part, il n'est pas établi que ce licenciement soit intervenu dans un but d'anéantissement professionnel. Au contraire, il s'est agi d'un licenciement ordinaire, qui, selon l'accord initialement signé par l'appelant le 16 avril 2007, prévoyait, en plus du paiement du salaire jusqu'à la fin des rapports de service, le règlement d'une indemnité de départ. Bien que ce licenciement ait été ressenti douloureusement par l'intéressé au point qu'un responsable d'entretien de l'office AI a pu exprimer que la vie de l'appelant semblait s'être arrêtée à ce moment-là, rien n'indique qu'il serait intervenu pour éliminer professionnellement l'appelant, plutôt que pour résoudre la situation de crise dans laquelle se trouvait le syndicat. L'appelant n'a d'ailleurs nullement plaidé que le licenciement serait abusif au sens des art. 336 ss CO et n'a pas agi dans le délai de l'art. 336b CO.

**d)** L'appelant fait valoir que les faits de la cause ont porté une atteinte grave et irréversible à son état de santé. Il importe cependant peu que l'intéressé ait pu ressentir avoir été particulièrement dévalorisé, voire humilié par le licenciement et que, selon le rapport d'expertise du Dr Niveau, le contenu des symptômes présentés soit en rapport avec la perte de son emploi. Ces circonstances établissent tout au plus un lien de causalité entre la perte d'emploi et les troubles de santé actuels, mais ne sont pas pertinents pour retenir l'illicéité du comportement de l'employeur, en particulier du licenciement.

**e)** L'appelant soutient enfin que c'est à tort que les premiers juges ont retenu que l'on ne pouvait reprocher à l'intimée d'avoir omis, en violation de ses obligations découlant du contrat de travail, de prendre des mesures concrètes pour protéger sa personnalité, dès lors qu'il n'avait pas établi avoir informé le secrétaire régional ou l'assemblée du personnel du fait que l'ambiance de travail au sein de la section de Lausanne n'était pas bonne et que les mauvaises relations qu'il avait avec N.\_\_\_\_\_ étaient susceptibles de porter atteinte à sa santé.

Selon la jurisprudence vaudoise (JAR 2009 p. 647), il est nécessaire que la victime ait porté à la connaissance de l'employeur les faits incriminés lorsqu'elle peut supposer que celui-ci les ignore. Si elle s'en abstient, il ne pourra être reproché à l'employeur la méconnaissance des faits incriminés, sauf si l'auteur de l'atteinte est un organe au sens de l'art. 55 CC. En décider autrement reviendrait à instaurer une responsabilité quasi causale de l'employeur (dans le même sens : Wyler, Droit du travail, 3<sup>e</sup> éd., Berne 2014, pp. 352-353 ; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7<sup>e</sup> éd., n. 17 ad art. 328 CO ; Dunand, Le harcèlement psychologique (mobbing) en droit privé suisse du travail, RJN 2006 p. 30 ; contra Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich 2009, n. 11 ad art. 328 CO, pour qui le juge devrait examiner si une situation de mobbing a pu exister déjà avant que le travailleur ne s'en plaigne formellement).

En l'espèce, l'appelant admet lui-même qu'il ne s'est pas plaint des prétendues violations à ses droits de la personnalité à un organe de son employeur avant le licenciement. On ne saurait présumer que l'employeur en aurait eu connaissance du seul fait que N. \_\_\_\_\_ était la compagne du secrétaire syndical C. \_\_\_\_\_.

Quant au fait que l'intimée ait su au moment où l'assemblée du personnel a voté sa résolution, soit le 25 avril 2007, que l'appelant se plaignait de mobbing, il est postérieur au licenciement et n'est dès lors pas pertinent. Ni l'art. 2 CC, ni l'art. 328 CO, pas plus que les règles des art. 336 ss CO ne peuvent contraindre un employeur à procéder à la réintégration d'un employé licencié prétendument à tort (ATF 121 III 60, JT 1996 I 47 c. 3d ; ATF 111 II 242, JT 1986 I 78). De toute manière, comme déjà relevé, l'appelant n'a pas même plaidé le licenciement abusif et il n'est pas établi que le congé aurait été donné de manière abusive ou illicite.

**5.** En définitive, l'appel doit être rejeté dans la procédure de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé.

L'appel étant d'emblée dépourvu de chances de succès, la requête d'assistance judiciaire de l'appelant doit être rejetée (art. 117 let. b CPC).

Les frais judiciaires de deuxième instance sont arrêtés à 2'000 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]) et mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

N'ayant pas été invitée à se déterminer, l'intimée n'a pas droit à des dépens.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,  
statuant à huis clos,  
en application de l'art. 312 al. 1 CPC,  
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** La requête d'assistance judiciaire de Y.\_\_\_\_\_ est rejetée.
- IV.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'000 fr. (deux mille francs), sont mis à la charge de l'appelant Y.\_\_\_\_\_.
- V.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 18 mars 2014

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Mirko Giorgini (pour Y. \_\_\_\_\_)
- Me Michel Chavanne (pour J. \_\_\_\_\_)

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 100'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Cour civile du Tribunal cantonal

La greffière :