

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 30 mars 2022

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
M. Oulevey, juge, et Mme Dietschy, juge suppléante
Greffière : Mme Schwab Eggs

**Art. 328, 336 al. 1 let. a et 336c CO ; art. 132 al. 1 et 2, 157 et 191
CPC**

Statuant sur l'appel interjeté par **Q.**_____ **SA**, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 4 août 2021 par le Tribunal civil
de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant
l'appelante d'avec **N.**_____, [...], demandeur, et d'avec **UNIA CAISSE
DE CHÔMAGE**, à Lausanne, intervenante, la Cour d'appel civile du
Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 4 août 2021, adressé pour notification aux parties le même jour, le Tribunal civil de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois (ci-après : le tribunal) a dit que la défenderesse Q. _____ SA devait payer la somme de 23'253 fr. 75 au demandeur N. _____, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 août 2015 (I), a réparti les frais judiciaires, à raison de 11'517 fr. 75 à la charge du demandeur, de 3'839 fr. 25 à la charge de la défenderesse et de 1'750 fr. à la charge de l'intervenante Unia Caisse de chômage (II), a dit que le demandeur devait payer à la défenderesse les sommes de 8'480 fr. à titre de dépens et de 5'623 fr. 25 en remboursement partiel de ses avances de frais (III) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

En droit, saisis d'une demande en paiement du salaire en raison de la nullité du congé ainsi que d'une indemnité pour licenciement abusif et d'une demande en délivrance d'un certificat de travail, les premiers juges ont retenu que le congé signifié par l'employeur pour le 31 août 2015 n'était pas nul au motif que les incapacités de travail du 2 au 23 décembre 2014, puis à partir du 8 janvier 2015 relevaient de la même cause (trouble de l'adaptation). Ces deux périodes d'incapacité devaient donc être additionnées pour calculer l'échéance du délai de protection de l'art. 336c al. 1 lit. b CO, à savoir en l'occurrence 180 jours. Ce délai était arrivé à échéance le 14 juin 2015. Le congé, qui avait été signifié par courrier du 25 juin 2015 et reçu le surlendemain par l'employé, l'avait donc été valablement. Les premiers juges ont rejeté les conclusions de l'employé et de la caisse de chômage relatives au paiement des salaires pour la période du 1^{er} septembre 2015 au 31 décembre 2016.

S'agissant de la prétention en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif, les premiers juges ont considéré que l'employé avait fait l'objet d'un mobbing de la part d'un autre collaborateur de la société, tenant compte à cet égard d'un faisceau d'indices convergents. Ce harcèlement avait conduit aux incapacités de travail de l'employé subies en décembre 2014 et dès le mois de janvier 2015. L'employeur était dès

lors responsable de l'état de santé de son employé, le changement d'affectation opéré en 2013 n'ayant plus suffi dès la réorganisation spatiale des ateliers en 2014. L'employeur ne pouvait pas exploiter ses propres manquements pour justifier le congé. Une indemnité représentant l'équivalent de cinq mois de salaire devait donc être accordée à l'employé.

Concernant la modification du certificat de travail réclamée par l'intimé, les premiers juges ont considéré que le document remis par l'employeur était plutôt bienveillant et que celui-ci disposait d'une certaine liberté de rédaction, de sorte que les compléments réclamés, au demeurant non prouvés, n'étaient pas fondés. La prétention devait être rejetée.

B. Le 13 septembre 2021, Q._____ SA (ci-après : l'appelante) a interjeté un appel contre ce jugement, concluant avec suite de frais et dépens à la réforme des chiffres I et III de son dispositif en ce sens que les conclusions prises par N._____ soient intégralement rejetées et que celui-ci doive lui verser de pleins dépens ainsi que la totalité de frais judiciaires mis à sa charge. L'appelante a subsidiairement conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause en première instance.

Il n'a pas été demandé à N._____ (ci-après : l'intimé), ni à UNIA Caisse de chômage (ci-après : l'intimée) de se déterminer sur l'appel.

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

1. a) L'appelante Q._____ SA a notamment pour but de fabriquer et de commercialiser des montres et des articles d'horlogerie sous la marque « [...] ». Son siège est à [...]. L'appelante emploie, de manière générale, du personnel multiculturel, issu d'origines diverses.

b) L'intimé N._____, né le [...] 1972, est originaire du Cameroun.

2. a) Par contrat de travail écrit du 18 juillet 2008, conclu pour une durée indéterminée, l'appelante a engagé l'intimé en qualité d'horloger, à plein temps, au sein du département « Préparation Aiguillage ». L'entrée en fonction a été fixée au 1^{er} septembre 2008. Le salaire de base convenu s'élevait à 49'400 fr. par année, payé en treize mensualités. Les vacances convenues étaient de vingt-cinq jours par année civile. A compter du 1^{er} janvier 2015, le salaire a été augmenté à 4'293 fr. brut par mois.

b) Le contrat de travail liant les parties était notamment régi par la Convention collective de travail des industries horlogères et microtechniques suisses (ci-après : la CCT) et par le Manuel du personnel de [...] Group.

Dans sa version au 1^{er} janvier 2012, la CCT prévoit notamment ce qui suit :

« Art. 9.1 Harcèlement moral (mobbing) et professionnel

Par harcèlement moral et professionnel, il faut entendre toute conduite abusive et unilatérale se manifestant de façon répétitive et grave notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à la santé d'une personne, à mettre en péril son emploi, à obtenir un avantage professionnel ou à dégrader manifestement le climat de travail.

[...]

Art. 9.3 Désignation et attributions d'une personne de confiance

¹ Dans les entreprises occupant plus de cinquante personnes, une personne de confiance est désignée d'un commun accord entre la direction et le syndicat Unia pour recevoir les plaintes en matière de harcèlement sexuel. Elle intervient également dans les cas de harcèlement moral et professionnel lorsque la voie de service n'est pas utilisable.

[...]

⁵ La personne de confiance est tenue à la plus grande discrétion. Dans les démarches qu'elle entreprend auprès de la direction de l'entreprise, elle ne doit pas révéler le nom de la victime du harcèlement, sauf si celle-ci a donné expressément son accord.

Art. 9.4 Obligations de l'employeur

L'employeur saisi par la personne de confiance est tenu de prendre les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour prévenir les actes de harcèlement ou y mettre fin. ».

Dans sa version au 1^{er} janvier 2012, le Manuel du personnel de [...] Group mentionne quant à lui ce qui suit au sujet du harcèlement moral :

« 2.4 NOUS AIDONS A RÉSOUDRE LES CONFLITS

Votre employeur souhaite que ses collaborateurs se sentent bien à leur poste de travail. Il ne peut pas accepter que des litiges s'installent entre eux et que l'un ou l'autre ait à en souffrir. Il doit prévenir le harcèlement sexuel et le harcèlement moral (mobbing).

Pour que, si nécessaire, chacun puisse se faire entendre, il met donc à disposition trois voies différentes :

- le supérieur hiérarchique, qui doit veiller au maintien d'une bonne ambiance de travail parmi ses subordonnés
- le département des RH, dont c'est le rôle de s'occuper de ce genre de problèmes
- une ou plusieurs personnes de confiance, dont le nom est communiqué sur les panneaux d'affichage et à qui il est possible de s'adresser en toute confidentialité. ».

3. a) Pendant plusieurs années, la relation de travail entre les parties s'est déroulée de manière harmonieuse. En se fondant sur les témoignages de S. _____ - chef de l'atelier dans lequel l'intimé a travaillé - et d'J. _____ - responsable de la formation de l'intéressé puis collègue dans le même secteur -, on retiendra que l'intimé fournissait de bonnes prestations de travail, qualifiées même de « très » bonnes par le premier témoin, qu'il était plutôt discret et respectueux de la hiérarchie et qu'il entretenait globalement de bonnes relations avec ses collègues.

b) Dans le courant de l'année 2010, S. _____ a été affecté à un autre atelier au sein de l'appelante. Un collaborateur nommé L. _____ a alors été chargé de distribuer le travail dans l'atelier où travaillait l'intimé, sans qu'il soit toutefois son supérieur direct. A compter du 1^{er} janvier 2012, L. _____ a par la suite exercé la fonction de soutien technique aux chefs de groupe, puis celle de coordinateur.

L'intimé a allégué qu'à compter de sa première promotion consistant à distribuer le travail au sein de l'atelier, L. _____ n'avait plus caché l'hostilité qu'il nourrissait à son égard et qu'il avait tenté tant bien que mal de contenir jusqu'alors. Il se serait fait l'auteur de nombreuses remarques dénigrantes en lien avec sa couleur de peau, commençant par « vous les Noirs, vous ... ». L. _____ l'aurait également traité différemment de ses collègues, ne lui distribuant pas toujours les pièces à ouvrager dans son tiroir de travail ou ne lui donnant aucune tâche à faire pour lui reprocher ensuite son inactivité. L'intimé a également affirmé que L. _____ critiquait son travail systématiquement et sans motif valable, parfois devant les autres employés. L. _____ lui aurait également déclaré en aparté que son but était de l'« éjecter » de l'entreprise. L'intimé a encore allégué qu'il lui serait arrivé de retrouver sa place de travail en complet désordre, alors qu'il ne l'avait pas laissée ainsi en la quittant. Il aurait aussi constaté qu'une pièce sur laquelle il devait travailler ou avait travaillé avait été abîmée, sans qu'il ne soit à l'origine de ce dégât. Enfin, l'intimé a invoqué que ce climat délétère aurait péjoré son état de santé.

c) L. _____ a été décrit comme quelqu'un de « fourbe » par le témoin S. _____, auquel il n'inspirait aucune confiance. S'agissant de l'attitude de L. _____ à l'égard de l'intimé, le témoin J. _____ a évoqué l'existence d'un contexte hostile, un manque de considération et une approche occasionnant des tensions. Il a précisé que L. _____, de même qu'un autre collaborateur, [...], avaient un « contentieux » avec les personnes de couleur. Le témoin J. _____ a ajouté avoir entendu des remarques de L. _____ concernant la couleur de peau d'autres personnes que l'intimé. Dans ce contexte, le témoin [...] a confirmé que L. _____ faisait preuve de racisme ordinaire, indiquant, à titre d'exemple, qu'il pouvait appeler une personne d'origine chinoise « la bridée », au lieu de l'appeler par son nom. Le témoin J. _____ a précisé que L. _____ émettait des réflexions en public, sous forme de remarques désobligeantes, voire injurieuses, sur le travail de l'intimé et d'autres employés. Ce manque d'éthique avait d'ailleurs poussé le témoin à demander à être affecté dans un autre atelier. Ce témoin a également indiqué que l'intimé était le bouc émissaire de L. _____.

d) Malgré la rupture chronologique que cela opère dans le présent état de fait, il est ici indispensable d'évoquer le contenu d'un rapport médical datant du mois d'avril 2015. A cette époque en effet, sur requête de l'assureur perte de gain de l'appelante, l'intimé s'est soumis à une expertise médicale, réalisée par le Dr [...], spécialiste FMH en psychiatrie et psychothérapie. Les observations de cet expert ont été consignées dans un rapport daté du 29 avril 2015. Il en ressort notamment ce qui suit :

« III. Historique médical, plaintes et descriptions subjectives de l'assuré :

« 1. L'assuré s'exprime spontanément :

M. N. _____ nous explique spontanément qu'il souffre énormément par le fait qu'il y a du racisme en Suisse et « des nazis en Suisse ». Ce qui lui est arrivé lui fait tellement mal qu'il préfère « aller dans un cercueil que de retourner chez Q. _____ SA ».

Par la suite, il nous explique d'une manière très détaillée le déroulement des années d'engagement chez Q. _____ SA depuis 2008.

Tout au début, tout était concluant, confirmé après les temps d'essai et les capacités qu'il a pu montrer. Il était surtout dans l'emboitage, à savoir la mise en place des mouvements de montres dans les boîtiers. Il avait un chef d'atelier qui était non raciste, bien, sans distinction, sans discrimination et très soutenant. Tout allait bien. Malheureusement, cet homme est parti dans un autre atelier en 2013.

A ce moment-là, il y a une autre personne qui est venue, nommée « L. _____ » ou aussi « grand couteau ». Très vite, cet homme a fait des remarques de type raciste. Très vite, il avait des comportements particuliers avec M. N. _____. Une fois, il donnait beaucoup de travail, une autre fois pas du tout. Il aurait dit « je vais te faire éjecter ». Quand M. N. _____ a entendu cela, il a pleuré mais sans le montrer.

Lorsqu'il y avait du travail, son supérieur le critiquait. Lorsqu'il n'y avait pas de travail, il le critiquait aussi. Dans l'atelier, il est d'habitude que le maître d'atelier pose les pièces à faire sur les places de travail des employés. Parfois, son supérieur ne le faisait pas. Etant ainsi critiqué, M. N. _____ a cherché lui-même du travail dans les casiers prévus pour. Là aussi, il se faisait critiquer par son supérieur. Plusieurs fois, il y avait des remarques du type « vous les noirs..., vous êtes toujours comme ça... ».

Un moment donné, l'assuré a trouvé sa place de travail en complet désordre. Quand il a demandé qui c'était, personne n'a répondu.

Une fois, il y avait une pièce abîmée, mal façonnée dont l'origine n'était pas M. N. _____. Comme l'assuré avait l'habitude de se faire contrôler systématiquement les pièces façonnées par une autre personne, il a pu amener la preuve que la pièce ne venait pas de lui. Ainsi, il naissait de plus en plus la suspicion que son supérieur

mentionné avait volontairement mis les choses en place pour le disqualifier.

M. N._____ était tellement mal qu'il avait déjà consulté les urgences en août 2013.

Les ressources humaines sont intervenues. On lui a conseillé de prendre la pause avec son supérieur et de régler les choses. Ceci n'a pas fonctionné. Ce n'était que pour faire semblant et le problème véritable n'était pas résolu.

M. N._____ est allé chez son grand chef pour lui dire « soit vous me licenciez, soit vous me changez d'atelier ».

Ainsi, il a été changé dans l'atelier des complications de montres. Pendant une période, cela allait bien, il était en train de se remettre. Mais, par malchance, il y avait des changements des locaux, l'entreprise avait construit un nouveau bâtiment, les ateliers ont déménagé et il s'est trouvé dans le même hall que son ancien chef. Il était même à proximité. Un moment donné, ce dernier, L._____, l'a accusé d'avoir volé une pièce en or. Il aurait dit « vous les noirs..., vous aimez l'or..., tu t'es servi... ? ». Plus tard, ailleurs, la pièce « dérobée » a été retrouvée.

Par la suite, il y avait des chicanes avec les badges de contrôle des pauses. À plusieurs reprises, il était injustement accusé de ne pas « badger » et de profiter.

M. N._____ était très déstabilisé, il y avait une phase avec un premier arrêt de travail en septembre 2014. Pendant cet arrêt, il a reçu un avertissement.

Un de ses supérieurs, plutôt bienveillant, l'a invité au restaurant pour lui parler. A ce moment-là, M. N._____ a exprimé que son environnement professionnel était « pourri », qu'il ne voulait pas se rendre malade pour son travail. Mais, pour essayer à nouveau, il est retourné à sa place de travail. Après très peu de temps, il a été convoqué pour une évaluation, ceci avec plusieurs supérieurs, ressources humaines et autres personnes. En tout, il y avait trois séances. Tout d'un coup, on lui a montré une lettre à signer. L'assuré a commencé à lire, quelques passages de cette évaluation ne lui paraissaient pas justes et il a refusé de signer sur le moment. Par la suite, on lui a fait comprendre « si tu ne signes pas, on va te virer ». A ce moment-là, M. N._____ a rétorqué que s'il trouvait que la signature exigée était contre les règles légales, il attaquerait les personnes en justice.

Il est allé au syndicat UNIA pour relater les événements et pour montrer la lettre à signer. Le syndicat lui a donné raison et lui a conseillé de ne pas signer.

Ensuite, M. N._____ a reçu une lettre d'avertissement à domicile. C'est là que sa santé a basculé, il était tellement mal qu'il a consulté son médecin, Dr [...], qui l'a mis ensuite en arrêt de travail depuis le 2 décembre 2014, pour trouver une entente et un fonctionnement correct entre son patient et la hiérarchie. Il nous met à disposition une copie de ce courrier du Dr [...] (...).

Il mentionne également dans ce contexte que dans toutes les interactions dans les ateliers, un de ses collègues, un homme originaire d'Iran, avait pris position pour lui en disant par exemple « Mais laissez-le tranquille ». Par la suite, cet homme a été « viré ».

L'assuré évoque également qu'en février 2015, l'employeur a prétendu ne pas avoir reçu le certificat médical du Dr [...]. On lui a

écrit une lettre que s'il ne venait pas, ce serait considéré comme abandon de poste. Il s'est avéré que ce certificat a été bien envoyé et le syndicat a considéré cette intervention comme une nouvelle preuve de mobbing contre lui.

Par la suite, jusqu'à ce jour, il n'y a plus eu aucun échange entre l'assuré et son employeur, aucune lettre, aucun contact téléphonique. Les certificats du Dr [...] ont continué. L'assuré est profondément convaincu qu'on lui avait tendu un piège en lui demandant de revenir et qu'on voulait le détruire définitivement avec la lettre à signer. Il est profondément dégoûté du comportement de son employeur et ne peut pas imaginer de retourner. Il ne voit pas de raison pourquoi il donnerait sa démission.

[...]

IV. Résumé du dossier et historique médical :

07.08.2013 : Centre hospitalier [...] : Document de transmission (nouveau document) : le patient semble vivre à sa place de travail un mobbing avec menace, discrimination, tâches différentes, voire sabotage.

Il y a une symptomatologie dépressive anxieuse avec baisse de l'élan vital, trouble du sommeil, idées noires et angoisses. Evocation de :

- trouble de l'adaptation dans un contexte de mobbing probable.

09.07.2014 : Ministère de finance de la République du Cameroun : Certificat médical : M. N. _____ était suivi dans nos services pour cystite aigue et gastro-entérites.

04.08.2014 : Dr [...], médecin généraliste [...] : Certificat (nouveau document). Dans la partie lisible de ce document, on comprend que la problématique du patient est relationnelle et liée à son poste de travail actuel. Un changement du lieu serait à étudier et à envisager.

05.09.2014 : Dr [...] : Rapport pour assurance : Evocation de :

- état anxio dépressif réactionnel

02.02.2015 : Dr [...] : Evocation de :

- état dépressif.

Il existe toujours une incapacité de travail totale

12.03.2015 : [...] Assurances : Mandat de la présente évaluation.

[...]

VII. Discussion :

[...]

La situation pour laquelle vous avez donné mandat d'examen concerne un homme de maintenant 42 ans qui est en arrêt de travail prolongé depuis décembre 2014.

M. N. _____ a travaillé en tant que mécanicien spécialisé en horlogerie. Il a été formé dans ce domaine et il a été engagé en 2008 chez son employeur actuel, la société Q. _____ SA [...]. Il nous a décrit les années de bon fonctionnement, ceci dans un domaine spécialisé d'emboîtement, la pose des mouvements de montres dans leurs boîtiers. Il nous a également décrit qu'à partir

d'un certain moment, il y a eu un changement de chef d'atelier et que dès l'arrivée du nouveau, il y avait eu des difficultés. Ce dernier aurait propagé des remarques racistes que M. N. _____ nous a citées, qui avaient un caractère disqualifiant par rapport à la peau noire et l'origine africaine de l'assuré. Il y a eu tout un enchaînement très compliqué et qui semble avoir passé même par des tentatives de sabotage et des menaces plus ou moins directes d'éliminer M. N. _____ de sa place de travail et de l'atelier en question. Les choses se sont enchaînées et M. N. _____ a été déplacé dans un autre atelier où, temporairement, les choses allaient mieux.

Il y a eu ensuite des circonstances particulières dans l'entreprise, un nouveau bâtiment avait été construit et les anciens ateliers étaient intégrés dans ce nouveau lieu. Ainsi, il se trouvait à nouveau confronté à proximité de son ancien harceleur qui n'a pas, semble-t-il, cessé de procurer des remarques, des menaces et d'intervenir même physiquement dans l'atelier.

Il est toujours difficile de se prononcer de l'extérieur sur de tels événements, mais ce qui est étonnant et qui parle en faveur de la version de M. N. _____ est d'une part un document médical de transmission que vous allez trouver et les tentatives de son médecin traitant d'intervenir dans l'entreprise pour régler les choses (cf. nouveau document). Il semble du moins très peu probable que M. N. _____ ait construit un historique et un système de plaintes sans raison, puisque nous l'avons vu d'une manière différenciée dans ses récits et qu'il pouvait tout aussi mentionner des passages de bon fonctionnement.

À part cela, il n'existe aucun indice pour un dysfonctionnement psychologique ou de personnalité de longue durée. L'assuré est originaire d'un milieu aisé-élevé du Cameroun, il a fait une formation post-obligatoire jusqu'au baccalauréat français, il a fait des études commerciales et il a montré de très bonnes capacités d'adaptation pour la Suisse. Il est devenu père de deux enfants qui sont en étude et aucun élément ne fait penser à quoi que ce soit comme difficulté dans le domaine psychologique.

Nous avons vu et décrit aujourd'hui un homme qui était dépité, abattu en lien avec la description de ses problèmes, assez authentiquement mal et maintenant dans une sorte de découragement prolongé. En effet, depuis son arrêt de travail, il n'y a plus aucune intervention de la part de son employeur, plus aucun échange et la situation semble à tous points de vue totalement paralysée. L'assuré n'est pas licencié et pour des raisons que l'on peut comprendre, il n'a pas donné sa démission. Aucune proposition alternative n'a été faite, par exemple l'intégrer dans un atelier neutre. Un certain déconditionnement s'est effectué, il a arrêté les contacts sociaux, il a arrêté les sports pratiqués, il structure de moins en moins bien ses journées et il « tourne en rond » subjectivement et objectivement.

Il n'est pas véritablement dans un état dépressif prolongé et fixé puisque, une fois que l'on avait quitté les problématiques qui lui pèsent, on pouvait l'observer avec détente et sourire. Ceci nous dit qu'une fois que la cause de sa perturbation est dépassée, toutes les chances existent pour un nouveau bon fonctionnement psychologique et social.

VIII. Diagnostic et conclusions :

Avec l'ensemble des éléments discutés, ainsi que nos analyses effectuées et après pondération de tous les éléments, nous retenons sur le plan diagnostique et psychiatrique actuellement :

Trouble de l'adaptation avec réaction anxieuse et dépressive mixte (F42.22).

La perturbation est toujours en vigueur, l'état est cliniquement toujours significatif bien qu'il existe le dit potentiel d'amélioration. Il est dans cette situation impératif de trouver des solutions sur le plan pratique-administratif, par exemple une médiation, un déplacement dans un autre atelier complètement neutre ou bien un licenciement. Tout acte de ce type porte les chances de dépasser le stade de paralysie actuelle qui est en lui-même pesant et pathogène.

En conclusion, il existe au stade actuel toujours une incapacité de travail totale et ce jusqu'à la résolution du problème professionnel.

Vu que nos réflexions et la pondération quant à cette situation se sont faites seulement après la prise de connaissance de tous les volets d'information, l'expert n'a donné aucune information à l'assuré concernant les diagnostics, les suites du dossier, les propositions thérapeutiques, le degré de l'incapacité de travail et le pronostic. ».

e) Les rapports de rebut sont établis par l'employé.

L'appelante a produit deux rapports de rebut rédigés par l'intimé qui ne font pas mention d'un sabotage. L'intimé a précisé dans sa réplique du 9 janvier 2017 que le sabotage dont il s'est plaint faisait l'objet d'un troisième rapport de rebut.

f) Au stade de l'appréciation des preuves, le tribunal a constaté que divers éléments du dossier corroboraient les déclarations de l'intimé au sujet du comportement discriminatoire adopté par L. _____ à son endroit. Plusieurs témoins ont d'abord confirmé que L. _____ était capable de tenir d'odieux propos - dont certains à caractère raciste - et d'adopter une attitude irrespectueuse, de manière générale, à l'égard de ses collègues. Ensuite, le psychiatre [...] a considéré qu'il était improbable que l'intimé ait inventé toutes ces allégations concernant L. _____ ainsi que son comportement outrancier. Le tribunal a retenu que l'intimé était de bonne foi et que ses déclarations, confirmées lors de son interrogatoire, étaient crédibles. L'interprétation la plus cohérente des faits, respectivement des indices mis au jour par l'instruction correspondait à

celle de l'intimé. Il n'a d'ailleurs pas discerné pour quelles raisons un homme sensé, de nature discrète et animé, comme le tribunal avait pu le constater lors des audiences, d'aucune forme de quérulence comme l'intimé aurait, après avoir réussi à s'intégrer en Suisse d'une manière remarquable et au prix d'efforts conséquents, imaginé toutes ces graves allégations. Dans la poursuite de ce raisonnement, le tribunal a constaté que les observations et les diagnostics des médecins ayant suivi l'intimé depuis 2013 étaient, à tout le moins, concordants avec le harcèlement invoqué.

Compte tenu des éléments qui précèdent, les dénégations des témoins [...], [...] et [...] quant à l'attitude hostile adoptée par L. _____ à l'égard de l'intimé sont sans consistance. On précise dans ce contexte qu'il n'y a aucune contradiction de principe entre la version des faits de l'intimé, globalement retenue par le tribunal, et une éventuelle réelle méconnaissance des agissements de L. _____ par les témoins précités ; il est en effet particulièrement aisé d'imaginer pour quels motifs L. _____ ne proférait pas de commentaires dénigrants ou de remarques racistes devant ses supérieurs, par ailleurs moins souvent présents dans l'atelier que les horlogers comme J. _____ ou [...], qui ont, quant à eux, effectivement constaté des déviances. On ajoute qu'il importe peu que L. _____ ait, à quelques reprises, véhiculé l'intimé de son domicile jusqu'à son lieu de travail, entre les mois de mai et juin 2013. Quelles qu'aient été les véritables motivations de L. _____ derrière ces actes en apparence serviables, ces éléments n'enlèvent rien au fait qu'il est établi que celui-ci a tenu des propos à caractères discriminatoire, raciste et menaçant à l'intimé sur son lieu de travail. Dans ce contexte, le tribunal tient notamment pour établi que L. _____ - en sus d'émettre de stigmatisantes réflexions débutant par « vous les Noirs, vous ... » et de traiter l'intimé différemment de ses collègues s'agissant de la répartition du travail - a déclaré à l'intimé qu'il ferait en sorte que celui-ci soit « éjecté » de l'entreprise. On précise en revanche que les allégations de l'intimé relatives à d'éventuels sabotage de son travail, si elles restent possibles, demeurent des suppositions insuffisamment étayées pour être retenues.

4. a) L'intimé a été profondément affecté par les propos et l'attitude de L._____, comme cela ressort des témoignages de S._____, d'J._____ et de [...], qui a vu l'intimé pleurer pour cette raison. La souffrance psychologique de l'intimé, atteignant le stade grave de l'idéation autolytique, est en outre corroborée par les différents constats médicaux effectués par le Centre hospitalier [...] le 7 août 2013, puis ultérieurement par les Drs [...] et [...].

b) Dans un premier temps, l'intimé s'est plaint du comportement de L._____ auprès de [...], du service des ressources humaines. Il s'en est ensuite ouvert auprès de [...], responsable du département dans lequel il travaillait, qui lui a conseillé de discuter avec L._____. Aucune autre mesure n'a été prise par l'appelante à ce moment-là.

5. a) Dans le courant de l'été de l'année 2013, l'intimé a continué de se plaindre auprès de l'appelante de problèmes de climat de travail, notamment avec L._____, et de discriminations.

b) A la suite de ces plaintes, un entretien a notamment été programmé par [...], afin, selon l'appelante, de permettre aux intéressés de s'exprimer librement sur ce sujet et de résoudre le problème. Cet entretien a eu lieu le 17 septembre 2013 en présence de [...], responsable « atelier assemblage montres » depuis 2011, de [...] et de l'intimé. Le procès-verbal de cette séance, signé par l'intimé, a la teneur suivante :

« Sujet : Problèmes relationnels avec ses responsables au sein de cellule T2

Résumé d'entretien : mardi 17 septembre 2013 à 8h30

- Selon les dires de M. N._____ la situation s'est améliorée depuis la 1^{ère} rencontre eu avec RH ([...]) ainsi que celle qui a suivi avec D._____ (semaine 33) à savoir et selon sa propre conception :
 - Plus de communication et dialogue avec M. L._____
 - Retrouve à nouveau un rythme de travail normal (flux) avec pces à produire à sa place de travail
 - Toujours suivi médicalement à date
 - Fait des efforts au quotidien pour que les choses changent du bon côté

- La relation et le contact restent par contre froid avec M. [...] et Mme [...] sachant que cela ne fait qu'une semaine qu'ils retravaillent ensemble après la période de congés (été)
- Mme [...] et selon ses dires, elle se fout de lui et des autres d'ailleurs. Maintenant et selon sa propre perception, pense qu'il y a de la discrimination à l'intérieur de la cellule T2 et qui plus est à son égard ce qu'il n'arrive plus à supporter
- Aimerais faire son travail dans un autre atelier sans préciser lequel

Résumé de l'entretien avec présence de D. _____ et S. _____ :
mardi 17 septembre 2013 à 16h00

- Le jour-même M. Dave Mangin, Responsable de la Production ASMM a décidé, suite à notre retour fait à l'issue de la 1^{ère} réunion du matin eu avec M. N. _____, de le revoir à travers un entretien pour bien comprendre la situation qu'il vivait au sein de la cellule T2 et selon sa propre interprétation et ressenti. Au cours de cette discussion, il n'a pas été possible d'établir des faits avérés quant à d'éventuels agissements discriminatoires. Dès lors et afin de permettre à Monsieur N. _____ de trouver une issue positive à sa situation lui permettant de rebondir au mieux, il a été convenu d'un commun accord qu'il intègre, à travers une mutation interne, la cellule « CPEMC » avec pour conséquence un nouvel environnement de travail avec un autre supérieur hiérarchique en la personne de M. S. _____. Avec lequel d'ailleurs il n'a par le passé jamais ressenti de discrimination.

Objectifs :

- GRH + Ligne :

Permettre à Monsieur N. _____ de retrouver sérénité et épanouissement professionnel dans son activité respective d'Opérateur en horlogerie et hors de la cellule T2 dans le but de stopper cette situation peu productive tant pour le principal concerné que pour les collaborateurs faisant parties de cette cellule. [...] ».

c) Afin d'apaiser la situation - comme l'a mentionné le témoin [...], crédible sur ce point dans la mesure où il était responsable des ressources humaines à ce moment-là -, l'intimé a été transféré, dès le 1^{er} octobre 2013, avec son accord, dans le département « Cellule Plaque et Emboîtage Montres à Complication » (ci-après : CPEMC), occupant désormais le poste d'horloger CPEMC. Il s'agissait *de facto* d'une promotion. Ce transfert a fait l'objet d'un avenant écrit, lequel n'a pas modifié les autres conditions du contrat de travail initial. L'intimé était désormais sous la responsabilité de S. _____ et n'a plus eu de contact avec L. _____. Cela n'a toutefois duré que peu de temps. En effet, suite à une réorganisation spatiale au sein des locaux de l'appelante, les ateliers « Préparation Aiguillage » et CPEMC ont été installés dans le même hall. Ils étaient alors séparés d'une distance de l'ordre de 20 à 30

mètres. L'intimé s'est à nouveau retrouvé confronté physiquement à L._____, qui ne travaillait certes plus dans le même atelier, mais qu'il pouvait croiser à tout moment.

6. a) L'intimé a allégué que L._____ avait persisté dans ses commentaires stigmatisants et dévalorisants envers lui. Ainsi, à la suite de la disparition d'une pièce en or, L._____ l'aurait injustement suspecté de l'avoir volée, avec pour seule assise que « les Noirs aiment l'or ». Cette pièce aurait d'ailleurs été retrouvée par la suite, sans qu'aucune excuse ne lui ait été présentée. L'intimé a également soutenu que L._____ l'aurait étroitement surveillé et se serait montré chicanier à son égard, l'accusant notamment sans aucun fondement de ne pas timbrer ses pauses et, implicitement, de flouer son employeur. Ainsi, lorsque l'intimé partait en pause, L._____ vérifiait régulièrement, devant les collègues de ce dernier, s'il avait bien timbré.

Dans la lignée de ce qui a précédemment été exposé, il n'y a aucune raison de ne pas croire en la réalité des comportements outrageux adoptés par L._____ contre l'intimé. Ceux-ci ont été décrits de manière circonstanciée et sans excès par l'intimé. On notera en particulier qu'une expression aussi infamante que « vous les Noirs..., vous aimez l'or..., tu t'es servi... ? » n'a pas pu être inventée de toute pièce par l'intimé, étant précisé que l'affaire de la pièce en or - prétendument volée, puis retrouvée - faisait l'objet d'une rumeur assez insistante au sein de l'atelier d'après le témoin J._____.

b) L'intimé a allégué et confirmé expressément lors de son interrogatoire qu'il s'était à nouveau plaint du comportement de L._____ auprès de D._____ après son transfert à l'atelier CPEMC. Ce dernier a, en substance, confirmé que l'intimé s'était plaint auprès de lui de L._____ après son transfert mais, à le suivre, ces plaintes auraient été consécutives à des remarques au sujet de la qualité de son travail. Toujours est-il que, L._____ n'ayant plus aucun ordre à donner à l'intimé, ni aucune appréciation à formuler sur son travail, il est constant que l'intimé a, ainsi, continué à subir de la discrimination de la part de

L._____ après son transfert à l'atelier CPEMC, que l'intimé s'en est plaint auprès de sa hiérarchie et que l'appelante n'a pas réagi.

7. Au mois de juin 2014, le service des ressources humaines de l'appelante a préparé une lettre d'avertissement à l'attention de l'intimé, concernant une diminution de la qualité de son travail. Cette lettre ne lui a toutefois pas été communiquée. En effet, S._____ ayant démissionné avec effet au 31 juillet 2014, la nouvelle responsable, V._____, souhaitait commencer sur de bonnes bases avec l'intimé.

8. a) Au mois de juillet 2014, au cours de ses vacances au Cameroun, l'intimé a été soigné pour une cystite aiguë et une gastroentérite. Un certificat médical établi le 9 juillet 2014 par le Dr [...] atteste d'une incapacité de travail du 1^{er} au 25 juillet 2014. Par ailleurs, selon un certificat médical du 28 juillet 2014 de la Dre [...], l'intimé a été traité ambulatoirement le 28 juillet 2014 à l'Hôpital de [...] et a été en incapacité de travail à 100 % du 28 au 31 juillet 2014. Par certificat médical du 4 août 2014, le Dr [...] a attesté d'une incapacité de travail d'une durée de dix jours à compter du 4 août 2014. Par certificat médical du 14 août 2014, ce médecin a encore prolongé l'arrêt de travail pour une durée d'un mois. Enfin, par certificat médical du 28 août 2014, il a indiqué que le travail pourrait être repris le 1^{er} septembre 2014.

b) Le 4 août 2014, le Dr [...] a, parallèlement à ce qui précède, établi un certificat médical dont le contenu est le suivant :

« Monsieur N._____, [...]1972
est au bénéfice d'un arrêt de travail pour maladie. Le problème de base est une question relationnelle sur le poste de travail actuel. Vu les efforts de M. N._____ et la durée de la problématique, il y a lieu d'envisager un changement d'entreprise dans le cadre du groupe [...]. ».

L'intimé a transmis ce certificat médical à l'appelante.

c) Le 1^{er} août 2014, V._____ a débuté son activité de responsable directe de l'intimé. Sachant que celui-ci était en incapacité de travail durant le mois d'août 2014, elle est entrée en contact avec lui et lui

a proposé un entretien informel afin de discuter. L'intimé ayant accepté cette rencontre, ils sont allés manger au restaurant à midi à une occasion. La responsable lui a alors déclaré qu'il n'y avait aucun problème et qu'il pouvait revenir travailler à l'atelier. La Cour constate ici, sans pouvoir trancher la question de savoir lequel des deux dit la vérité ou dispose de la meilleure capacité mémorielle, que l'intimé a déclaré avoir parlé de L._____ à V._____ lors de cette rencontre, alors que cette dernière a témoigné être certaine que tel n'avait pas été le cas.

9. a) Après la reprise de son activité, l'intimé a été convoqué à deux entretiens d'évaluation qui ont eu lieu les 15 septembre et 14 octobre 2014. Il s'agissait de faire le point de la situation et, notamment, de lui communiquer l'appréciation faite sur son travail. La tenue de tels entretiens après l'absence prolongée d'un employé est un processus habituel au sein de la société appelante.

Ces deux entretiens ont fait l'objet de résumés écrits qui n'ont pas été soumis immédiatement à l'intimé pour signature.

b) L'entretien du 15 septembre 2014 a eu lieu en présence de D._____, V._____, [...] et l'intimé. La teneur du résumé de cet entretien est la suivante :

« [...]

Sujet : Non remise de l'avertissement initialement prévu à l'att. de M. N._____

Résumé d'entretien :

- Au vu du temps écoulé entre la décision de mettre un 1^{er} avertissement à M. N._____ (courant juin) et le jour de sa formalisation soit à son retour de congé maladie (01/09), nous avons convenu d'un commun accord avec les responsables concernés actuels tout en faisant suite à la démission de M. S._____, initiateur de la présente démarche d'avertissement, de ne pas le lui formaliser de manière formelle et d'annuler ledit avertissement malgré la validation auprès de notre Direction.

Conclusion de l'entretien de retour du 15/09 :

- Il a été décidé de repartir à zéro suite au changement de responsable qui fait suite au départ de M. S._____ au 31/07/14 soit en repartant sur des bases saines mais avec l'attente de résultats concrets face aux éléments d'insatisfaction antérieurs.

Objectifs :

- Se conformer aux attentes de l'entreprise tant au niveau de son comportement général auprès de ses collègues que le niveau de qualité globale de sa production.

[...] ».

c) Le second entretien du 14 octobre 2014 s'est tenu en présence de [...], V._____, [...] et l'intimé. Le procès-verbal de cette séance mentionne notamment ce qui suit :

« [...]

Sujet : Point à date depuis la réintégration de M. N._____ à sa place de travail

Résumé d'entretien :

Point de vue + observation de la ligne : Mme V. _____ + [...]
:

Attitude générale :

- Son attitude d'ensemble est bonne depuis son retour soit depuis 1,5 mois, ceci tant avec ses collègues que ses responsables hiérarchiques
- Manque d'assurance, n'ose pas assez
- Sentiment qu'il se met fréquemment dans sa bulle et qui lui fait perdre du temps ainsi que de l'efficacité dans son travail, ce qui se retrouve au niveau de son rendement global

Qualité de travail :

- Moyenne à savoir si on le pousse, le rendu des pièces est bâclé et si pas toujours derrière lui, le rythme est minimal avec certes de la qualité au bout mais avec par contre un rendement insuffisant
- Doit prendre plus d'initiative à bon escient avec un degré d'autonomie plus important
- Sa responsable directe hésite à lui donner du travail pendant son absence par souci que le rendu soit hors des exigences attendues

Motivation au travail :

- Peu perceptible

Point de vue et perception du collaborateur :

- Au niveau relationnel ça se passe bien depuis son retour, même si avait un peu d'appréhension au départ, comme au niveau du travail
- Très content de venir travailler

Objectifs fixés sur le prochain mois :

Doit mieux se positionner au niveau de ses prises de décision relatives aux aspects techniques avec une augmentation sensible de sa rythmique de production actuelle tout en gardant un état d'esprit positif et constructif au sein de son environnement de travail.

[...] ».

10. a) Selon un certificat médical du 2 décembre 2014 établi par le Dr [...], l'intimé a été en incapacité de travail à 100 % du 2 au 8 décembre 2014. Le 10 décembre 2014, le médecin a prolongé l'arrêt de travail à 100 % pour la période du 8 au 24 décembre 2014.

b) Le 7 janvier 2015, soit à la première occasion suivant la reprise de son travail par l'intimé, l'appelante lui a présenté les résumés des entretiens des 15 septembre et 14 octobre 2014 et lui a demandé de les signer. L'intimé s'y est refusé.

c) A compter du 8 janvier et jusqu'au 31 août 2015, l'intimé a été déclaré inapte au travail par le Dr [...]. Il n'est plus revenu à son poste de travail à partir du 8 janvier 2015.

11. a) Par courrier du 15 janvier 2015, l'appelante a écrit ce qui suit à l'intimé :

« **Avertissement**

Monsieur,

Nous vous avons rencontré en entretien à deux reprises sur la 2^{ème} partie de l'année 2014, en date du 15 septembre et 14 octobre pour faire un bilan de votre travail tout en vous donnant l'opportunité de vous exprimer à ce sujet et de transmettre votre ressenti et vos impressions.

Un résumé de ces entretiens vous a été présenté le 7.01.2015 lors d'une séance durant laquelle vous avez annoncé que vous vous réserviez le droit de ne pas signer ces documents, pour le moment, et que vous ne souhaitiez pas en évoquer les raisons.

Par conséquent, nous vous formulons cet ultime avertissement sous forme écrite, par lequel nous souhaitons vous faire part de notre grande insatisfaction quant à votre rendement et à votre qualité de travail dans son ensemble.

Dès lors, nous vous demandons, au retour de votre incapacité de travail, de fournir rapidement les efforts nécessaires vous permettant de retrouver et d'assurer une qualité et un rythme répondant à nos attentes, faute de quoi nous serions malheureusement contraints d'envisager d'autres mesures pouvant aller jusqu'à la résiliation de votre contrat individuel de travail.

Nous vous remercions de prendre bonne note de ce qui précède et comptons sur une réaction immédiate, positive et durable de votre part.

[...]. ».

b) Par pli du 16 janvier 2015, l'intimé, représenté par son assurance de protection juridique, a notamment répondu ce qui suit à l'appelante :

« Notre assuré nous a informé faire l'objet de mobbing au sein de votre société. Cette situation a affecté Monsieur N. _____ à un tel point qu'il est tombé en dépression et qu'il est aujourd'hui une nouvelle fois en arrêt de travail.

Monsieur N. _____ nous a expliqué avoir eu de nombreux problèmes avec son responsable direct, Monsieur L. _____, lequel aurait notamment tenu à de nombreuses reprises des propos racistes à son encontre. Notre assuré s'en est plaint auprès de D. _____, lequel n'a jamais rien entrepris pour endiguer le harcèlement psychologique et la discrimination dont il aurait fait l'objet.

Monsieur L. _____ lui aurait également déclaré qu'il allait tout faire pour qu'il soit « éjecté » de l'entreprise.

Il aurait dans ce cadre régulièrement contrôlé, devant l'ensemble des employés de l'atelier, que Monsieur N. _____ timbraient bien ses pauses.

L'impassibilité de Monsieur D. _____ face à cette situation a finalement conduit Monsieur N. _____ à se plaindre auprès de la direction. Des mesures ont dès lors été prises, notre assuré ayant été affecté à un autre atelier.

Aussitôt après ce changement d'atelier, Monsieur D. _____ a demandé à notre assuré pourquoi il s'était plaint à la direction. Il lui aurait ensuite déclaré qu'il allait faire tout ce qui était en son pouvoir pour qu'il quitte l'entreprise au plus vite. Par ailleurs, il aurait rajouté : « ne croit pas que je vais donner un avertissement à L. _____, c'est exclu ».

Depuis lors, Monsieur D. _____ ainsi que Madame V. _____, auraient constamment mis la pression à Monsieur N. _____ pour le pousser à partir.

Quand Monsieur N. _____ est allé se plaindre de l'attitude de Madame V. _____ adoptée à son égard, Monsieur D. _____ lui aurait répondu qu'il avait pleine confiance en elle et qu'elle était impunissable.

A titre exemplatif, Madame V. _____ lui aurait ordonné de ranger les outils qu'elle sortait de l'atelier. Quand Monsieur N. _____ lui faisait remarquer que cela ne faisait pas partie de son cahier des charges, celle-ci le menaçait en lui disant qu'il allait être licencié s'il ne s'exécutait pas.

Monsieur D. _____ ne serait pas en reste également.

Il aurait par exemple déclaré à notre assuré, à chaque fois qu'une pièce était introuvable, qu'il savait que « les hommes de couleur aiment l'or », l'accusant ainsi directement de voler. Lorsque la pièce en question était retrouvée, il ne prenait même pas l[a] peine de s'excuser.

A plusieurs reprises également, on lui aurait remis des cadrans rayés, sur lesquels il devait par la suite poser le mouvement. Monsieur N. _____ nous a indiqué que quand il le faisait remarquer à Monsieur D. _____, ce dernier l'accusait d'être l'auteur de ces déprédations.

Monsieur N. _____ a dès lors fait appel à des collègues avant de toucher les cadrans afin qu'ils constatent les rayures. Par la suite, Monsieur N. _____ retrouvait certains matins son travail de la veille saboté à coups de tournevis.

Au vu de ce qui précède, il semblerait que Monsieur N. _____ ait fait l'objet d'un harcèlement psychologique et que vous n'ayez pas pris les mesures nécessaires afin d'y mettre un terme. En effet, Monsieur N. _____ vous a remis un certificat médical établi le 4 août 2014 par le Dr [...], lequel préconise qu'il change de lieu de travail.

Au lieu de se voir proposer un poste dans l'une de vos filiales, notre assuré s'est vu fixer un rendez-vous qui, selon notre assuré, ne reflète aucunement la réalité. Il a dès lors légitimement refusé de les signer.

Plusieurs collègues de Monsieur N. _____, profondément choqués, seraient prêts, si vous le souhaitez, à attester du harcèlement psychologique dont il dit avoir été victime.

Au vu de ce qui précède, il appert que vous n'avez pas pris les mesures nécessaires afin d'endiguer le harcèlement psychologique dont Monsieur N. _____ dit avoir fait l'objet, dès lors que les recommandations du Dr [...] n'ont notamment pas été suivies.

Ainsi et attendu la gravité des faits relatés, Monsieur N. _____ vous met en demeure de bien vouloir vous acquitter d'une indemnité pour tort moral de CHF 20'000.-.

Nous agendons un délai au 23 janvier 2015 afin de nous faire part de vos déterminations quant à ce qui précède. ».

c) Par courrier recommandé du 26 janvier 2015, l'appelante a accusé réception de ce courrier. Elle a répondu, par courrier du 12 février 2015, ce qui suit à l'assurance de protection juridique de l'intimé :

« Après avoir étudié toutes les allégations prétendues et entendu les personnes mises en cause par Monsieur N. _____ dans votre document sur chaque situation mentionnée, il en ressort que ces propos ne reflètent en aucun cas ses contacts avec les personnes citées. Il nous semble que toutes ces accusations, qui sont

dépourvues de toute substance, soient plutôt une réaction à la lettre qui lui a été adressée le 15 janvier 2015.

En effet, contrairement à ce qui est spécifié, l'encadrement de Monsieur N._____, soit Madame V._____ et Monsieur L._____ et Monsieur D._____, a tout fait pour que sa collaboration se passe de manière positive et constructive.

Les déclarations de Monsieur N._____ sur les propos racistes et le harcèlement psychologique qu'il aurait subi durant sa collaboration avec Q._____ SA, nous vous informons que les personnes visées, notamment Monsieur L._____, ne sont pas uniquement surprises et indignées, mais elles réfléchissent à porter plainte au niveau pénal pour diffamation à l'encontre de Monsieur N._____.

En ce qui concerne les accusations de sabotage de son travail, Monsieur N._____ ne s'est jamais plaint de tels actes et aucune trace de sabotage n'a jamais été constatée.

Nous avons cependant fait des recherches sur les rebuts imputés à Monsieur N._____ pour des dégâts causés à des cadrans et nous n'en avons trouvé que deux. Ces documents décrivent des dommages tout à fait ordinaires qui n'ont, par conséquent, pas fait l'objet d'une quelconque sanction à son encontre. De plus, l'explication de la raison du rebut qui apparaît sur chaque bon a été écrite par M. N._____ lui-même, montrant quelle opération de travail a conduit à la rayure.

Il est important de souligner que, dans la majorité des cas, les constats de rebut se font dès que les collaborateurs finissent leur travail dans l'atelier de production, sans que ces derniers ne quittent leur place. Ceci rend donc impossible pour quelqu'un d'autre d'abîmer les pièces d'un collègue à son insu.

Enfin, Monsieur N._____ a affirmé, et ce lors de séances organisées en présence de Monsieur [...], représentant des Ressources Humaines, être content de revenir au travail après les problèmes de santé rencontrés. Il a également confié à Madame V._____ que la source de ses soucis était liée à des problèmes personnels et non à des pressions venues dans son environnement professionnel, comme écrit dans votre courrier.

Par conséquent, vous réfutons les allégations faites à l'encontre de notre entreprise et vous informons que nous n'accéderons pas à votre demande d'indemnité pour tort moral. ».

d) Par courrier du 17 février 2015, l'appelante a imparti à l'intimé un délai au 19 février 2015 pour lui transmettre un certificat médical justifiant son absence au travail, à défaut de quoi celle-ci serait considérée comme un abandon de poste.

En réalité, l'intimé avait dûment adressé un certificat médical à l'appelante, mais celui-ci s'était égaré à la suite d'un dysfonctionnement

interne. L'appelante a présenté ses excuses à l'intimé par courrier du 10 mars 2015.

12. Au mois d'avril 2015, sur requête de l'assureur perte de gain de l'appelante, l'intimé s'est soumis à une expertise médicale conduite par le Dr [...] (cf. ch. 3.d ci-dessus). On rappelle que ce médecin a conclu à un trouble de l'adaptation avec réaction anxieuse et dépressive mixte.

13. a) Par courrier du 25 juin 2015, l'appelante a résilié les rapports de travail qui la liaient à l'intimé avec effet au 31 août 2015, le libérant de l'obligation de travailler dans l'intervalle. Ce courrier contient les passages suivants :

« Pour faire suite à votre absence maladie de longue durée tout en se référant à la fin du délai légal de protection, en regard à vos années de service, nous vous confirmons, par la présente, notre décision de mettre fin à votre contrat individuel de travail, avec effet au 31 août 2015, selon le délai de résiliation contractuel. Vous êtes, dès ce jour, libéré de l'obligation de travailler. [...] ».

Le pli recommandé qui contenait ce courrier du 25 juin 2015 est venu en retour avec la mention « refusé ». Cette lettre a toutefois aussi été envoyée par pli simple le même jour et a été reçue par l'intimé, qui était toujours en incapacité de travail totale résultant d'une maladie.

b) Par courrier recommandé du 24 août 2015 de son assurance de protection juridique, l'intimé s'est opposé au congé. Il l'a qualifié d'abusif et a réclamé une indemnité de 27'904 fr. 50 à ce titre, tout en déclarant maintenir les prétentions émises par courrier du 16 janvier 2015.

Dans une lettre du 23 septembre 2015, l'appelante a contesté tout congé abusif et a maintenu sa position contenue dans sa lettre du 12 février 2015.

Un échange de courriers s'en est suivi entre les parties, dont il n'est pas utile de faire état.

14. En se fondant sur l'avis médical du Dr [...], l'assureur perte de gain de l'appelante a versé des indemnités journalières à l'intimé jusqu'au 31 août 2015.

15. Le 31 août 2015, l'appelante a adressé à l'intimé un certificat de travail rédigé comme il suit :

« CERTIFICAT DE TRAVAIL

Nous certifions que Monsieur N._____, né le [...] 1972, a été employé dans notre entreprise, à temps plein par d'un (sic) contrat de durée indéterminée, du 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2015.

Monsieur N._____ a été engagé en qualité d'Opérateur en Horlogerie au sein de notre atelier Assemblage Montres Classiques. Dans cette première position, Monsieur N._____ avait pour missions principales l'emboîtement et l'aiguillage de montres classiques.

Au 1^{er} octobre 2013, fort de cinq années d'expérience au sein de notre entreprise, Monsieur N._____ a été transféré au département Assemblage Montres à Complications afin d'y occuper le poste d'Horloger.

Il a ainsi pu mettre à profit ses connaissances pour réaliser l'aiguillage et l'emboîtement de montres à complications. Nous nous plaisons, par ailleurs, à relever justement les bonnes connaissances techniques et une bonne logique liées à l'exercice de son métier d'horloger.

Lors de son cursus au sein de la Manufacture, Monsieur N._____ a témoigné de flexibilité cumulée à une faculté d'adaptation à travers les diverses tâches confiées.

De nature discrète et disponible, il a entretenu de bonnes relations professionnelles avec ses collègues, ainsi que de cordiaux échanges avec ses responsables hiérarchiques.

Nous profitons pour lui formuler nos vœux de réussite pour la suite de son parcours professionnel. ».

16. Depuis le mois de septembre 2015, l'intimé bénéficie des prestations de l'assurance-chômage. Entre le 1^{er} septembre 2015 et le 11 mai 2017, l'intimée Unia Caisse de chômage lui a versé des indemnités journalières pour un montant net total de 55'880 fr. 75.

17. **a)** La présente action a été ouverte par requête de conciliation du 14 octobre 2015. La tentative de conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder a été délivrée à l'intimé le 19 janvier 2016.

Par demande déposée le 19 avril 2016 contre l'appelante, l'intimé a conclu à ce qu'elle soit sa débitrice et lui doive immédiat paiement d'un montant brut de 32'555 fr. 25, sous déduction des cotisations sociales usuelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} décembre 2015 (I), ainsi que d'un montant 7'000 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 août 2015 (II) et que l'appelante soit condamnée à lui remettre immédiatement un certificat de travail, conforme à l'art. 330a al. 1 CO, comportant en particulier les mentions suivantes : « *N. _____ a rempli ses tâches à notre pleine et entière satisfaction.* » et « *Nous le recommandons vivement à tout nouvel employeur.* » (III). L'intimé a subsidiairement conclu que l'appelante soit sa débitrice et lui doive immédiat paiement d'un montant de 13'952 fr. 25, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 août 2015 (IV) et a réitéré sa conclusion III en lien avec le certificat de travail (V).

b) Par requête d'intervention du 20 juillet 2016, l'intimée Unia Caisse de chômage a conclu à ce qu'un montant de 26'818 fr. 15, avec intérêt à 5 % l'an dès l'échéance, à prélever sur la créance réclamée par l'intimé dans sa conclusion I, lui soit payé. L'intimée a déposé de nombreuses écritures ampliatives. Au dernier état de ses conclusions, datant du 11 mai 2017, le montant réclamé par l'intimée à l'appelante au titre de la subrogation légale s'élevait à 55'880 fr. 75 en capital.

c) Dans sa réponse du 16 août 2016, l'appelante a conclu au rejet des conclusions de la demande du 19 avril 2016 et de la requête d'intervention du 22 mars 2016, telle que modifiée par requêtes des 19 avril 2016, 28 avril 2016 et 23 mai 2016.

Par courrier du 24 octobre 2016 adressé à l'intimé, l'appelante a renouvelé la résiliation du contrat de travail avec effet au 31 décembre 2016. Elle a en substance indiqué qu'elle accomplissait cet acte à toutes

fins utiles, compte tenu de la prétendue nullité, invoquée en procédure, du congé donné le 25 juin 2015, et sans reconnaissance du caractère prétendument inopérant de ce congé.

d) Par réplique du 9 janvier 2017, l'intimé a augmenté sa conclusion I, réclamant désormais un montant de 74'412 fr., sous déduction des cotisations sociales usuelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} décembre 2015.

A l'appui de cette écriture, l'intimé a produit pour la première fois une attestation médicale du 23 janvier 2016, établie par le Dr [...], et adressé à son conseil. Cette attestation a la teneur suivante :

« Maître,

Suite à votre demande du 12 janvier dernier, et étant délié du secret médical par l'intéressé, voici les éléments suivants.

Comme dit dans ma lettre précédente, M N. _____ présente un état anxio-dépressif lié à des difficultés professionnelles qui remontent à juin 2014 ; c'est en effet en date du 24 juin 2014 que j'ai relevé dans mes notes un sentiment de persécution et des idées suicidaires liées au poste de travail. Ce diagnostic figure donc sur les 2 arrêts de travail envoyés à [...] Assurance.

En été 2014, M. N. _____ se rend au Cameroun où il contracte des ennuis digestifs justifiant un arrêt de travail du 1^{er} au 25 juillet 2014. A son retour en Suisse, les symptômes perdurent et motivent des investigations à la policlinique de l'hôpital du [...], puis à mon propre cabinet médical. Ceci justifie la poursuite de l'arrêt de travail du 28 juillet au 1^{er} septembre 2014 ; ces ennuis digestifs se greffent bien sûr sur l'état anxio-dépressif associé à des plaintes digestives, en partie d'ordre fonctionnel. Arrêt de travail du 2 au 22 décembre 2014. [...] ».

e) Par duplique du 21 mars 2017, l'appelante a confirmé ses conclusions en rejet de l'ensemble des prétentions élevées par les intimés.

18. Une expertise judiciaire a été ordonnée et la réalisation en a été confiée au Dr Marc Charles Séchaud, spécialiste FMH en psychiatrie et psychothérapie. Celui-ci a rendu un rapport le 26 avril 2018, complété le 21 décembre 2018.

Les conclusions de cette expertise et de son complément peuvent être résumées comme il suit :

- l'incapacité de travail subie par l'intimé du 4 au 31 août 2014 est due à des troubles digestifs (cf. réponses aux allégués 252, 271 et 294 et le complément d'expertise) ;
- l'incapacité de travail subie par l'intimé du 2 au 23 décembre 2014 est due à un trouble de l'adaptation, soit à une problématique anxiodépressive, à laquelle s'est ajoutée une gastroentérite le 22 décembre 2014 (cf. réponses aux allégués 272, 295 et le complément d'expertise) ;
- l'incapacité de travail subie par l'intimé à compter du 8 janvier 2015 est due à un trouble de l'adaptation (cf. réponses aux allégués 273 et 296).

L'expert judiciaire a mentionné qu'il n'avait aucune raison de s'écarter de l'expertise réalisée le 29 avril 2015 par le Dr [...] qui avait conclu à un trouble de l'adaptation justifiant une incapacité de travail totale. Il a également relevé qu'il n'y avait pas d'évidence en faveur d'une comorbidité psychiatrique ou un trouble significatif de la personnalité. Selon ses constatations, l'intimé avait toujours bien fonctionné jusqu'aux faits litigieux et s'était parfaitement intégré en Suisse tant au niveau social que professionnel, ayant déployé de nombreux efforts pour progresser dans ses compétences professionnelles.

L'expert judiciaire a encore souligné que l'intimé avait présenté, au moins depuis 2014, un trouble de l'usage de l'alcool que l'on pouvait qualifier de relativement sévère au vu de la quantité d'alcool consommée, consistant en du vin rouge (2-3 litres par jour) et surtout des alcools forts (whisky, une demie bouteille par jour). L'expert a retenu qu'il était « probable que cette problématique éthylique importante depuis 2014 [avait] pu altérer le jugement de l'expertisé, entraîner des troubles du caractère, accentuer les problèmes relationnels et des difficultés à réaliser son activité professionnelle », bien que « rétrospectivement, il [était] difficile de l'attester ». L'expert judiciaire a encore relevé que ce problème lié à l'alcool ne faisait guère de doute puisque c'est l'expertisé lui-même qui l'avait annoncé et détaillé, ce dernier ayant collaboré pleinement sans occulter le trouble de l'usage de l'alcool, qui pouvait souvent être minimisé ou caché par les sujets qui en souffraient.

19. **a)** Une audience de plaidoiries finales a eu lieu le 16 juin 2020 en présence de l'intimé et d'un représentant de l'appelante, tous deux assistés de leurs conseils. L'intimée Unia Caisse de chômage ne s'est pas présentée. Lors de cette audience, l'intimé a augmenté la conclusion IV de sa demande, en ce sens que le montant demandé s'élève à 23'253 fr. 75.

Les témoins S._____, [...], J._____, [...], V._____ et D._____ ont été entendus.

b) La reprise de l'audience de plaidoiries finales a eu lieu le 1^{er} juin 2021, en présence de l'intimé et de deux représentants de l'appelante, assistés de leurs conseils. L'intimée Unia Caisse de chômage, dispensée de comparution, ne s'est pas présentée. Lors de cette audience, l'intimé a précisé ses conclusions en ce sens que le terme « subsidiairement » était supprimé. Les conclusions II et III de la demande ont ainsi été retirées pour que ne subsistent, à titre principal, que les conclusions I, IV et V de la réplique, telles qu'augmentées lors de l'audience du 16 juin 2020.

A cette occasion, le témoin [...] a été entendu et l'intimé a été interrogé.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse était supérieure à 10'000 fr. en première instance, l'appel est recevable.

1.3 C'est le lieu de relever que l'appelante, représentée par un avocat, présente un mémoire d'appel de septante pages usant de diverses tailles de police, proposant un plan structuré de manière peu claire et confuse, comportant d'innombrables répétitions et mêlant des griefs relevant de la constatation des faits et de la violation du droit.

En principe, selon l'art. 132 al. 1 et 2 CPC, le tribunal fixe un délai à la partie pour rectifier un acte illisible, inconvenant, incompréhensible ou prolix. La prolixité peut engendrer un retour à son auteur si elle rend l'acte pratiquement incompréhensible (Bohnet, Commentaire Romand, Code de procédure civile, 2^e éd. 2019 [cité ci-après : CR CPC], n. 22 ad art 132 CPC).

En l'espèce, le caractère prolix de cette écriture se pose sérieusement. L'appel étant manifestement mal fondé pour les motifs exposés ci-dessous, il n'y a cependant pas lieu de le transmettre aux parties adverses pour prise de position, de sorte que la Cour de céans, qui a minutieusement fait le tri des griefs invoqués dans le mémoire d'appel, a exceptionnellement renoncé à renvoyer l'écriture à l'appelante pour rectification, malgré sa prolixité.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Il offre à l'autorité de

deuxième instance un plein pouvoir d'examen (Jeandin, CR CPC, op. cit., n. 1 ad art. 310 CPC). Celle-ci 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, JdT 2010 III 129, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., p. 135).

3.

3.1 L'appelante se plaint, sur plus de quarante pages, d'une constatation inexacte des faits.

Elle invoque d'abord une appréciation insoutenable, voire arbitraire, des preuves par les premiers juges en ce que ceux-ci ont retenu que l'intimé avait été victime de mobbing de la part de L._____, que ces actes seraient à l'origine de son incapacité de travail ayant mené au licenciement et que l'appelante n'aurait pas pris les mesures pour protéger la personnalité de l'intimé. L'appelante soutient que les premiers juges ne pouvaient pas se fonder sur les déclarations de l'intimé, interrogé comme partie, la force probante de ce moyen de preuve étant réduite.

L'appelante conteste ensuite que l'intimé se soit plaint du comportement de [...] auprès de son employeur à plusieurs reprises en 2013, avant qu'il ne soit affecté à un autre atelier. Elle reproche également aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimé s'était à nouveau plaint du comportement de [...] après son transfert dans un autre atelier. L'appelante entend faire compléter l'état de fait en ce sens que l'intimé n'aurait pas utilisé la procédure interne prescrite par la CCT et le Manuel du personnel en cas de mobbing. L'appelante soutient encore que les plaintes de l'intimé émises après son transfert d'octobre 2013 seraient venues en réaction des remarques de son employeur sur la qualité de son travail. L'appelante reproche enfin aux premiers juges de ne pas avoir retranscrit les éléments figurant dans le rapport d'expertise judiciaire se

rapportant aux problèmes sévères d'alcool rencontrés par l'intimé dès 2014.

3.2

3.2.1 L'art. 157 CPC dispose que le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Le juge apprécie librement la force probante des preuves en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales ni être obligé de suivre un schéma précis (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 ; ATF 133 I 33 consid. 2.1 ; TF 5A_250/2012 du 18 mai 2012 consid. 7.4.1). Il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuve autorisés et l'on ne peut nier par avance et de manière générale le caractère adéquat d'un moyen de preuve déterminé (TF 5A_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2). Il est cependant reconnu que certaines preuves soient considérées comme plus fiables et plus probantes que d'autres : ainsi un titre a-t-il en principe plus de poids que la déposition des parties ou des témoins (TF 5A_88/2020 du 11 février 2021 consid. 4.3.2 ; cf. déjà CACI 18 décembre 2020/549).

Le harcèlement psychologique peut être admis sur la base d'un faisceau d'indices convergents (TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2) et le tribunal peut se contenter d'une haute vraisemblance (Lempen, Commentaire romand, Code des obligations I, 3^e éd. 2021, n. 30 ad art. 328 CO). Vu que les témoins directs font souvent défaut, il n'est pas insoutenable de tenir compte d'autres indices comme les déclarations de personnes auxquelles la victime s'est confiée (TF 4P.214/2006 du 19 décembre 2006 consid. 2.2), notamment le médecin de famille (TF 1C_418/2008 du 27 mai 2009 consid. 2.2.4). Le juge peut également ordonner une expertise pour déterminer les causes de l'atteinte à la santé du travailleur, le médecin psychiatre devant vérifier l'existence ou l'inexistence de symptômes compatibles avec ceux présentant habituellement les victimes d'un harcèlement (Dunand, Commentaire du contrat de travail, Stämpfli 2013, n. 39 ad art. 328 CO).

3.2.2 Selon l'art. 191 CPC, le tribunal peut auditionner les deux parties ou l'une d'entre elles sur les faits de la cause (al. 1), après les avoir

exhortées à répondre conformément à la vérité et les avoir rendues attentives à la peine applicable en cas de mensonge délibéré (al. 2). Il ressort du Message du Conseil fédéral qu'en raison de la « partialité de leur auteur », la force probante des dépositions est « faible » et qu'elles « doivent être corroborées par un autre moyen de preuve » (Message du 28 juin 2006 relatif au Code de procédure civile suisse, FF 2006 pp. 6841, spéc. p. 6934 ; CACI 31 mars 2017/133).

Le juge ne peut néanmoins parvenir à la conclusion que la force probante de la déclaration faite par une partie « en sa propre faveur », prise isolément, doit *in concreto* être qualifiée de faible que lorsqu'il a administré cette preuve (TF 5A_56/2018 du 6 mars 2018 consid. 4.2.2). Ainsi, un interrogatoire habilement mené par le juge en contradictoire peut être un bon moyen de recherche de la vérité et permet au juge d'acquérir une conviction personnelle de la crédibilité de la partie interrogée. Ce n'est qu'après avoir procédé à cet interrogatoire que le juge peut parvenir à la conclusion que cette valeur probante est faible dans le cas concret (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 ; TF 4A_189/2018 du 6 août 2018 consid. 3.2.2 ; Colombini, Code de procédure civile, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, 2018, n. 2.2 ad art. 191 CPC et réf. cit.).

Si l'interrogatoire d'une partie constitue un moyen de preuve, il s'agit de permettre la preuve des propres allégations de la partie là où les faits litigieux ne sont connus que des parties, ainsi en matière de droit de la famille, de contrats oraux et de dispositions du for intérieur. Ce moyen est équivalent aux autres et est pleinement apte à la preuve, pour autant que cela soit compatible avec l'ensemble des preuves administrées (CACI 25 mai 2021/244 consid. 3.2.2 ; CACI 27 avril 2015/205 ; CACI 7 avril 2017/83 ; Colombini, op. cit., n. 2.4 et réf. cit.). En outre, ce n'est pas la crédibilité comme qualité personnelle de la partie interrogée qui est déterminante, mais bien la crédibilité d'allégations concrètes. Ce sont les déclarations concrètes qui doivent être examinées par une analyse méthodique de leur contenu - existence de critères de réalité, absence d'indices de fantaisie -, pour décider si les indications relatives à un fait

déterminé proviennent d'un vécu effectif de la personne interrogée (TF 5A_550/2019 du 1^{er} septembre 2020 consid. 9.1.3.1).

3.3 Les premiers juges ont considéré que divers éléments du dossier corroboraient les déclarations de l'intimé au sujet du comportement discriminatoire adopté par [...] à son endroit. En effet, plusieurs témoins ont confirmé que le précité était capable de tenir d'odieux propos, dont certains à caractère raciste, et d'adopter une attitude irrespectueuse, de manière générale, à l'égard de ses collègues. Le psychiatre [...] avait par ailleurs considéré qu'il était improbable que l'intimé ait inventé toutes ses allégations concernant L._____ et le comportement outrancier de celui-ci. Le rapport d'expertise judiciaire concluait par ailleurs que les incapacités de travail de décembre 2014 et celles de 2015 étaient liées à un trouble de l'adaptation, soit à une réaction émotionnelle anxieuse ou dépressive face à un facteur de stress clairement identifiable aux difficultés relationnelles au travail. S'agissant de la méconnaissance des agissements de L._____ par certains des témoins entendus, les premiers juges ont relevé qu'il était particulièrement aisé d'imaginer pour quels motifs celui-ci ne proférait pas de commentaires dénigrants ou de remarques racistes devant ses supérieurs, par ailleurs moins souvent présents dans l'atelier que d'autres témoins entendus qui avaient confirmé les déviations du prénommé.

3.4

3.4.1 En l'espèce, contrairement à ce que soutient l'appelante, les premiers juges pouvaient tenir compte des déclarations de l'intimé, dans la mesure où celles-ci étaient corroborées par d'autres moyens de preuve. Tel était le cas des témoignages de S._____, décrivant L._____ comme quelqu'un de fourbe qui ne lui inspirait pas confiance, d'J._____ évoquant l'existence d'un contexte hostile, un manque de considération et une approche occasionnant des tensions, l'intimé étant « le bouc-émissaire de L._____ », le témoin ayant par ailleurs entendu de la part du précité des remarques concernant la couleur de peau d'autres collaborateurs, ou encore de [...] qui a confirmé que L._____ faisait preuve de racisme ordinaire et qui a indiqué, par exemple, qu'il pouvait

appeler une personne d'origine chinoise « la bridée ». Le rapport du Dr [...] – dont on rappelle qu'il n'est pas le médecin traitant de l'intimé mais a été mandaté par l'assurance perte de gain de l'appelante – doit également être pris en compte comme élément corroborant les déclarations de l'intimé.

Il importe peu que les propos exacts tenus par L. _____ ou les agissements précis de celui-ci à l'endroit de l'intimé n'aient pas été confirmés par les divers témoins ; les longs développements du mémoire d'appel à cet égard (cf. mémoire d'appel, pp. 24 à 47) s'avèrent dès lors sans pertinence, la question de leur recevabilité au regard de l'exigence de motivation de l'appel pouvant demeurer ouverte (cf. consid. 1.3 ci-dessus). Les témoins précités ont en effet attesté du racisme général dont faisait preuve L. _____ et de son hostilité envers l'intimé. Dans la mesure où il s'agit ici de propos ou d'actes s'étant tenus entre l'intimé et L. _____ pour lesquels une preuve stricte est impossible à rapporter, on ne saurait reprocher aux premiers juges de s'être fondés sur les déclarations de l'intimé s'agissant des événements précis s'étant déroulés, dans la mesure où ceux-ci s'avèrent compatibles avec l'ensemble des preuves administrées.

Au vu des témoignages recueillis par rapport à la personnalité de L. _____, ainsi que du rapport du Dr [...], les premiers juges pouvaient retenir sans violer l'art. 157 CPC que les déclarations de l'intimé étaient crédibles s'agissant des propos et des agissements discriminatoires dont il avait été la victime. Peu importe ainsi qu'aucun témoin n'ait personnellement entendu L. _____ dire à l'intimé « vous les Noirs... » ou qu'il allait l'« éjecter » de l'entreprise. L'appelante fait également fausse route lorsqu'elle soutient que les premiers juges n'auraient pas précisé le contenu des propos discriminatoires reprochés. Ceux-ci ressortent des pages 101, 104 et 120 du jugement, à savoir des réflexions débutant par « vous les Noirs... », un traitement différencié quant à la distribution du travail par rapport à ses collègues, le propos « vous les Noirs..., vous aimez l'or..., tu t'es servi... ? », ayant de surcroît débouché sur une rumeur assez insistante au sein de l'atelier en lien avec le prétendu vol d'une

pièce en or, selon le témoin J._____, la menace de faire en sorte d'éjecter l'intimé de l'entreprise, ou encore la surveillance des timbrages de l'intimé au moment des pauses. Ainsi, contrairement également à ce que prétend l'appelante, les premiers juges ont désigné précisément les témoignages sur lesquels ils se sont fondés pour corroborer les déclarations de l'intimé.

S'agissant de la prise en compte du rapport du Dr [...] du 29 avril 2015, en particulier de son appréciation selon laquelle « il semble très peu probable que M. N._____ ait construit un historique et un système de plaintes sans raison, puisque nous l'avons vu d'une manière différenciée dans ses récits et qu'il pouvait tout aussi mentionner des passages de bon fonctionnement », l'appelante oppose que ce rapport aurait été largement tempéré par un rapport ultérieur du 4 décembre 2017, dans lequel le médecin indique qu'une incapacité de travail jusqu'à ce jour lui paraît totalement invraisemblable, ayant l'impression que les parties revendicatrices de l'assuré ont pris le dessus et influencent très fortement sa perception de son état et en parallèle aussi la perception du médecin. Cette dernière remarque fait toutefois référence à la capacité de travail de l'intimé dès le mois de novembre 2015, soit après la prise d'effets du licenciement, et non à la situation antérieure, seule pertinente pour juger du harcèlement vécu par l'intimé durant les rapports de travail. D'ailleurs, dans ce rapport de 2017, le Dr [...] précise qu'« en ce qui concerne le passé, l'époque de mon évaluation et de mon rapport en 2014, il n'y a aucune modification à apporter ». Rien ne peut dès lors être tiré du rapport de 2017 concernant la période antérieure au 1^{er} novembre 2015 et la prise en compte, par les premiers juges, des éléments ressortant du rapport du Dr [...] du 29 avril 2015 doit être confirmée.

Quant au trouble de l'usage de l'alcool de l'intimé, attesté par le rapport d'expertise judiciaire du 26 avril 2018, il ne saurait remettre en question la réalité des propos et agissements discriminatoires de L._____ envers l'intimé. Ces derniers ne sont en effet aucunement liés aux problèmes de consommation d'alcool de l'intimé. Il faut encore souligner que l'expert judiciaire indique qu'il est difficile d'attester

rétrospectivement que la problématique éthylique importante de l'intimé depuis 2014 ait pu altérer son jugement, entraîner des troubles du caractère, accentuer ses problèmes relationnels ou encore des difficultés à réaliser son activité professionnelle.

4.3.2 L'appelante conteste que l'intimé se soit plaint du comportement de L._____ auprès de son employeur à plusieurs reprises en 2013, avant qu'il ne soit affecté à un autre atelier. Elle admet cependant que, comme l'ont retenu les premiers juges, plusieurs séances ont eu lieu avec différents protagonistes - [...], D._____, [...] et S._____. L'appelante ne conteste d'ailleurs pas que l'intimé se soit plaint des agissements de L._____ lors de ces entretiens. Il n'y a donc pas lieu de modifier l'état de fait sur ce point, étant relevé que celui-ci retient par ailleurs qu'afin d'apaiser la situation, l'intimé avait été transféré dès octobre 2013 dans un autre département, ce qui implique que l'intimé se soit préalablement plaint de la situation.

L'appelante reproche également aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimé s'était à nouveau plaint du comportement de L._____ après son transfert au sein d'un autre atelier. Les premiers juges se sont fondés sur les déclarations de l'intimé, en tant qu'elles étaient corroborées par les déclarations du témoin D._____, qui a indiqué qu'à partir de la mutation à la cellule CPEMC, il n'avait plus entendu parler des relations de l'intimé et de L._____ jusqu'à ce que quelques années plus tard, il y ait des problèmes au niveau de son travail et que le nom du second ressorte. Conformément aux déclarations de ce témoin, il apparaît donc que l'intimé s'est à nouveau plaint après son transfert. La version de l'intimé étant corroborée par le témoignage D._____, il n'y a pas lieu de s'en écarter. Il convient encore de relever que le certificat médical du 4 août 2014 du médecin traitant de l'appelant - soit postérieurement au changement d'atelier en octobre 2013 - fait état d'une incapacité de travail de l'intimé pour cause de maladie fondée sur un « problème de base » relevant d'une « question relationnelle sur le poste de travail ». Le médecin indique que, vu la durée de la problématique et les efforts de son patient, un changement d'entreprise au sein du groupe devrait être envisagé.

En outre, le fait qu'à partir du changement d'atelier de l'intimé en octobre 2013, celui-ci et L._____ n'avaient plus de rapports professionnels ne signifie pas qu'aucun acte de harcèlement n'ait pu avoir lieu. En effet, dès lors que les ateliers avaient été réunis dans le même espace, fût-il relativement grand, les deux prénommés étaient susceptibles de se croiser, notamment en salle de pause, sur des machines ou le long d'un atelier, ce qui ressort des déclarations des témoins [...], [...] et S._____.

4.3.3 L'appelante entend faire compléter l'état de fait en ce que l'intimé n'aurait pas utilisé la procédure interne prescrite par la CCT et le Manuel du personnel en cas de mobbing.

S'agissant d'un fait négatif, il n'est pas nécessaire qu'il figure dans l'état de fait. Le grief tiré de l'absence de mise en place dudit processus aurait le cas échéant dû être invoqué dans le cadre de la contestation de l'appréciation juridique retenue par les premiers juges. Dans tous les cas, cet élément est impropre à apporter la preuve que l'intimé n'aurait pas subi de harcèlement et est, partant, sans pertinence.

4.3.4 L'appelante soutient encore que les plaintes de l'intimé émises après son transfert d'octobre 2013 seraient venues en réaction aux remarques de son employeur sur la qualité de son travail.

Or les critiques de l'appelante sur la qualité du travail de l'intimé ressortent déjà de l'état de fait, de sorte qu'il n'y a pas lieu à complément sur ce point. Quant à savoir si le harcèlement dont s'est prévalu l'intimé était réel, les premiers juges ont retenu la version de l'intimé laquelle était, comme on l'a vu, corroborée par divers éléments figurant au dossier. L'expert judiciaire a par ailleurs confirmé que les incapacités de travail du mois de décembre 2014 et de l'année 2015 avaient été induites par le harcèlement dont se plaignait l'intimé sur son lieu de travail.

4.3.5 L'appelante reproche enfin aux premiers juges de ne pas avoir retranscrit les éléments figurant dans le rapport d'expertise judiciaire se rapportant aux problèmes sévères de consommation d'alcool rencontrés par l'intimé dès 2014.

Il y a effectivement lieu de compléter l'état de fait en ce sens que l'expert judiciaire mentionne que l'intimé a présenté au moins depuis 2014 un trouble de l'usage de l'alcool que l'on peut qualifier de relativement sévère au vu de la quantité d'alcool consommée, consistant en du vin rouge (2-3 litres par jour) et surtout des alcools forts (whisky, une demie bouteille par jour). L'expert retient qu'il « est probable que cette problématique éthylique importante depuis 2014 a pu altérer le jugement de l'expertisé, entraîner des troubles du caractère, accentuer les problèmes relationnels et des difficultés à réaliser son activité professionnelle », bien que « rétrospectivement, il est difficile de l'attester ». L'expert judiciaire relève encore que ce problème lié à l'alcool ne fait guère de doute puisque c'est l'expertisé lui-même qui l'a annoncé et détaillé, ce dernier ayant collaboré pleinement sans occulter le trouble de l'usage de l'alcool, qui peut souvent être minimisé ou caché par les sujets qui en souffrent.

5.

5.1 L'appelante invoque une violation de son droit d'être entendue en ce que les premiers juges auraient totalement occulté ses allégations dûment prouvées.

Dans la mesure où les premiers juges ont expliqué et motivé à satisfaction leur appréciation des preuves, ce grief est inconsistant.

5.2 L'appelante invoque encore une violation de l'art. 8 CC au motif que les premiers juges auraient violé son droit à la contre-preuve.

L'appelante ne prétend cependant pas que les premiers juges auraient refusé d'administrer les moyens de preuve qu'elle a requis. Elle

se plaint seulement que les allégations et preuves qu'elle a présentées n'ont pas été retenus par les premiers juges. Il s'agit là d'une question d'appréciation des preuves, laquelle ne relève pas de l'art. 8 CC mais de l'art. 157 CPC. Cette question a déjà été longuement discutée au considérant ci-dessus.

5.3 Enfin, sous le grief « appréciation insoutenable voire arbitraire des preuves », l'appelante se plaint à nouveau de l'appréciation des preuves retenue par les premiers juges en lien avec l'existence d'un mobbing de L._____ envers l'intimé. Elle invoque l'absence de témoignages suffisants à cet égard et conteste – une fois de plus – que les premiers juges se soient fondés sur les seules déclarations de l'intimé.

En l'espèce, cette problématique a déjà été discutée au considérant précédent et il n'y a pas lieu d'y revenir.

6.

6.1 L'appelante reproche aux premiers juges de lui avoir opposé le comportement de L._____ à l'endroit de l'intimé. Dans la mesure où celui-là n'aurait pas été le supérieur hiérarchique direct de l'intimé, les conditions d'application de l'art. 101 CO ne seraient pas remplies.

6.2 En vertu des art. 328 CO et 6 LTr (loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce ; RS 822.11), l'employeur doit faire en sorte que l'atmosphère de travail soit exempte de violence et de harcèlement et empreinte de dignité et de respect mutuel (Lempen, op. cit., n. 19 ad art. 328 CO ; Dunand, op. cit., n. 20 ad art. 328 CO). L'employé doit pouvoir exécuter ses tâches dans des conditions qui respectent sa personnalité (Dunand, *ibidem*). Lorsque le harcèlement est commis par un collègue envers une victime de même niveau hiérarchique, il appartient à la victime d'en informer son employeur, à défaut de quoi celui-ci est libéré de toute responsabilité (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd. 2019, p. 454). En revanche, dès que l'employeur a connaissance des actes de harcèlement commis par un employé envers un autre à

l'intérieur de son entreprise, il a une obligation d'intervention pour faire cesser les agissements incriminés (*ibidem*).

6.3 En l'espèce, il importe peu que L._____ n'ait pas été le supérieur direct de l'intimé, dans la mesure où l'appelante a été informée par celui-ci de la situation et avait ainsi le devoir de prendre les mesures pour faire cesser le harcèlement, conformément à l'art. 328 CO. La question de l'imputation du harcèlement à l'employeur découlant de l'art. 101 CO n'a de sens que lorsque l'employeur n'est pas au courant de la situation. Le moyen tiré de la violation des art. 101 et 328 CO doit donc être rejeté.

Dans le cadre du grief tiré de la violation des art. 101 et 328 CO, l'appelante revient, une fois encore, sur l'appréciation des preuves retenues par les premiers juges en lien avec l'existence des propos et agissements discriminatoires envers l'intimé. Comme on l'a vu (cf. consid. 4 ci-dessus), les premiers juges ont apprécié correctement les preuves en tenant compte des déclarations de l'intimé, dans la mesure où elles étaient corroborées par plusieurs autres éléments figurant au dossier. Il n'y a pas lieu d'y revenir.

7.

7.1 Dans un dernier grief, l'appelante invoque une violation de l'art. 336 CO. Elle réfute que l'intimé ait continué à subir du harcèlement après son transfert dans un autre atelier en octobre 2013 et relève que les plaintes à cet égard n'ont été émises qu'à partir du 16 janvier 2015. Il n'y aurait par conséquent aucun lien de causalité entre la prétendue violation de l'art. 328 CO et les arrêts de travail de l'intimé. Le congé, motivé par l'incapacité persistante de travailler de l'intimé, ne serait pas abusif.

7.2 Selon 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. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée (TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2). Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (ATF 123 III 246 consid. 5 ; TF 4A_437/2015 précité consid. 2.2.2 ; TF 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5 ; TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2). Lorsqu'une situation de mobbing 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 (TF 4C.320/2005 précité consid. 3.2).

7.3 En l'espèce, le congé a été motivé par les absences persistantes de l'intimé découlant de ses incapacités de travail. Il a été démontré par l'expertise judiciaire que les incapacités de travail du mois de décembre 2014 et de l'année 2015 sont liées au trouble de l'adaptation de l'intimé, autrement dit à une réaction émotionnelle anxieuse ou dépressive face à un facteur de stress clairement identifiable aux difficultés relationnelles au travail. Compte tenu de la jurisprudence rappelée ci-dessus, il convient donc de déterminer si l'incapacité prolongée de l'intimé ayant fondé le licenciement trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'appelante. Comme cela a été rappelé (cf. consid. 6 ci-dessus), l'employeur doit veiller à ce que l'atmosphère de travail soit empreinte de dignité et de respect mutuel et que l'employé puisse exécuter ses tâches dans des conditions qui respectent sa personnalité. Lorsque tel n'est pas le cas, l'employeur doit prendre les mesures utiles, conformément à l'art. 328 CO.

En l'occurrence, alors que l'appelante savait que l'intimé se trouvait en incapacité de travail en raison d'une dépression liée à un

harcèlement sur son lieu de travail, elle l'a licencié sans avoir pris aucune mesure pour ramener une atmosphère saine et dénuée de toute forme de discrimination. Pire, elle a nié l'existence d'un harcèlement, comme cela ressort de son courrier du 26 janvier 2015 en réponse à celui de l'assurance protection juridique de l'intimé du 16 janvier précédent. L'appelante y expose avoir étudié les allégations prétendues et avoir entendu les personnes mises en cause par l'intimé. Pareille réaction n'est pas suffisante au regard de l'art. 328 CO. Elle est d'autant plus surprenante qu'en 2013, l'appelante était entrée en matière sur les plaintes de l'intimé en acceptant son transfert dans un autre département, en vue d'apaiser la situation. Il est donc peu compréhensible que l'appelante ait balayé d'un revers de main les plaintes de l'intimé, contenues en particulier dans le rapport médical du Dr [...] du 4 août 2014 et dans le courrier de la protection juridique du 16 janvier 2015, et se soit contentée de confronter les versions des protagonistes. Or, entendus comme témoins dans le cadre de la présente procédure, plusieurs collaborateurs de l'appelante ont confirmé le comportement de L. _____ à l'égard de l'intimé. Cela aurait pu être confirmé à l'appelante si celle-ci avait mené une investigation plus poussée sur la réalité des événements relatés par l'intimé. En ne prenant aucune mesure à la suite des plaintes formulées à nouveau par l'intimé après son transfert d'atelier au mois d'octobre 2013 et alors que les deux ateliers concernés avaient été réunis dans le même hall, l'appelante a violé son obligation découlant de l'art. 328 CO.

L'appelante soutient pour sa part que les plaintes de l'intimé au mois de janvier 2015 concernant le comportement de L. _____ auraient été formulées en réponse aux reproches sur la qualité de son travail. Il faut tout d'abord relever que, chronologiquement, ces plaintes ont été émises par l'intimé avant que l'appelante ne formule des remarques sur son travail en septembre et octobre 2014 et ne prononce le licenciement de celui-ci à la date du 25 juin 2015. La problématique ressortait en effet déjà du certificat médical du 4 août 2014 transmis par le médecin traitant de l'intimé, le Dr [...], ce dernier relevant le problème relationnel persistant sur le lieu de travail et préconisant un changement

d'entreprise au sein du groupe. On ne peut donc pas considérer que les plaintes de l'intimé l'auraient été en réponse aux remarques sur la qualité de son travail adressées par l'employeur lors des entretiens d'évaluation de septembre et octobre 2014.

Dans tous les cas, dès le moment où l'appelante a eu connaissance de ces plaintes, il lui appartenait de prendre des mesures conformément à l'art. 328 CO. Or, comme on l'a vu, la seule démarche entreprise par l'appelante a été d'entendre les personnes mises en cause par l'intimé, ce qui était tout à fait insuffisant, puisqu'elle ne permettait pas de vérifier la réalité des allégations de l'intimé - qui, comme déjà relevé, auraient pu l'être facilement en auditionnant d'autres collaborateurs - ni de prendre les mesures susceptibles de faire cesser une fois pour toutes les propos et agissements discriminatoires dont l'intimé était victime. La seule mesure prise par l'appelante dans ce cadre, à savoir la mutation de l'intimé dans un autre atelier en octobre 2013, a été suffisante un certain temps, jusqu'à ce que les deux ateliers concernés soient réunis dans le même hall et que l'intimé soit à nouveau confronté à L._____. A partir de ce moment, il faut considérer que l'appelante n'a plus pris les mesures nécessaires pour mettre fin à la situation de harcèlement subie par l'intimé.

Ainsi, en licenciant l'intimé le 25 juin 2015, soit une dizaine de jours seulement après l'échéance du délai de protection découlant de l'art. 336c CO, alors qu'elle savait que l'intimé se trouvait en incapacité de travail en raison d'une dépression liée aux problèmes rencontrés sur son lieu de travail, l'appelante se prévaut de son propre comportement fautif, à savoir l'absence de prise de mesures durables et efficaces pour faire cesser la situation de mobbing dont l'intimé était victime, en violation de son devoir de protéger la personnalité de son employé découlant de l'art. 328 CO. L'appelante ne peut tirer avantage de ce comportement au détriment de l'intimé. Le caractère abusif de la résiliation doit donc être confirmé.

L'appelante ne remettant pas en cause le montant de l'indemnité pour licenciement abusif retenu par les premiers juges, à savoir l'équivalent de cinq mois de salaire, il n'y a donc pas lieu d'examiner ce point.

8.

8.1 Pour ces motifs, l'appel, manifestement mal fondé (cf. art. 312 al. 1 CPC), doit être rejeté et le jugement querellé confirmé.

8.2 Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 416 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, les parties intimées n'ayant pas été invitées à se déterminer sur l'acte d'appel.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 416 fr. (quatre cent seize francs), sont mis à la charge de l'appelante Q. _____ SA.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Philippe Richard (pour Q. _____ SA),
- Me Tony Donnet-Monay (pour N. _____),
- Caisse de chômage UNIA,

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est de 23'253 fr. 75.

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), le 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).

La greffière :