

Si le mobbing a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement ou une période de maladie et s'il a été toléré par l'employeur en violation de son obligation résultant de l'art. 328 al. 1 CO, celui-ci ne peut pas en tirer argument pour licencier le travailleur, parce que cela reviendrait à **invoquer ses propres fautes**, soit l'absence de mesures efficaces contre le mobbing, pour en tirer avantage au détriment du travailleur, ce qui est contraire à la bonne foi (rappel de jurisprudence, cons. 4.1).

Est rejeté le recours de l'employeuse contre l'arrêt cantonal ayant confirmé sa condamnation à une indemnité de cinq mois de salaire pour **licenciement abusif** : l'absence de prise de mesures durables et efficaces pour faire cesser la situation de mobbing dont le demandeur était victime (discrimination et racisme), en violation de son devoir de protéger la personnalité de son employé découlant de l'art. 328 CO.

Note AW : *Il s'agit d'un rare cas de jurisprudence dans lequel un employé s'était plaint ouvertement de racisme, de discrimination et de menace. Le salarié s'est contenté de réclamer cinq mois de salaire comme indemnité de licenciement abusif. On peut se demander si une indemnité de six mois de salaire et une indemnité supplémentaire pour tort moral ne lui auraient pas été octroyées s'il les avait demandées, vu le caractère dévastateur sur sa santé du racisme subi, sans protection de la part de l'employeuse.*

Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux

Hohl, Présidente, Niquille et Rüedi.

Greffier : M. Douzals.

Participants à la procédure

A. SA,
représentée par Me Philippe Richard, avocat,
recourante,

contre

B.,
représenté par Me Tony Donnet-Monay, avocat,
intimé,

Caisse de chômage C.,
partie intéressée.

Objet

contrat de travail; harcèlement psychologique,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 30 mars 2022 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud (PT16.018090-211401 173).

Faits :

A.

A.a. Le 18 juillet 2008, A. SA (ci-après: l'employeuse, la défenderesse ou la recourante) a engagé B. (ci-après: le travailleur, le demandeur ou l'intimé), né le... 1972 et originaire de U., en qualité d'horloger à compter du 1^{er} septembre 2008.

Le contrat prévoyait un salaire mensuel de 3'800 fr., payé treize fois l'an. À compter du 1^{er} janvier 2015, le salaire a été augmenté à 4'293 fr. brut par mois.

A.b. Pendant plusieurs années, la relation de travail s'est déroulée de manière harmonieuse. Selon D., chef de l'atelier dans lequel le travailleur était actif, et E., responsable de la formation du travailleur puis collègue de celui-ci dans le même secteur, le travailleur fournissait des prestations de travail bonnes à très bonnes.

A.c. En 2010, D. a été affecté à un autre atelier. F. a alors été chargé de distribuer le travail dans l'atelier dans lequel se trouvait le travailleur, sans qu'il ne soit toutefois son supérieur direct. Il est établi que F. a tenu des propos à caractères discriminatoire, raciste et menaçant envers le travailleur sur son lieu de travail.

Le travailleur a été profondément affecté par les propos et l'attitude de F..

Dans un premier temps, il s'est plaint du comportement de celui-ci auprès de G., du service des ressources humaines, et de H., responsable du département dans lequel il travaillait. Celui-ci lui a conseillé de discuter avec F.. L'employeuse n'a pris aucune autre mesure à ce moment-là.

A.d. Durant l'été 2013, le travailleur a continué à se plaindre auprès de l'employeuse de problèmes de climat de travail, notamment avec F., et de discriminations. Le 17 septembre 2013, un entretien a eu lieu entre I., responsable " atelier assemblage montres ", G. et le travailleur. Il ressort du procès-verbal de cet entretien que le travailleur souhaitait travailler dans un autre atelier.

Le 1^{er} octobre 2013, le travailleur a été transféré dans un autre département. Il était alors sous la responsabilité de D. et n'a plus eu de contact avec F..

Cette situation n'a toutefois que peu duré. En effet, suite à une réorganisation des locaux de l'employeuse, l'atelier dans lequel le travailleur avait précédemment exercé et le département dans lequel il travaillait depuis octobre 2013 ont été installés dans le même hall et se trouvaient à une distance de l'ordre de 20 à 30 mètres. Le travailleur s'est à nouveau retrouvé confronté à F. et a ainsi continué à subir de la discrimination de la part de celui-ci. Il s'en est plaint auprès de sa hiérarchie, mais l'employeuse n'a pas réagi.

A.e. En juin 2014, le service des ressources humaines de l'employeuse a préparé une lettre d'avertissement à l'attention du travailleur au sujet d'une diminution de la qualité de son travail. Dite lettre ne lui a toutefois pas été communiquée car D. a démissionné avec effet au 31 juillet 2014 et car J., nouvellement responsable, souhaitait commencer sur de bonnes bases avec le travailleur.

A.f. Au cours de ses vacances à U. en juillet 2014, l'intimé a été soigné pour une cystite aiguë et une gastroentérite. Il a été en incapacité de travail à 100 % en juillet et en août 2014.

Le travailleur a transmis à l'employeuse un certificat de travail établi le 4 août 2014 par le Dr K., selon lequel " il y a[vait] lieu d'envisager un changement d'entreprise dans le cadre du groupe L. "

A.g. Suite à sa reprise d'activité le 1^{er} septembre 2014, le travailleur a été convoqué à deux entretiens d'évaluation qui ont eu lieu les 15 septembre et 14 octobre 2014. Lors du premier entretien, l'avertissement qui n'avait pas été communiqué au travailleur a été annulé.

A.h. Le travailleur a été en incapacité de travail à 100 % du 2 au 24 décembre 2014 puis du 8 janvier au 31 août 2015. Il n'est plus revenu à son poste de travail depuis le 8 janvier 2015.

A.i. Par courrier du 15 janvier 2015, l'employeuse a signifié un avertissement au travailleur, lui faisant part de sa " grande insatisfaction quant à [son] rendement et à [sa] qualité de travail dans son ensemble ".

Par courrier du lendemain, le travailleur, représenté par son assurance de protection juridique, a indiqué à l'employeuse qu'il avait fait l'objet de mobbing, lui a reproché de ne pas avoir pris les mesures nécessaires et l'a mise en demeure de lui verser une indemnité pour tort moral de 20'000 fr. Par courrier du 12 février 2015, l'employeuse a réfuté les accusations du travailleur et n'a pas accédé à sa demande d'indemnité pour tort moral.

A.j. En avril 2015, le travailleur s'est, sur requête de l'assureur perte de gain de l'employeuse, soumis à une expertise médicale conduite par le Dr M.. Celui-ci a retenu un trouble de l'adaptation avec réaction anxieuse et dépressive mixte et conclu à une incapacité de travail totale jusqu'à la résolution du problème professionnel.

A.k. Par courrier du 25 juin 2015, l'employeuse a résilié les rapports de travail qui la liaient au travailleur avec effet au 31 août 2015. Le travailleur était alors toujours en incapacité de travail totale. Le 24 août 2015, le travailleur s'est opposé à ce congé, qu'il a qualifié d'abusif. Il a réclamé une indemnité de 27'904 fr. 50 et maintenu sa demande d'indemnité pour tort moral. Le 23 septembre 2015, l'employeuse a contesté tout congé abusif et maintenu sa position.

A.l. Entre le 1^{er} septembre 2015 et le 11 mai 2017, la Caisse de chômage C. a versé des indemnités journalières au travailleur pour un montant net total de 55'880 fr. 75.

B.

Après que la tentative de conciliation a échoué, le travailleur a déposé sa demande auprès du Tribunal civil de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois le 19 avril 2016. En dernier lieu, il a notamment conclu à ce que l'employeuse lui doive immédiat paiement, intérêts en sus, de 74'412 fr. à titre de salaire pour la période du 1^{er} septembre 2015 au 31 décembre 2016 et de 23'253 fr. 75 à titre d'indemnité pour licenciement abusif (complètement selon l'art. 105 al. 2 LTF).

Il ressort de l'expertise judiciaire effectuée par le Dr N. que le travailleur avait toujours bien fonctionné jusqu'aux faits litigieux et qu'il s'était parfaitement intégré en Suisse tant au niveau social que professionnel, ayant déployé de nombreux efforts pour progresser dans ses compétences professionnelles. Le travailleur avait par ailleurs présenté, au moins depuis 2014, un trouble relativement sévère de l'usage de l'alcool qui avait pu altérer son jugement, entraîner des troubles du caractère, accentuer les problèmes relationnels et des difficultés à réaliser son activité professionnelle, bien qu'il fût difficile de l'attester rétrospectivement.

Par jugement du 4 août 2021, le tribunal a condamné l'employeuse à payer au travailleur le montant de 23'253 fr. 75, intérêts en sus, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Celle-ci équivaut à cinq mois de salaire.

Par arrêt du 30 mars 2022, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a rejeté l'appel de l'employeuse, qu'elle a jugé manifestement mal fondé.

C.

Contre cet arrêt, qui lui a été notifié le 4 avril 2022, la défenderesse a formé un recours en matière civile auprès du Tribunal fédéral le 17 mai 2022. En substance, elle conclut à ce que l'arrêt entrepris soit annulé et, principalement, à ce qu'il soit réformé, en ce sens que la demande du travailleur soit rejetée, et, subsidiairement, à ce que la cause soit renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

L'intimé et la cour cantonale n'ont pas été invités à se déterminer.

Considérant en droit :

1.

Interjeté dans le délai fixé par la loi (art. 100 al. 1 et art. 46 al. 1 let. a LTF) par la défenderesse, qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF), et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue sur appel par le tribunal supérieur du canton de Vaud (art. 75 LTF) dans une affaire civile de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF) dont la valeur litigieuse dépasse 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 140 III 115 consid. 2; 137 I 58 consid. 4.1.2; 137 II 353 consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (ATF 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 133 II 249 consid. 1.4.3; 129 I 8 consid. 2.1).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références citées). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (ATF 130 I 258 consid. 1.3).

2.2. Le Tribunal fédéral applique en principe d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal (ou à l'état de fait qu'il aura rectifié). Cela ne signifie pas que le Tribunal fédéral examine, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l'art. 42 al. 2 LTF, il ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (ATF 140 III 115 consid. 2, 86 consid. 2). Il n'est en revanche pas lié par l'argumentation juridique développée par les parties ou par l'autorité précédente; il peut admettre le recours, comme il peut le rejeter en procédant à une substitution de motifs (ATF 135 III 397 consid. 1.4).

2.3.

2.3.1. Dans une première partie s'étendant sur sept pages et intitulée " Résumé des faits topiques essentiel s sur le plan chronologique ressortant exclusivement de la partie ' en fait ' de l'arrêt d'appel [...] ", la recourante a cru bon de rappeler les faits pertinents de la cause. En tant qu'elle n'y soutient ni n'y établit que l'état de fait constaté par la cour cantonale serait arbitraire, il ne sera pas tenu compte de cet exposé.

2.3.2. Dans une deuxième partie portant le titre " Autres faits ressortant positivement et négativement de l'état de fait établi par la CACI, cas échéant par le Tribunal de première instance sans avoir été expressément écartés par la CACI ", la recourante invoque que l'intimé n'aurait ni allégué ni établi avoir utilisé la procédure interne applicable, selon elle, en cas de mobbing et que la cour cantonale n'a

pas retenu cet élément dans son état de fait alors qu'elle aurait mentionné dans son appel qu'il s'agissait " d'un élément pertinent de [sic] démontrer l'absence de harcèlement moral de M. F. après son transfert d'atelier ". Dans la mesure où elle n'indique pas pourquoi l'absence éventuelle de respect de cette procédure permettrait de conclure à l'absence de harcèlement envers l'intimé, la recourante ne démontre pas que ce fait serait susceptible d'influer sur le sort de la cause. Son argument est donc irrecevable.

Il en va de même de son allégation appellatoire selon laquelle le fait que le travailleur ne serait pas retourné sur son lieu de travail après le 7 janvier 2015 l'aurait empêchée de prendre des mesures à l'égard notamment de F.. Ce faisant, elle perd de vue qu'elle aurait pu prendre des mesures avant cette date. Son allégation contredit par ailleurs le reste de son recours, dans lequel elle affirme que l'intimé n'a pas fait l'objet de harcèlement (cf. infra consid. 3).

3.

Dans un premier temps, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir retenu que le demandeur intimé avait fait l'objet de harcèlement après son changement d'atelier.

3.1. L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur.

Le harcèlement psychologique, ou mobbing, constitue une violation de l'art. 328 CO. La jurisprudence le définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien que son existence peut être admise sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1; 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2; 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1; 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2; 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1).

Le Tribunal fédéral concède une marge d'appréciation au juge appelé à déterminer, sur la base des circonstances d'espèce, si les indices réunis permettent ou non de retenir un tel mobbing (arrêts 4A_310/2019 précité consid. 4.1.1; 4A_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.3.4; 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.3.3).

3.2. La cour cantonale a considéré que les premiers juges pouvaient tenir compte des déclarations du demandeur, dans la mesure où celles-ci étaient corroborées par d'autres moyens de preuve. Tel était le cas des témoignages de D., qui avait décrit F. comme quelqu'un de fourbe qui ne lui inspirait pas confiance, de E., qui avait évoqué l'existence d'un contexte hostile, un manque de considération et une approche occasionnant des tensions, le demandeur étant " le bouc-émissaire de F. " et le témoin ayant par ailleurs entendu de la part de celui-ci des remarques concernant la couleur de peau d'autres collaborateurs, ou encore de O., qui avait confirmé que F. faisait preuve de racisme ordinaire et indiqué qu'il pouvait appeler une personne d'origine chinoise " la bridée ". Le rapport du Dr M., qui n'était pas le médecin traitant du demandeur et qui avait été mandaté par l'assurance perte de gain de la défenderesse, devait également être pris en compte comme élément corroborant les déclarations du demandeur. Partant, c'était à bon droit que le tribunal avait considéré que les déclarations du demandeur étaient crédibles s'agissant des propos et des agissements discriminatoires dont il avait été la victime.

La cour cantonale a également retenu que le demandeur s'était à nouveau plaint du comportement de F. après son transfert dans un autre département, sa version étant corroborée par le témoignage de H.. Le fait qu'à partir dudit transfert, le demandeur et F. n'avaient plus de rapports professionnels ne signifiait pas qu'aucun acte de harcèlement n'eût pu avoir lieu, dans la mesure où leurs ateliers respectifs avaient été réunis dans le même espace et où F. et le demandeur étaient susceptibles de se croiser, notamment en salle de pause, sur des machines ou le long d'un atelier, ce qui ressortait de trois témoignages.

3.3. Dans deux griefs distincts, répétitifs et confus, la recourante conteste tout harcèlement de la part de F. envers l'intimé après que celui-ci a changé d'atelier le 1^{er} octobre 2013 et reproche à la cour cantonale d'avoir constaté arbitrairement les faits.

En substance, elle invoque, premièrement, que " les juges précédents ont tenues [sic] pour crédibles les déclarations de l'intimé alors qu'il n'a même pas été interrogé par le Tribunal sur les faits de mobbing " retenus par la cour cantonale, le travailleur s'étant, selon elle, borné à confirmer de manière générale les allégués contenus dans ses écritures.

Deuxièmement, elle soutient que les rapports d'expertise du Dr M. et les certificats médicaux du Dr K. ne constituent pas un " mode de preuve ", dans la mesure où ils ne vaudraient qu'allégation de partie et où le Dr M. se serait contenté de reprendre les plaintes subjectives de l'intimé.

Troisièmement, elle avance que les témoins n'ont pas constaté directement les faits litigieux. Ainsi, tandis que D. se serait limité à décrire F. comme " fourbe qui ne lui inspirait pas confiance ", E. n'aurait évoqué, s'agissant de la période avant le transfert d'atelier de l'intimé, qu'un contexte hostile, un manque de considération et une approche occasionnant des tensions, l'intimé étant le bouc émissaire de F., et des remarques " concernant la couleur de peau mais d'autres collaborateurs ". Quant à O., elle " n'évoquait que le fait de [sic] F. faisait preuve de racisme ordinaire et qu'il indiquait qu'il pouvait appeler une personne d'origine chinoise ' la bridée ' ". Selon la recourante, la cour cantonale ne pouvait considérer que ces déclarations suffisaient à établir l'existence d'un harcèlement de la part de F. envers l'intimé après le changement d'atelier et cette déduction est arbitraire.

Quatrièmement, la recourante argue que, dans son courrier du 16 janvier 2015 dans lequel il a, selon elle, évoqué pour la première fois le mobbing commis à son encontre, l'intimé n'aurait pas prétendu avoir été victime de harcèlement de la part de F. après son changement d'atelier. Il aurait au contraire mis en cause deux autres collaborateurs de la recourante.

Enfin, la recourante considère pêle-mêle que l'expertise judiciaire ne confirme pas l'existence de mobbing, que l'intimé n'a pas prouvé de cas de harcèlement pour la période antérieure à son changement d'atelier et qu'elle a respecté ses obligations de protection de la personnalité de l'intimé, faisant à nouveau référence à des faits retenus par la cour cantonale.

3.4. Les arguments de la recourante tombent à faux.

Premièrement, comme cela ressort de l'arrêt entrepris, la recourante a soutenu devant la cour cantonale 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 ". La recourante ne conteste pas cet élément et ne peut pas désormais prétendre de bonne foi que l'intimé n'aurait pas été interrogé par le tribunal.

Deuxièmement, la question de savoir si c'est à bon droit que la cour cantonale a pris en compte le rapport du Dr M. et les certificats médicaux du Dr K. peut rester ouverte, en tant que la cour cantonale ne les a utilisés que comme éléments corroborant les déclarations du demandeur.

Troisièmement, la recourante erre lorsqu'elle affirme que les témoins n'ont pas directement constaté les faits litigieux. Comme l'a relevé à juste titre la cour cantonale, il s'agit ici de propos ou d'actes s'étant tenus entre le demandeur et F. pour lesquels une preuve stricte est impossible à rapporter. La prise en compte des témoignages pour examiner la crédibilité des propos du demandeur intimé - et non pour prouver directement les faits litigieux lors desquels seuls F. et l'intimé étaient présents - n'est donc pas arbitraire.

Quatrièmement, la recourante ne s'en prend pas à l'appréciation de la cour cantonale, selon laquelle le fait que le demandeur intimé a continué à se plaindre, après son transfert, du comportement de F. est corroboré par le témoignage de H.. Partant, son argument est sans consistance. En tout état de cause, le courrier litigieux n'est qu'un des éléments pris en considération par la cour cantonale et la recourante n'établit pas que la conclusion à laquelle la cour cantonale est parvenue sur la base desdits éléments serait arbitraire.

Enfin, nul n'est besoin d'examiner les autres critiques de la recourante, appellatoires et sans substance, en tant qu'elles ne font qu'exposer le point de vue de la recourante et ne satisfont pas aux exigences de motivation de l'art. 42 al. 2 et de l'art. 106 al. 2 LTF.

Les griefs de la recourante doivent être rejetés, dans la mesure de leur recevabilité. Sur la base des faits constatés sans arbitraire, la cour cantonale n'a donc pas violé le droit fédéral en considérant que le demandeur avait fait l'objet de harcèlement par F..

4.

Dans un second temps, la recourante conteste avoir failli à ses obligations et reproche à la cour cantonale d'avoir retenu que le congé était abusif.

4.1. Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 130 III 699 consid. 4.1).

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. 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 ne trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (ATF 123 III 246 consid. 5; arrêts 4A_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1; 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2; 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5; 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2).

Qu'il y ait mobbing n'implique pas automatiquement que le congé donné au travailleur est abusif; il faut examiner les conséquences du mobbing. Si le mobbing a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement ou une période de maladie et s'il a été toléré par l'employeur en violation de son obligation résultant de l'art. 328 al. 1 CO, celui-ci ne peut pas en tirer argument pour licencier le travailleur, parce que cela reviendrait à invoquer ses propres fautes, soit l'absence de mesures efficaces contre le mobbing, pour en tirer avantage au détriment du travailleur, ce qui est contraire à la bonne foi (ATF 125 III 70 consid. 2a; arrêts 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.1; 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié: si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêts 4A_437/2015 précité consid. 2.2.3 et les arrêts cités; 4A_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1).

Déterminer quels sont les motifs réels d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.3; 130 III 699 consid. 4.1). De même, l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle, et par conséquent du fait (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les arrêts cités; arrêt 4A_437/2015 précité consid. 2.2.4). Ainsi, les constatations y relatives de l'autorité précédente lient le Tribunal fédéral, qui ne peut s'en écarter que

si elles ont été établies de façon manifestement inexacte ou en violation du droit (arrêt 4A_437/2015 précité consid. 2.2.4 et les arrêts cités).

4.2. À l'instar du tribunal, la cour cantonale a jugé que le congé était abusif.

En substance, elle a considéré que le congé était motivé par les absences persistantes du demandeur découlant de ses incapacités de travail et que dites incapacités étaient liées au trouble de l'adaptation du demandeur. Quand bien même la défenderesse savait que le demandeur 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.

Au contraire, en réponse au courrier du demandeur du 16 janvier 2015, la défenderesse a nié l'existence d'un harcèlement et exposé avoir étudié les allégations du demandeur et avoir entendu les personnes qu'il avait mises en cause; une telle réaction n'était pas suffisante au regard de l'art. 328 CO. En particulier, dans la mesure où plusieurs collaborateurs de la défenderesse ont confirmé le comportement de F. envers le demandeur, une investigation plus poussée lui aurait permis de constater ledit comportement.

La seule mesure prise par la défenderesse, soit la mutation du demandeur 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 le demandeur soit à nouveau confronté à F.. En ne prenant alors aucune mesure à la suite des plaintes formulées par le demandeur, la défenderesse a violé son obligation découlant de l'art. 328 CO.

La cour cantonale a jugé qu'en licenciant le demandeur 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 le demandeur se trouvait en incapacité de travail en raison d'une dépression liée aux problèmes rencontrés sur son lieu de travail, la défenderesse se prévalait de son propre comportement fautif, à savoir l'absence de prise de mesures durables et efficaces pour faire cesser la situation de mobbing dont le demandeur était victime, en violation de son devoir de protéger la personnalité de son employé découlant de l'art. 328 CO. La défenderesse ne pouvait tirer avantage de ce comportement au détriment du demandeur, le caractère abusif de la résiliation devant ainsi être confirmé.

La défenderesse n'ayant pas remis en cause le montant de l'indemnité pour licenciement abusif retenu par les premiers juges, soit une indemnité équivalant à cinq mois de salaire, la cour cantonale n'a pas examiné ce point.

4.3. La recourante soutient que le congé n'est pas abusif. Elle invoque qu'il n'existe aucun indice au sujet d'un procédé d'éviction de l'intimé et qu'elle a licencié celui-ci en raison de sa longue absence pour cause de maladie, soit du 8 janvier 2015 au 31 août 2015, et de la qualité moyenne de son travail s'expliquant par une problématique de consommation d'alcool constatée par l'expert judiciaire. La recourante conteste également avoir licencié l'intimé en raison de prétentions qu'il aurait fait valoir, dans la mesure où il n'existerait aucun lien de causalité entre la formulation par l'intimé de ses prétentions et son licenciement; le réel motif du congé était en effet lié, selon elle, à l'absence de longue durée de l'intimé.

4.4. Or, la recourante ne conteste pas que l'absence de longue durée de l'intimé qu'elle invoque à l'appui de son congé, motif du reste constaté par la cour cantonale, est dû à l'environnement de travail de l'intimé. En ne remédiant pas à celui-ci, la recourante a violé son devoir de protection de la personnalité du travailleur au sens de l'art. 328 CO. Elle ne saurait dès lors, comme l'a jugé à bon droit la cour cantonale, se prévaloir de l'absence de l'intimé pour justifier son congé. Point n'est besoin d'examiner la question de savoir si le congé était motivé par des prétentions que l'intimé aurait fait valoir, dans la mesure où le motif du congé constaté par la cour et admis par la recourante réside dans l'absence de longue durée de l'intimé.

Le grief doit être rejeté.

5.

Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

Les frais judiciaires seront mis à la charge de la recourante (art. 66 al. 1 LTF). Dans la mesure où l'intimé n'a pas été invité à se déterminer, il ne lui sera pas alloué de dépens.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté, dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

Il n'est pas alloué de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties, à la partie intéressée et à la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud.

Lausanne, le 23 août 2022

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Hohl

Le Greffier : Douzals