

# **BGer 4A\_166/2018 vom 20. März 2019**

Bundesgericht, 2019-03-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4A\\_166\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_166_2018)

FR: TF 4A\_166/2018 du 20 mars 2019

IT: TF 4A\_166/2018 del 20 marzo 2019

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'arrêt attaqué est une décision finale ( art. 90 LTF ) rendue en matière civile ( art. 72 LTF ) par le tribunal supérieur institué comme autorité cantonale de dernière instance, lequel a statué sur recours ( art. 75 LTF ). La valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr., ouvrant le recours en matière civile dans les affaires relevant du droit du travail ( art. 74 al. 1 let. a LTF ). Le recours est exercé par la partie qui a succombé dans ses conclusions libératoires et qui a donc qualité pour recourir ( art. 76 al. 1 LTF ); il a été déposé en temps utile ( art. 100 al. 1 LTF ) et dans la forme ( art. 42 LTF ) prévue par la loi. Le recours est en principe recevable, sous réserve de l'examen des griefs particuliers.

### **E. 2**

Invoquant les art. 9 Cst. et 97 LTF, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir retenu de façon arbitraire cinq faits en rapport avec les attitudes respectives des parties de juillet à novembre 2013 ainsi qu'avec la possibilité de déplacer l'infirmière scolaire.

#### **E. 2.1**

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente ( art. 105 al. 1 LTF ). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l' art. 95 LTF ( art. 105 al. 2 LTF ). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" ( ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 264 consid. 2.3 p. 266; 140 III 115 consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause ( art. 97 al. 1 LTF ). 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 p. 266 et les références). 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 p. 18 et les références).

En matière de constatations de fait et d'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral se montre réservé, vu le large pouvoir qu'il reconnaît en ce domaine aux autorités cantonales. Il 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 140 III 264 consid. 2.3 p. 265; 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).

#### **E. 2.2.1**

Selon la recourante, la cour cantonale a arbitrairement retranché de ses constatations de fait le passage du courriel du 2 juillet 2013 dans lequel l'intimée déclare "espérer que cela

restera en équilibre" et "tout faire, comme [ses] deux très professionnelles collègues, pour que cela fonctionne" tout en craignant qu'"en cours d'année l'équilibre précaire se rompe quelque part, et qu'on [les] tienne pour responsables". Or, ce passage relativiserait fortement l'urgence de la situation, de sorte que l'autorité précédente aurait versé dans l'arbitraire en voyant dans le courriel en question un appel au secours nécessitant une réponse de la part de l'employeuse.

Analysant le courriel du 2 juillet 2013, la cour cantonale a bien observé que l'intimée n'y sollicite pas expressément l'intervention de la recourante, mais qu'elle dénonce une situation qui ne saurait perdurer. Ces constatations ne procèdent manifestement pas d'une mauvaise compréhension du sens du courriel en question, la partie non retranscrite de celui-ci n'y changeant rien à cet égard. Le grief tiré d'une appréciation arbitraire des preuves est mal fondé.

#### **E. 2.2.2**

La recourante reproche à la cour cantonale d'avoir arbitrairement retenu que l'intimée avait été autorisée à travailler à distance de l'établissement M. \_\_\_\_\_ à partir du 3 octobre 2013, alors que cette organisation du travail avait déjà été mise en place dès le 12 septembre 2013, date de l'incident téléphonique avec le directeur au sujet de l'enfant saignant du nez.

Dans son courriel à D. \_\_\_\_\_ du 13 septembre 2013, retranscrit dans l'arrêt attaqué, l'intimée déclare effectivement être dispensée par ses supérieurs de se rendre à M. \_\_\_\_\_ jusqu'à nouvel avis. Le 3 octobre 2013 correspond à la date du courriel par lequel l'employeuse autorise formellement l'infirmière à travailler à distance de l'établissement de M. \_\_\_\_\_. Cela étant, la cour cantonale n'a pas retenu à charge de la recourante le fait qu'elle aurait dispensé l'intimée de se rendre à M. \_\_\_\_\_ seulement à partir du 3 octobre 2013. Que l'autorisation de travail à distance soit intervenue le 12 septembre plutôt que le 3 octobre 2013 n'est en définitive pas un élément de nature à modifier l'appréciation de l'attitude globale de l'employeuse face aux problèmes rencontrés par son employée dans l'établissement en cause. Il ne s'agit donc pas d'un fait propre à influencer sur le sort du litige, comme l'art. 97 al. 1 LTF l'exige.

#### **E. 2.2.3**

Selon la recourante, la cour cantonale aurait dû, dans son appréciation de l'attitude des parties, tenir compte de la médiation externe proposée par l'employeuse en novembre 2013 - qui aurait été refusée sans motif valable par l'employée - ainsi que de l'appel quotidien de la supérieure, prévu pour encadrer le retour de l'infirmière à M. \_\_\_\_\_. En omettant ces éléments importants pour juger du caractère suffisant des mesures de protection de la personnalité de l'intimée, l'autorité précédente aurait versé dans l'arbitraire.

Contrairement à ce que la recourante soutient, la cour cantonale n'a occulté ni la médiation externe proposée par la recourante, ni les deux autres mesures soumises à l'intimée, soit la mise en congé maladie ou la reprise du travail avec le soutien de l'employeuse, l'infirmière ayant finalement opté pour cette dernière solution. Sous l'angle de l'établissement des faits, la cour cantonale n'a en aucun cas omis des éléments pertinents et le grief d'arbitraire se trouve là aussi privé de fondement.

#### **E. 2.2.4**

La recourante reproche également à la cour cantonale de n'avoir arbitrairement pas tenu compte de l'intégralité du courriel mal adressé du 28 novembre 2013. Dans le passage omis,

l'intimée évoque les conseils donnés par son avocat d'alors, consistant à parler de "lésions importantes" et à "jouer à l'andouille", ce qui prouverait la stratégie de victimisation menée par l'infirmière aux fins de faire artificiellement échec aux tentatives de l'employeuse.

Les déductions que la recourante tire du passage en question sont loin d'être évidentes, de sorte que la cour cantonale pouvait sans arbitraire ne pas tenir compte de cette preuve dépourvue de pertinence.

### **E. 2.2.5**

Sous l'angle de l'arbitraire, la recourante s'en prend encore aux constatations relatives à la possibilité de placer l'intimée dans un autre poste au sein de l'association employeuse, présentée comme importante en Suisse romande et disposant d'une capacité financière suffisante pour faire face à ses obligations.

Le grief d'arbitraire dans l'établissement des faits est d'emblée privé de fondement dans la mesure où, contrairement aux premiers juges, la cour cantonale a jugé non pertinent le point de savoir s'il était possible d'affecter l'infirmière scolaire à un autre poste.

La capacité financière de la recourante est un élément qui a été pris en compte lors de la fixation de l'indemnité pour licenciement abusif. En retenant que l'employeuse est une association importante en Suisse romande disposant de la capacité financière suffisante pour assumer ses obligations dans ce cadre-là, la cour cantonale s'est fondée sur des faits notoires, de sorte que, là aussi, le grief tiré d'une violation de l' art. 9 Cst. doit être écarté.

### **E. 3**

La recourante conteste ensuite le caractère abusif du congé notifié à l'intimée. Elle fait valoir que, contrairement à l'avis des juges vaudois, elle a pris les mesures adéquates au sens de l' art. 328 CO afin de remédier aux difficultés relationnelles entre l'intimée et l'établissement scolaire M.\_\_\_\_\_. A son sens, c'est l'intimée qui a fait obstacle aux solutions proposées.

#### **E. 3.1**

Il convient de poser au préalable le cadre dans lequel l'intimée a été licenciée. Le congé est intervenu à la suite du refus de l'infirmière scolaire de signer un nouveau contrat de travail prévoyant un taux d'activité de 31,23% alors qu'elle était occupée jusqu'ici à 82,92%. La recourante avait motivé cette proposition par le fait qu'elle ne pouvait plus assurer à l'intimée l'activité à 51,60% exercée auprès de l'établissement M.\_\_\_\_\_; selon elle, le lien de confiance entre l'infirmière et la direction de l'établissement était définitivement rompu en raison du courriel mal adressé du 28 novembre 2013 désignant l'une des secrétaires de cet établissement par le qualificatif de «punaise».

#### **E. 3.2**

Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties ( art. 335 al. 1 CO ). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif ( art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 538).

L' art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un

congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées ( ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514 s.; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538).

Ainsi, l'abus pourra résider dans l'exploitation par l'employeur qui résilie de sa propre violation du devoir imposé par l' art. 328 CO de protéger la personnalité du travailleur ( ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73). Par exemple, lorsqu'une situation conflictuelle sur le lieu de travail nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à l'un des employés en cause est abusif si l'employeur ne s'est pas conformé à l' art. 328 CO en prenant préalablement toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit ( ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117; 125 III 70 consid. 2c p. 74; cf. également ATF 136 III 513 consid. 2.5 et 2.6 p. 516 s.). De même, un licenciement motivé par une baisse des prestations du travailleur est abusif si celle-ci est la conséquence d'un harcèlement psychologique toléré par l'employeur en violation de l' art. 328 CO ( ATF 125 III 70 consid. 2a p. 72/73).

Un congé donné pour le motif que le travailleur n'a pas accepté une modification du contrat (congé-modification au sens large) n'est pas abusif en tant que tel. Il peut l'être dans des circonstances particulières, si l'employeur a proposé des modifications appelées à entrer en vigueur avant l'expiration du délai de résiliation, s'il utilise la résiliation comme moyen de pression pour imposer au travailleur une modification injustifiée - par exemple des clauses contractuelles moins favorables sans motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché - ou encore si le congé est donné parce que l'employé refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, la convention collective ou le contrat-type applicables ( ATF 125 III 70 consid. 2a p. 72; 123 III 246 consid. 3b p. 250 s. et consid. 4a p. 251; arrêt 4A\_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 6.1 et les arrêts cités).

### **E. 3.3**

La cour cantonale considère le licenciement de l'intimée comme abusif parce que la recourante a invoqué un motif abusif - soit le courriel du 28 novembre 2013 comportant le terme "punaise" - alors qu'elle n'avait elle-même pas pris les mesures de protection adéquates dans le conflit opposant son employée au directeur et aux secrétaires de l'établissement M.\_\_\_\_\_. Il s'agit là d'un raccourci. En fait, le motif du congé réside dans le refus de l'intimée d'accepter un nouveau contrat de travail impliquant une réduction très importante de son taux d'activité. La question est dès lors de savoir si ce congé-modification est abusif dans les circonstances de l'espèce, en d'autres termes si la recourante a cherché par ce biais à imposer à l'intimée une modification injustifiée. C'est en rapport avec la justification de cette modification que le comportement respectif des parties doit être examiné.

Selon les constatations figurant dans l'arrêt cantonal, la modification proposée - taux d'activité passant d'environ 80% à environ 30% - était motivée par la rupture du lien de confiance entre l'intimée et la direction de l'établissement M.\_\_\_\_\_, intervenue à la suite du courriel du 28 novembre 2013 que l'intimée a envoyé par erreur en copie à la direction et au secrétariat dudit établissement. En d'autres termes, la recourante attribue à l'intimée la responsabilité de la perte de confiance avec l'établissement M.\_\_\_\_\_ pour avoir qualifié l'une des secrétaires de «punaise». Or, cet épisode, somme toute bénin, ne révèle pas une grave violation du devoir de diligence et de fidélité de l'employée, comme la cour cantonale

le souligne à juste titre. En outre, il est survenu après des mois de difficultés relationnelles importantes avec l'établissement litigieux, dénoncées de longue date par l'intimée.

Conformément à l' art. 328 CO , il appartenait à la recourante de protéger la personnalité et la santé de son employée dans les rapports de celle-ci avec l'établissement scolaire où elle avait été affectée. La question est de savoir si l'employeuse a pris des mesures adéquates et suffisantes dans les circonstances de l'espèce. La cour cantonale le nie. Pour sa part, la recourante fait valoir que l'intimée avait déjà connu des problèmes relationnels dans son poste précédent et que le transfert à l'établissement M.\_\_\_\_\_ avait constitué une solution. Elle considère avoir satisfait à son devoir de protection et soutient que c'est l'intimée qui a fait obstacle aux mesures proposées.

En premier lieu, en ce qui concerne la situation professionnelle de l'intimée avant son arrivée à l'établissement M.\_\_\_\_\_, il convient de relever que les faits invoqués par la recourante ne ressortent pas des constatations de l'autorité précédente, qui lie la cour de céans. Les prétendues difficultés relationnelles entre l'intimée et le directeur de l'établissement de L.\_\_\_\_\_ figurent uniquement dans le témoignage de l'adjointe B.\_\_\_\_\_, simplement relaté en tant que tel dans l'arrêt attaqué. Il résulte en outre de la décision entreprise que le transfert à l'établissement litigieux de... faisait suite à une demande de l'intimée elle-même, que la recourante avait soutenue.

Il est à noter également qu'aucun élément de l'arrêt attaqué ne laisse supposer que l'infirmière scolaire aurait rencontré des difficultés dans le poste qu'elle occupait parallèlement à celui de.... En revanche, il ressort clairement de la décision entreprise - qui se fonde notamment sur la réponse de D.\_\_\_\_\_ au courriel du 13 septembre 2013 - qu'un climat délétère régnait à l'établissement M.\_\_\_\_\_ et qu'il n'était pas ressenti exclusivement par l'intimée. Il incombait donc à l'employeuse de réagir rapidement et efficacement aux doléances de l'infirmière.

Celles-ci figurent tout d'abord dans le courriel du 2 juillet 2013, à la fin de l'année scolaire, dont on comprend qu'elle a été difficile. L'intimée y confie notamment son "inquiétude" après "avoir passé une soirée et une nuit sur la situation prévue pour l'année prochaine" et déclare avoir "le sentiment qu'on joue vraiment avec le feu, avec les limites de chacune". Le courriel du 3 septembre 2013 est plus précis et alarmant. L'infirmière scolaire y déclare avoir toujours "plus de mal à travailler dans une ambiance où, clairement, chacun de [ses] actes et gestes sont analysés et source de conflit"; à propos d'une réaction très agressive et d'un ricanement d'une secrétaire, elle avoue que ce genre d'attitude, à la longue, trois jours sur cinq, devient plus que difficile à vivre et a des répercussions sur sa vie privée, tout en précisant mettre "tellement d'énergie à rester zen et professionnelle sans réagir aux attaques perpétuelles" et "termine[r] [ses] journées [à M.\_\_\_\_\_] extrêmement découragée". Certes, comme la recourante le fait observer, l'intimée conclut le courriel en proposant à sa supérieure directe qu'"on en reparle peut-être quand [elle] aur[a] pris un peu de distance avec tout cela", mais ajoute qu'elle ne se voit pas "continuer des mois de cette manière-là". On pourrait en déduire que l'intimée relativise l'urgence de la situation et ne requiert pas une intervention. Ce n'est toutefois pas à l'employée de décrire les mesures à prendre pour sa protection. Les termes utilisés dans les deux courriels, spécialement dans le second, permettaient indéniablement à l'employeuse de prendre conscience des difficultés importantes rencontrées par l'intimée dans l'établissement scolaire litigieux et de leur impact sur sa santé mentale. Or, l'absence de réponse et donc de soutien de la part de l'employeuse à ce stade-là apparaît critiquable au regard de l' art. 328 CO .

C'est l'incident du 12 septembre 2013 qui a fait réagir la recourante pour la première fois. Elle a autorisé l'intimée à travailler à distance de l'établissement de M. \_\_\_\_\_, puis l'infirmière a pu rencontrer un éthicien/superviseur agréé et le médecin du travail. De l'avis du premier, l'origine du conflit réside dans un problème structurel lié au fonctionnement de l'établissement en cause, et non à la personne de l'intimée, dont il note la difficulté voire l'impossibilité de faire face au mandat confié dans les conditions actuelles. Le superviseur estime qu'il faut protéger l'infirmière et ne pas l'envoyer au "casse-pipe". Dans l'idée de "légitimer institutionnellement" l'intimée, il préconise notamment de clarifier les rôles de chacun et de communiquer avec précision aux secrétaires le cahier des charges de l'infirmière, en présence du directeur avec lequel l'employeuse, singulièrement sa hiérarchie, doit établir un rapport de force équitable. Pour sa part, le médecin du travail qualifie la situation professionnelle décrite par l'intimée d'"extrêmement critique" et de préjudiciable pour la santé de l'intéressée. Il considère un retour de l'infirmière dans l'établissement litigieux comme "extrêmement risqué", une dégradation rapide de la situation lui paraissant alors "très élevée". A son avis, l'infirmière est à la limite de sa capacité de résistance et il s'étonne même qu'elle ait résisté aussi longtemps.

L'employeuse n'a pas tenu compte des observations et/ou suggestions du superviseur et du médecin du travail, lequel, malgré sa demande, n'a du reste pas été informé des mesures prises. En octobre 2013, la recourante a proposé qu'une collègue de l'infirmière occupe le poste à M. \_\_\_\_\_ jusqu'à Noël, avant le retour de l'intimée. Cette solution, provisoire, n'apparaissait toutefois pas apte à résoudre le problème de fond entre l'employée et la direction de l'établissement scolaire. A cette époque, l'intimée se sentait d'ailleurs piégée et découragée face aux changements de discours tous les quinze jours de son employeuse, comme elle l'a exprimé au superviseur.

Finalement, le 12 novembre 2013, la recourante a formulé trois propositions à l'intimée, soit un retour à M. \_\_\_\_\_ avec un accompagnement de sa supérieure, une médiation externe ou une mise en arrêt maladie. L'intimée a refusé cette dernière solution parce qu'elle était alors apte au travail. Elle a choisi de retourner à l'établissement de M. \_\_\_\_\_, tout en se réservant d'opter par la suite pour une médiation externe, qui lui avait été présentée comme soumise à de nombreuses conditions et délais. Vers la mi-novembre 2013, l'intimée a repris son poste à M. \_\_\_\_\_ et une réunion a eu lieu avec sa supérieure et le directeur, qui a présenté des excuses.

A ce moment-là, l'intimée n'avait guère d'autre choix que de retourner à M. \_\_\_\_\_. Or, cette option était clairement déconseillée par le médecin du travail et le superviseur. De plus, ce retour n'était pas assorti des mesures de clarification des charges respectives et de soutien préconisées par le superviseur. Certes, lors du retour de l'intimée, la supérieure directe a demandé une réunion avec le directeur, lequel a présenté des excuses. Mais rien n'indique que les secrétaires, avec lesquelles les tensions étaient vives, étaient impliquées dans cet épisode. Du reste, les excuses du directeur n'ont pas empêché que, quelques jours plus tard, le secrétariat adresse courriels et appels à l'intimée pendant son arrêt de travail lié à un accident.

C'est dans ce contexte, alors qu'elle se disait à bout de nerfs et était sous médication, que l'intimée a envoyé le courriel déjà cité du 28 novembre 2013. Par la suite, l'infirmière a connu des périodes d'incapacité de travail, totale ou partielle, avant de recevoir le congé-modification litigieux.

A l'exposé de ces événements, il apparaît que la recourante a certes réagi - même si tardivement - aux plaintes de l'intimée quant à la situation conflictuelle vécue à M. \_\_\_\_\_, mais que les mesures qu'elle a prises n'étaient ni suffisantes (le travail à distance provisoire, le recours à l'éthicien et au médecin du travail), ni adéquates (le retour dans l'établissement scolaire sans mise au point claire avec toutes les personnes impliquées et le soutien de la hiérarchie) pour remédier à une situation susceptible d'atteindre l'employée dans sa santé.

Dans ces conditions, il était abusif de la part de l'employeuse d'adresser un congé-modification comportant des conditions très défavorables pour l'intimée en le justifiant par un agissement véniel de celle-ci intervenu dans un contexte déjà tendu de longue date, alors qu'elle-même n'avait, auparavant, pas pris les mesures nécessaires pour renforcer la position de son employée face à l'établissement scolaire et protéger sa santé dans une situation conflictuelle. Il s'agit d'un cas où l'employeuse exploite la propre violation de ses obligations contractuelles de protection envers l'employée pour proposer à celle-ci une modification des conditions de travail très défavorable, soit une constellation typique d'un abus de droit. La modification proposée doit dès lors être considérée comme injustifiée et le congé notifié à la suite du refus de l'intimée est abusif, comme la cour cantonale l'a admis à bon droit.

#### **E. 4**

A titre subsidiaire, la recourante critique la quotité de l'indemnité pour congé abusif, fixée à quatre mois de salaire par la cour cantonale. Celle-ci aurait omis de prendre en compte des critères déterminants dans le cadre de l' art. 336a al. 2 CO , soit les problèmes relationnels du même ordre que l'intimée aurait déjà connus dans son poste précédent, les démarches entreprises en faveur de l'employée, ainsi que la faute de l'intimée qui aurait refusé les mesures proposées et envoyé par erreur un courriel d'insulte. D'après la recourante, l'indemnité ne devrait pas dépasser un mois de salaire.

##### **E. 4.1**

Selon l' art. 336a al. 1 et 2 CO , la partie qui a résilié abusivement le contrat de travail doit à l'autre une indemnité à fixer par le juge et correspondant à six mois de salaire au plus. Le montant doit être évalué selon les règles du droit et de l'équité, conformément à l' art. 4 CC . Il faut notamment prendre en considération la gravité de la faute commise par l'employeur, une éventuelle faute concomitante du travailleur, la gravité de l'atteinte à sa personnalité, son âge, la durée et l'intensité de la relation de travail, les effets du licenciement et les difficultés de réinsertion dans la vie économique ( ATF 123 III 391 consid. 3; voir aussi ATF 123 III 246 consid. 6a p. 255).

Le Tribunal fédéral ne contrôle qu'avec retenue une décision de dernière instance cantonale prise en équité. Il intervient lorsque le prononcé s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, ou lorsqu'il repose sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle, ou encore lorsqu'il méconnaît des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; en outre, le Tribunal fédéral redresse les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante ( ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 305; 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 130 III 213 consid. 3.1 p. 220).

##### **E. 4.2**

La cour cantonale a confirmé l'appréciation des premiers juges, lesquels ont notamment tenu compte de la durée des rapports de travail (sept ans) et de la gravité de l'atteinte à la santé subie par l'intimée. Elle a pris en considération en outre la faute de l'employeuse, d'une certaine importance, ainsi que les circonstances dans lesquelles le congé était intervenu, soit durant un arrêt maladie de l'intimée, après une tentative de lui faire accepter une modification du contrat largement défavorable et en la prenant par surprise lors d'une réunion à laquelle elle avait été invitée pour d'autres motifs. Elle a relevé enfin la capacité financière suffisante de la recourante pour faire face à ses obligations.

Les critères pris en compte sont pertinents et les éléments prétendument omis selon la recourante - dans la mesure où ils sont établis - ne permettent pas de conclure que la cour cantonale aurait abusé de son pouvoir d'appréciation en fixant à quatre mois de salaire l'indemnité pour congé abusif due à l'intimée.

Le grief tiré d'une violation de l' art. 336a CO se révèle dès lors mal fondé.

## **E. 5**

Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

La recourante, qui succombe, prendra à sa charge les frais judiciaires ( art. 66 al. 1 LTF ) - qui ne seront pas fixés selon le tarif réduit de l' art. 65 al. 4 let . c LTF dès lors que les conclusions de la demande étaient supérieures à 30'000 fr. - et versera des dépens à l'intimée ( art. 68 al. 1 et 2 LTF ).

La demande d'assistance judiciaire de l'intimée devient ainsi sans objet, étant précisé que la recourante sera manifestement en mesure de payer à son adverse partie les dépens auxquels celle-ci a droit.

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