

BGer 4A_479/2021 vom 29. April 2022

Bundesgericht, 2022-04-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_479_2021

FR: TF 4A_479/2021 du 29 avril 2022

IT: TF 4A_479/2021 del 29 aprile 2022

Erwägungen

E. 1

Le recours émane de la partie demanderesse, qui a succombé sur l'essentiel de ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF). Il cible une décision finale (art. 90 LTF) rendue en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par un tribunal supérieur statuant sur recours (art. 75 al. 2 LTF). La valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. requis pour ce type de conflit (art. 74 al. 1 let. a LTF), et la justiciable a agi dans le délai légal (art. 100 al. 1 LTF en lien avec l' art. 46 al. 1 let. b LTF).

Certes, elle avait déjà interjeté un premier recours contre le même arrêt. Elle s'est toutefois heurtée à une fin de non-recevoir. Du moment que le délai de recours courait encore, rien ne lui interdisait de déposer un nouvel acte (arrêt 1C_171/2012 du 13 juin 2012 consid. 1.1; BERNARD CORBOZ, in Commentaire de la LTF, 2e éd. 2014, n° 14a ad art. 100 LTF ; cf. aussi AMSTUTZ/ARNOLD, in Basler Kommentar, 3e éd. 2018, n° 2a ad art. 100 LTF). Contrairement à ce que plaide l'intimée, l' art. 119 LTF n'empêche pas d'exercer un deuxième recours dans ces circonstances.

Si la recourante a désormais pris le soin de formuler des conclusions en paiement, elle s'entête à vouloir faire constater la nullité des licenciements. La cour de céans ne discerne toujours pas l'intérêt d'une telle requête (ATF 135 III 378 consid. 2.2; arrêts 4A_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 1.2; 4A_688/2016 du 5 avril 2017 consid. 3.1; à propos d'un travailleur voulant obtenir sa «réintégration», cf. arrêt 4C.175/1991 du 12 mars 1992 consid. 3a et 3b/aa, in SJ 1993 p. 361). D'autant moins que l'employeuse intimée a notifié un second congé à titre préventif et subsidiaire («P our le cas où cette nullité serait retenue contre notre attente et pour ce cas seulement [...]»), ce qu'elle était en droit de faire, n'en déplaît à la recourante (GUILLAUME VIONNET, L'exercice des droits formateurs, 2008, p. 341 et sous-note 3456, qui se réfère à PETER HIGI, Zürcher Kommentar, 4e éd. 1995, n° 36 des Remarques précédant les art. 266-266o CO). Au demeurant, si d'aventure la cour de céans devait dénicher quelque vice dans les congés et renvoyer la cause aux instances vaudoises pour qu'elles statuent sur les prétentions pécuniaires, elle serait dispensée de constater la nullité dans le dispositif du jugement, contrairement à ce qu'insinue la recourante: ce sont bel et bien les

considérants de l'arrêt de renvoi qui lient l'autorité cantonale (ATF 143 IV 214 consid. 5.3.3 p. 222; 133 III 201 consid. 4.2; arrêt 2C_647/2021 du 1er novembre 2021 consid. 2.2; JOHANNA DORMANN, in Basler Kommentar, op. cit., n° 18 ad art. 107 LTF ; sous l'OJ, JEAN-FRANÇOIS POUDRET, in Commentaire de la loi fédérale d'organisation judiciaire, vol. II, 1990, p. 599 n. 1.3.3).

En bref, le recours est recevable, à l'exception des conclusions en constatation de droit.

E. 2.1

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Le recourant peut objecter qu'ils ont été retenus de façon manifestement inexacte (c'est-à-dire arbitraire) ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF ; il doit toutefois diriger sa critique contre des éléments qui soient susceptibles d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

S'il veut s'en prendre à l'appréciation des preuves, il soulèvera le grief d'arbitraire en expliquant de façon circonstanciée en quoi un tel vice entacherait la décision attaquée. Du moment qu'il brandit un droit constitutionnel - la protection contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) -, il doit satisfaire au principe d'allégation (consid. 2.2

infra ; ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266; 133 II 249 consid. 1.4.3 p. 255). 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 p. 234; 136 III 552 consid. 4.2).

Les faits présentés ci-dessus ne sont qu'un concentré des constatations opérées dans les décisions cantonales. La cour de céans les a lues attentivement, notamment les différents courriers relatifs aux frais de cantine, dont la recourante se prévaut.

E. 2.2

Le recours en matière civile peut être formé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), que l'autorité de céans applique d'office (art. 106 al. 1 LTF). Cela étant, l' art. 42 LTF requiert un recours motivé (al. 1 et 2), si bien que le Tribunal fédéral peut se contenter de traiter les moyens soulevés, sous réserve d'erreurs juridiques manifestes (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 116). Des exigences plus strictes entourent le grief de violation des droits constitutionnels: le principe d'allégation (

Rügeprinzip, principio dell'allegazione) impose d'indiquer quel droit constitutionnel a été violé et d'expliquer en détail où se loge le vice (art. 106 al. 2 LTF ; ATF 134 II 244 consid. 2.2; 133 II 396 consid. 3.2).

E. 3

Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail de durée indéterminée. A ce stade, le litige porte sur le licenciement et comporte deux volets:

- Tout d'abord, les parties sont en désaccord sur l'acte par lequel l'employée a été licenciée. Cette dernière soutient qu'il s'agit du message électronique du 2 août 2017, réceptionné le même jour. Quant à l'employeuse, elle invoque le courrier recommandé posté le même jour, mais reçu le 3 août 2017. Cette dissension influe sur la validité même du congé.

- L'employée propose ensuite une motivation subsidiaire, selon laquelle le congé serait abusif et/ou discriminatoire. Il aurait été motivé par sa grossesse et les prétentions émises de bonne foi au sujet des frais de cantine.

Ces deux questions seront traitées successivement.

E. 4.1

L' art. 336c CO s'oppose à ce que l'employeur, après le temps d'essai, résilie le contrat pendant la grossesse de l'employée et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement (al. 1 let. c). Le congé donné pendant cette période est nul (al. 2). Cette

protection est gouvernée par l'idée qu'une femme enceinte ou une accouchée ne jouit pas, durant cet intervalle, d'une capacité concurrentielle intacte sur le marché de l'emploi. Il semble improbable qu'elle puisse être engagée par un nouvel employeur à la fin du délai de congé ordinaire (ATF 139 I 57 consid. 4.2; cf. aussi ATF 128 III 212 consid. 2c p. 217 et 3a p. 218, et la référence au Message du Conseil fédéral, in FF 1984 II 628).

La résiliation du contrat de travail est une manifestation de volonté unilatérale par laquelle une partie déclare mettre fin de son propre chef aux rapports de travail. Ce faisant, elle exerce un droit formateur qui déploie ses effets dès qu'il parvient au destinataire: le principe de réception fait foi. La loi ne requiert aucune forme particulière, mais la volonté exprimée doit être claire et exempte d'incertitudes (ATF 135 III 441 consid. 3.3 p. 444; 133 III 517 consid. 3.3 p. 523; 113 II 259 consid. 2a p. 261). Il faut tout d'abord rechercher quelle était la volonté réelle du déclarant, et si elle a été bien comprise par le destinataire (interprétation subjective). Si une telle volonté ne peut être établie ou n'a pas été appréhendée comme telle par le cocontractant, le juge déterminera alors quel sens celui-ci pouvait lui donner selon le principe de la confiance (interprétation objective; VIONNET, op. cit., p. 182 s.; arrêt précité 4A_587/2020 consid. 4.1.2).

E. 4.2

En l'occurrence, l'employée a accouché le 12 avril 2017. Elle était encore protégée par l' art. 336c al. 1 let . c CO durant seize semaines,

i.e jusqu'au 2 août 2017 inclus. A cette date, l'employeuse lui a adressé le message électronique et le courrier recommandé précités (let. A

supra).

Cette manière de procéder a inspiré les commentaires suivants à l'autorité précédente:

- Le message électronique ne prononçait pas le licenciement, il ne faisait que l'annoncer; plus précisément, il prévenait l'employée qu'elle allait recevoir son licenciement par courrier. En d'autres termes, il annonçait une future manifestation de volonté, mais ne la contenait pas. La volonté de licencier n'avait été exprimée de manière claire et indiscutable que dans le courrier recommandé du 2 août 2017, reçu le lendemain. Du reste, le message électronique ne précisait pas à partir de quelle date le congé prendrait effet. L'employée soutenait à tort que le droit formateur avait été exercé de façon anticipée.

- Prévalait donc la date de réception (3 août 2017) du recommandé contenant la manifestation de volonté topique. Il importait peu que les deux correspondances eussent été rédigées le même jour (2 août 2017), qui marquait l'échéance de la protection légale contre les congés.

- On ne pouvait reprocher à l'employeuse d'avoir tenté de contourner la protection légale. Si tel avait été le cas, elle n'aurait pas adressé un courriel d'annonce le dernier jour du délai de protection mais se serait contentée de poster le courrier de licenciement pour qu'il parvienne le lendemain, soit après l'échéance de la protection. Ou du moins aurait-elle attendu le 3 août 2017 pour envoyer le message électronique, ou aurait-elle différé de quelques jours le licenciement. Sous réserve d'un abus de droit qui ne pouvait ici être retenu, l'employeur décidait librement du moment et de la manière dont il allait annoncer sa décision de licencier.

E. 4.3

L'employée recourante reproche à la cour cantonale d'avoir enfreint l' art. 18 CO en interprétant ce message électronique de façon erronée: son employeuse n'aurait pas fait qu'exposer ses intentions, elle aurait clairement manifesté la volonté de résilier les rapports de travail. Les expressions utilisées («J'ai pris cette décision [...]»; «Je vous remercie pour votre travail durant les précédentes années et vous souhaite une excellente continuation») seraient révélatrices. Tout comme celles émaillant le courrier recommandé («Par la présente je vous confirme votre licenciement [...]»; «Comme expliqué, il est nécessaire de procéder à une réorganisation [...]»). Elaborés le même jour, les deux actes procéderaient d'une seule et même volonté. Vu les correspondances antérieures et les revendications qu'elle avait émises, l'employée pouvait de bonne foi comprendre l'e-mail comme un congé - ou du moins le soutient-elle. Pour quel motif la partie adverse aurait-elle fait précéder sa lettre de licenciement d'un e-mail, sinon pour contourner la protection légale et mettre fin, par celui-ci déjà, aux rapports de travail? Finalement, le principe *in dubio contra stipulatorem* devrait aussi être pris en compte.

E. 4.4

La recourante postule que les juges vaudois ont procédé à une interprétation objective plutôt que subjective; elle n'y voit aucun mal. En revanche, les déductions qu'ils ont faites n'ont pas l'heur de lui plaire. Elle se fourvoie, cependant.

Le courriel du 2 août 2017 ne saurait être interprété objectivement comme un licenciement. L'intimée l'a exprimé de manière on ne peut plus claire: «Je dois donc vous annoncer [verbe mis en exergue par le Tribunal fédéral] que vous allez recevoir un courrier de licenciement d'ici demain», phrase que la recourante omet de citer, mais qui est parfaitement explicite. Les éléments qu'elle met en exergue - au mépris de l'arrêt attaqué, s'agissant des remerciements (consid. 4.3

supra) - n'y changent rien. Sans transgresser le droit fédéral, la Cour d'appel pouvait inférer du courriel - interprété à l'aune de la missive qui l'a suivi et du contexte retracé plus précisément dans les décisions cantonales - qu'il ne constituait pas l'exercice (anticipé) du droit de résilier le contrat, mais un simple avis, une communication d'intention (cf. VIONNET, op. cit., p. 202 ss, spéc. p. 205 § 2).

Ce constat dispense de faire intervenir le principe

in dubio contra stipulatorem, lequel s'applique à titre subsidiaire, lorsque l'interprétation objective laisse persister un doute sur le sens de clauses ambiguës (ATF 146 III 339 consid. 5.2.3; 133 III 61 consid. 2.2.2.3; arrêt 4A_136/2021 du 26 mai 2021 consid. 4.4).

La cour cantonale n'a discerné aucun abus de droit dans le procédé de l'employeuse. A juste titre. On ne voit guère quel avantage elle pouvait retirer en annonçant le dépôt concomitant d'un pli recommandé le dernier jour du délai de protection, qui expirait ici au début d'un mois (cf. art. 335c al. 1 CO). L'intéressée s'est apparemment sentie obligée de répondre au message électronique envoyé la veille par l'employée (mardi 1er août 2017), laquelle sollicitait un rendez-vous dans la semaine («Seriez-vous disponible cette semaine [...]» [tournure mise en exergue par le Tribunal fédéral]) - et donc, par hypothèse, le vendredi 4 août, voire le samedi 5 août au plus tard. L'employeuse a probablement jugé bon de prévenir qu'au sortir de la période de protection légale, elle s'apprêtait à lui notifier un congé et que la discussion demandée n'avait plus de raison d'être. Sans doute l' art. 336c CO vise-t-il aussi à éviter les affres de l'annonce d'un congé à l'employé en situation difficile (ADRIAN

STAEHELIN, in Zürcher Kommentar, 4e éd. 2014, n° 16 ad art. 336c CO). Toutefois, le contexte bien précis qui vient d'être exposé ne donne nulle matière à retenir un abus de droit.

E. 4.5

En bref, l'autorité précédente pouvait retenir, sans franchir les frontières du droit fédéral, que la volonté de résilier le contrat avait été exprimée dans la lettre recommandée du 2 août 2017, réceptionnée le 3 août 2017, alors que la protection conférée par l' art. 336c al. 1 let . c CO avait déjà pris fin. Le grief de nullité se révèle infondé.

E. 5

C'est le lieu d'aborder le deuxième pan du litige, soit le caractère abusif et/ou discriminatoire que la recourante prête à son licenciement. Elle y voit un geste de rétorsion consécutif aux prétentions qu'elle aurait émises de bonne foi au sujet de la gratuité des frais de cantine de ses enfants (art. 336 al. 1 let . d CO), respectivement une mesure vouée à empêcher la naissance de prétentions juridiques (art. 336 al. 1 let . c CO) ou dictée par un mobile lié à sa personnalité (art. 336 al. 1 let. a CO). Elle aurait tout bonnement été discriminée à raison de sa maternité (art. 3 LEg [loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes; RS 151.1]).

E. 5.1

La cour cantonale a adopté un raisonnement bifide:

- Les prétentions en question ne résultaient pas du contrat de travail. Lors du renouvellement du contrat en juin 2016, les parties n'avaient trouvé aucun accord sur la gratuité des frais de cantine. Dès lors, l'état de fait appréhendé aux art. 336 al. 1 let . c et d CO n'était pas réalisé.
- En tout état de cause, les véritables motifs du licenciement résidaient dans une volonté de réorganisation et une entente difficile avec certains collègues. Les discussions au sujet des frais de cantine étaient étrangères à cette décision - tout comme la maternité de l'employée.

E. 5.2

S'il est bien fondé, le second argument coupe court au premier. Aussi la cour de céans l'examinera-t-elle en priorité, en commençant par la thématique des motifs réels du congé - qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3

i.f. ; cf. consid. 5.3

infra) -, pour ensuite déterminer si celui-ci procède d'un abus de droit ou d'une discrimination au sens de l' art. 3 LEg (consid. 5.4

infra).

E. 5.3.1

La cour cantonale s'est référée aux explications données par l'employeuse: celle-ci avait notamment invoqué la nécessité de réorganiser l'école après le départ du doyen ainsi que des problèmes d'entente, de communication et de coopération avec la direction et des enseignants; ces difficultés avaient persisté malgré un changement de section.

La cour a confronté ces motivations aux moyens de preuve, soit les courriers de recommandation produits par l'employée (établis après l'ouverture du procès, et de ce fait

sujets à caution) et les témoignages recueillis, dont ceux des auteurs desdits courriers, qui s'étaient montrés plus nuancés. L'un d'eux avait concédé qu'il n'y avait pas de satisfaction générale au sujet du travail de l'employée. Il avait aussi mentionné des critiques sur la manière dont la recourante suivait le programme - ce dernier élément ressortant du jugement de première instance.

La cour a conclu que l'employeuse/intimée n'avait pas articulé de faux motifs et que la décision de résiliation n'était liée ni à la grossesse de l'employée/recourante, ni aux revendications qu'elle avait émises.

E. 5.3.2

La recourante invoque toute une série d'éléments censés accréditer la qualité de ses services, notamment; elle souligne aussi avoir décroché un contrat de durée indéterminée. Toutes ses remarques échouent cependant à insuffler un quelconque sentiment d'arbitraire à propos de l'appréciation portée par les juges vaudois. Les lettres de recommandation récoltées après la naissance du litige ne suffisent pas nécessairement à bétonner sa thèse, pas plus que l'enchaînement des événements et les discussions récurrentes au sujet des frais de cantine. En tenant compte des constatations figurant dans l'arrêt attaqué - présentées ici sous une forme ramassée -, il n'était pas insoutenable de conclure à la réalité des motifs invoqués par l'employeuse intimée, respectivement d'exclure un lien avec la maternité de la recourante et les revendications émises. L'arbitraire, faut-il le rappeler, ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution serait défendable, voire préférable (ATF 144 III 145 consid. 2).

E. 5.3.3

La recourante se prévaut aussi du régime spécial en matière de preuve institué par la LEg.

L'art. 3 de cette réglementation prohibe toute discrimination des travailleurs à raison de leur sexe, notamment lorsqu'elle se fonde sur la grossesse d'une femme (al. 1). Cette interdiction s'applique notamment lors de la résiliation des rapports de travail (al. 2).

Selon l' art. 6 LEg , l'existence d'une discrimination est présumée à compter du moment où la personne qui s'en prévaut la rend vraisemblable. Si l'employée se plaint par exemple d'avoir été licenciée en raison de sa maternité, elle peut se borner à fournir des indices objectifs dénotant une certaine vraisemblance de son allégation, sans exclure une autre version. En ce cas, l'employeur devra apporter la preuve stricte du contraire (arrêt 4A_537/2021 du 18 janvier 2022 consid. 4.1.1 et les réf. citées).

De prime abord, l'enchaînement des événements pourrait ici suggérer un licenciement motivé par la maternité de l'employée; il s'agit néanmoins du seul indice pointant dans cette direction. Sans enfreindre le droit fédéral, l'autorité précédente pouvait inférer que la recourante n'avait pas fourni des indices suffisant à fonder la vraisemblance de sa thèse ou, à tout le moins, que la partie adverse avait apporté la preuve stricte du contraire.

Partant, le moyen tiré d'une violation de l' art. 6 LEg est inconsistant.

E. 5.4

Les constatations factuelles dont la recourante tente vainement de s'écarter excluent la thèse d'un congé abusif au sens de l' art. 336 CO (sur cette notion, voir par ex. ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1 et 2.2). Peu importe qu'il n'ait pas été précédé d'un avertissement et que l'employeuse ait opéré des déductions sur salaire dont le bien-fondé n'a pas été établi. De même, la manière et les circonstances dans lesquelles il a été signifié ne

procèdent pas d'un abus de droit.

L'état de fait exclut pareillement de retenir un congé discriminant au sens de l' art. 3 LEg .

E. 6

Finally, la recourante conteste la répartition des frais et dépens cantonaux au motif que ses conclusions devraient lui être allouées en totalité. Cette prémisse ne s'étant pas vérifiée, la discussion peut s'achever ici.

E. 7

Partant, le recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable, aux frais de son auteur (art. 66 al. 1 LTF) qui bénéficiera du fait que l'affaire comprenait un volet relatif à la discrimination fondée sur le sexe (art. 65 al. 4 let. b LTF). La recourante versera à l'intimée une indemnité pour ses frais d'avocat (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

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