

BGer 4A 99/2012 vom 30. April 2012

Bundesgericht, 2012-04-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_99_2012

FR: TF 4A 99/2012 du 30 avril 2012

IT: TF 4A 99/2012 del 30 aprile 2012

Regeste

licenciement abusif | Droit des contrats

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions libératoires et qui a donc qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF), dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par un tribunal supérieur statuant sur recours en dernière instance cantonale (art. 75 LTF) dans une affaire pécuniaire dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. requis en droit du travail (art. 51 al. 1 let. a, 52, 74 al. 1 let. a LTF), le recours est en principe recevable, puisqu'il a été déposé dans le délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi. Il ressort des faits relatés ci-dessus que l'action formée par D._____ a été définitivement rejetée par le jugement de première instance, de sorte que cette demanderesse n'est pas concernée par la présente procédure intentée devant le Tribunal fédéral, qui divise la Fondation X._____, recourante, d'avec A._____, B._____ et C._____, intimées.

E. 1.2

Le recours peut être interjeté pour violation du droit, tel qu'il est délimité par les art. 95 et 96 LTF . Il peut donc également être formé pour violation d'un droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1 p. 247; 136 II 304 consid. 2.4 p. 313). Le Tribunal fédéral applique d'office le droit dont il peut contrôler le respect (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est pas limité par les arguments soulevés dans le recours, ni par la motivation retenue par l'autorité précédente; il peut ainsi admettre un recours pour un autre motif que ceux qui ont été articulés, ou, à l'inverse, rejeter un recours en adoptant une argumentation différente de celle de l'autorité précédente (ATF 137 II 313 consid. 4 p. 317 s.; 135 III 397 consid. 1.4 et l'arrêt cité). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l' art. 42 al. 1 et 2 LTF , sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués; il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 137 III 580 consid. 1.3 p. 584; 135 II 384 consid. 2.2.1 p. 389; 135 III 397 consid. 1.4 p. 400). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, le Tribunal fédéral ne peut entrer en matière sur la violation d'un droit constitutionnel ou sur une question relevant du droit cantonal ou intercantonal que si le grief a été invoqué et motivé de manière précise par la partie recourante (art. 106 al. 2 LTF ; ATF 135 III 397 consid. 1.4 in fine).

E. 1.3

Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire telle que l'entend l' art. 9 Cst. (ATF 137 I 1 consid. 2.4 p. 5; 137 II 353 consid. 5.1 p. 356) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). La partie recourante qui entend s'écarter des constatations de l'autorité précédente doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions d'une exception prévue par l' art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées, faute de quoi il n'est pas possible de tenir compte d'un état de fait qui diverge de celui contenu dans la décision attaquée (ATF 137 II 353 consid. 5.1 p. 356; 136 I 184 consid. 1.2 p. 187). Si la partie recourante entend se plaindre d'arbitraire dans l'appréciation des preuves et l'établissement des faits, elle doit motiver son grief conformément aux exigences strictes de l' art. 106 al. 2 LTF (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62). Une rectification de l'état de fait ne peut être demandée que si elle est de nature à influencer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Aucun fait nouveau, ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF). En l'espèce, la recourante présente son propre état de fait. Dès lors qu'elle ne démontre pas de manière précise l'existence d'une exception instaurée par l' art. 105 al. 2 LTF , il n'y a pas lieu d'en tenir compte et le raisonnement doit être mené sur la base des faits retenus par la cour cantonale.

E. 1.4

Le Tribunal fédéral ne peut aller au-delà des conclusions des parties (art. 107 al. 1 LTF). Toute conclusion nouvelle est irrecevable (art. 99 al. 2 LTF).

E. 2.1

La recourante reproche à la cour cantonale d'avoir alloué des indemnités aux intimées, considérant que ces dernières ont commis des actes de maltraitance à l'égard des pensionnaires, de mobbing à l'égard des collègues de travail et qu'elles ne suivaient pas les instructions de l'employeur. Il ressort cependant de l'arrêt cantonal que les indemnités ont été allouées pour le seul motif que l'employeur, à l'époque du licenciement, a formulé à la légère, notamment en s'adressant à un service officiel, des accusations de maltraitance à l'encontre des intimées (arrêt attaqué p. 29 et 30).

E. 2.2

La recourante se plaint d'une violation arbitraire (art. 9 Cst.) des art. 171 et 177 de l'ancien Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966 (aCPC/VD), qui était applicable durant la procédure cantonale (cf. art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC). Le recours en matière civile n'est pas ouvert pour se plaindre d'une violation du droit cantonal (cf. art. 95 et 96 LTF ; ATF 136 I 241 consid. 2.4 p. 249). La partie recourante peut en revanche faire valoir une violation du droit fédéral, soit en l'occurrence une violation de l'interdiction de l'arbitraire (ATF 134 III 379 consid. 1.2 p. 382 s.; 133 I 201 consid. 1 p. 203). La question de droit cantonal valablement soulevée (art. 106 al. 2 LTF) ne peut cependant être examinée que sous l'angle restreint de l'arbitraire (sur la notion d'arbitraire: cf. ATF 137 I 1 consid. 2.4 p. 5; 136 I 316 consid. 2.2.2 p. 318 s.; 136 III 552 consid. 4.2 p. 560). L'art. 171 aCPC/VD concerne l'hypothèse où l'authenticité d'une signature a été contestée. En l'espèce, on ne voit pas que l'authenticité d'une signature ait été mise en doute, de sorte que cette disposition ne trouve pas application. Quant à l'art. 177 aCPC/VD, il prohibe le témoignage écrit. Il n'y a cependant pas trace en l'espèce d'une déclaration écrite faite pour les besoins

de la cause et pour éviter un témoignage. Cette disposition n'est donc pas davantage applicable. Il n'apparaît pas non plus que la cour cantonale ait contesté qu'un titre constitue en procédure vaudoise un moyen de preuve (cf. chapitre II du Titre VII aCPC/VD). Le droit cantonal de procédure n'a donc pas été violé arbitrairement. Il reste qu'il incombe au juge, en vertu du principe de la libre appréciation des preuves, d'évaluer la crédibilité des pièces produites. S'agissant des documents rédigés par la directrice de la recourante, il ressort des constatations cantonales - au sujet desquelles l'arbitraire n'est pas invoqué - que cette dernière était chargée de la gestion du personnel et que le comité de direction lui laissait toute latitude dans ce domaine. Par les pouvoirs qui lui étaient accordés, elle était donc au moins un organe de fait de la fondation (sur la notion d'organe de fait: cf. ATF 136 III 14 consid. 2.4 p. 21). Dès lors qu'était en cause la décision prise par la directrice de licencier les intimées, on peut comprendre que le juge ait décidé d'examiner avec circonspection les documents émanant de sa plume. En décidant qu'un fait relaté dans un tel document serait considéré comme établi uniquement s'il était corroboré par un autre moyen de preuve, le juge a pris une décision d'appréciation des preuves qui ne saurait être qualifiée d'insoutenable. Au demeurant, la recourante ne prétend pas que la directrice aurait été elle-même le témoin d'actes de maltraitance commis par l'une ou l'autre des intimées à l'encontre d'une personne âgée résidant dans l'établissement. Il est conforme à une saine appréciation des preuves de préférer des témoignages directs à des déclarations par oui-dire. La cour cantonale a d'autant moins ignoré la valeur probante des pièces qu'elle a reproduit intégralement la lettre commune signée par les employées le 24 janvier 2008 (arrêt attaqué p. 5 et 6). On ne trouve cependant dans les documents cités aucune trace d'une accusation de maltraitance commise par l'une ou l'autre des intimées. La recourante semble surtout fâchée de ce que ses employés ou ses ex-employés auraient fait en justice des déclarations lénifiantes par rapport à ce qu'ils avaient dit à l'époque à la directrice. Elle impute cette situation au temps écoulé. Il n'y a cependant rien d'arbitraire à préférer les dépositions faites devant le juge, en étant conscient des risques d'un faux témoignage, plutôt que des déclarations qui auraient été faites dans un bureau ou dans les couloirs d'un EMS. On cherche vainement où résiderait l'arbitraire dans l'appréciation des preuves et l'établissement des faits, de sorte que ce premier grief doit être rejeté.

E. 2.2.1

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties; en droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514 s.; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116 s.; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538). Ainsi, un congé peut être considéré comme abusif en raison de la manière dont il est donné. Même lorsque la résiliation est légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards; le congé doit être considéré comme abusif si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation; un comportement simplement inconvenant ne suffirait cependant pas (ATF 132 III 115 consid.

2.2 p. 117 et 2.3 p. 118; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538 s.; plus succinctement: ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 515). L'obligation de l'employeur de protéger la personnalité du travailleur, résultant de l' art. 328 al. 1 CO , englobe notamment l'honneur personnel et professionnel (arrêt 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2c). L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 p. 309 s.). Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se révèlent infondées alors qu'il ne disposait d'aucun indice sérieux ou n'avait fait aucune recherche en vue d'établir les faits (arrêt 4C.253/2005 du 16 novembre 2005 consid. 4.2). L'employeur ne doit pas formuler des accusations accablantes si ses soupçons ne reposent sur aucun élément sérieux (arrêt 4C.543/1996 du 22 août 1997 consid. 2a). Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (ATF 130 III 699 consid. 5.2 p. 705 s.).

E. 2.2.2

Il ressort des constatations cantonales - au sujet desquelles l'arbitraire n'a pas été invoqué - que les intimées ont été accusées, à l'époque de leur licenciement, de maltraiter les personnes âgées résidant au sein de l'établissement exploité par la recourante et que ces soupçons ont été communiqués à un service officiel surveillant les EMS. Pour une aide-soignante travaillant dans un établissement médico-social, l'accusation de maltraiter les pensionnaires est une atteinte grave à l'honneur professionnel. En faisant part de ses soupçons à un service officiel, l'employeur a procédé à un acte caractéristique de stigmatisation, de nature à porter atteinte à l'avenir professionnel des intéressées. Or la recourante a été dans l'incapacité d'apporter la preuve de la moindre déclaration, écrite ou orale, émanant d'un pensionnaire dont on pourrait déduire que l'une ou l'autre des intimées s'est rendue coupable de mauvais traitement à l'égard des personnes âgées. Des plaintes n'ont été établies qu'à l'encontre de D. _____, qui n'est plus en cause. La fille d'une résidente a déclaré que cette dernière se plaignait de ce que C. _____ la considérait comme responsable du licenciement de D. _____; elle n'a cependant allégué aucun acte de maltraitance à l'égard de la résidente. Ainsi, si l'on considère les trois intimées qui restent en cause, on constate qu'il n'y a pas d'allégation de sévices dirigée à leur encontre, que ce soit de la part des pensionnaires, de leur famille, du personnel soignant ou des autres employés de la défenderesse. Les documents envoyés à la directrice le 24 janvier 2008 ne font pas allusion à de la maltraitance. Le tag injurieux de janvier 2009 n'a aucun rapport avec des actes de cette nature. Ainsi, sur la base des preuves apportées, il faut conclure que l'employeur, dans le cadre des résiliations de contrat de travail, a formulé contre les trois intimées encore concernées par la présente procédure une grave accusation, sans aucun indice sérieux pour l'étayer. Dans le contexte d'une résiliation, accuser à la légère un travailleur d'une faute lourde, portant atteinte à son honneur personnel et professionnel, constitue une violation flagrante de l'obligation de l'employeur de respecter la personnalité du travailleur. Intervenant à l'occasion de la résiliation, cette manière de procéder rend le licenciement abusif. Le cas est encore aggravé par la stigmatisation auprès d'un tiers, en l'occurrence un service officiel. Ces circonstances justifient l'octroi d'une indemnité.

E. 2.2.3

La recourante reproche aux intimées d'avoir commis des actes de mobbing à l'égard d'autres collaboratrices et de ne pas avoir suivi correctement les directives données par l'employeur (

art. 321d CO). Ces questions sont sans pertinence, puisque l'indemnité n'a pas été allouée pour ce motif. Il a déjà été rappelé qu'un licenciement peut être considéré comme abusif en raison de la manière dont il a été donné ou des circonstances qui l'entourent. Au demeurant, il n'apparaît pas qu'une employée soit venue devant le tribunal se plaindre de mobbing de la part de l'une ou l'autre des trois intimées. Quant à l'affaire du tag injurieux, il ne résulte pas des constatations cantonales que son auteur aurait été identifié. S'agissant du peu d'empressement mis par les intimées à obéir à des directives nouvelles, il s'agit d'un élément qui peut expliquer pourquoi l'employeur a décidé d'adresser un congé ordinaire aux intimées, mais cette circonstance n'autorisait pas l'employeur à proférer des accusations de sévices sans aucun fondement sérieux.

E. 2.2.4

Les montants des indemnités accordées ne sont pas discutés dans l'acte de recours, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir, faute de tout grief à cet égard. Ainsi, l'arrêt attaqué ne viole pas le droit fédéral et le recours doit être rejeté.

E. 3

Les frais judiciaires sont mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 66 al. 1 LTF), laquelle versera des dépens aux intimées A. _____, B. _____ et C. _____, créancières solidaires (art. 68 al. 1, 2 et 4 LTF).

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