

## **VD\_FINDINFO HC / 2019 / 646 vom 16. Juli 2019**

VD Tribunal cantonal, 2019-07-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2019\\_\\_\\_646](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2019___646)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2019 / 646 du 16 juillet 2019

IT: VD\_FINDINFO HC / 2019 / 646 del 16 luglio 2019

### **Regeste**

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, INFRACTION, INDEMNITÉ DE VACANCES, TORT MORAL, RÉSILIATION IMMÉDIATE | 337 CO, 337c CO

### **Erwägungen**

#### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

#### **E. 1.2**

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

#### **E. 2**

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. cit.).

#### **E. 3.1**

Les appelants font valoir que le licenciement immédiat de l'intimée serait justifié, contrairement à ce que les premiers juges ont retenu. Ils soutiennent que l'intimée aurait participé à la préparation du cambriolage par ses indiscretions auprès du dénommé [...], fussent-elles commises par négligence, à l'encontre de son devoir de confidentialité.

#### **E. 3.2**

Aux termes de l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Sont

notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail, voire l'avoir ébranlé à tel point qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation de celui-ci. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Un tel manquement suppose que le travailleur ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1. ; ATF 130 III 28 consid. 4.1). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un juste motif de licenciement immédiat du travailleur (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 117 II 560 consid. 3b). Il n'en va pas de même du seul soupçon, même fort, qui pèse sur le travailleur. Dans une jurisprudence constante, le Tribunal fédéral considère que le dépôt d'une plainte pénale par l'employeur et les soupçons sérieux qu'il peut nourrir contre son employé, même s'ils portent sur une infraction grave, ne suffisent pas à fonder un licenciement pour justes motifs, car il s'agit là de circonstances unilatérales, fondées sur la perception subjective des choses ; l'employeur ne saurait ériger sa conviction intime en juste motif. Il doit établir la réalité objective des faits dont il se prévaut. De manière générale, l'employeur qui licencie sur le champ un travailleur sur la base de soupçons le fait à ses risques et périls. S'il ne parvient pas à démontrer que le soupçon correspond à la réalité, il devra verser au travailleur les indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (TF 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.5, JAR 2011 p. 377 ; TF 4A\_251/2009 du 29 juin 2009 consid. 2.1, JAR 2010 p. 329 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, pp. 579-580 ; Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 56 ad art. 337 CO), sauf circonstances particulières, notamment lorsque l'employé a empêché la manifestation de la vérité de façon déloyale. C'est donc en principe la situation réelle qui prévaut, quand bien même elle n'est établie que postérieurement à la résiliation des rapports de travail (TF 4/61\_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.3). Cependant, même si l'infraction pénale n'est finalement pas avérée, le licenciement immédiat peut être justifié lorsque le travailleur a contrevenu aux directives claires de l'employeur (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 580). L'indépendance du juge civil en matière de constatation et d'appréciation de l'état de fait, selon l'art. 53 CO, n'empêche pas le juge civil de prendre en compte le résultat de la procédure probatoire de l'instruction pénale. Le fait que, dans ce cas, le juge civil ne s'écartera pas sans raison de l'appréciation du juge pénal est une question d'opportunité et non une prescription de droit fédéral (ATF 125 III 401 consid. 3, JdT 2000 I 110 ; TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007 consid. 4.1). Le Tribunal fédéral n'a pas exclu que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée ; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail. Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé-soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement, soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons (TF 4A\_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ;

ATF 127 III 351 consid. 4a ; ATF 121 III 467 consid. 4d). L'employeur doit formuler l'avertissement de façon claire et conforme aux règles de la bonne foi. Le travailleur doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat. A tout le moins cette menace doit-elle pouvoir être déduite de la teneur de l'avertissement. Le travailleur doit savoir précisément quel comportement il doit adopter à l'avenir et ce qui ne sera plus toléré par l'employeur (TF 4C.10/2007 du 30 avril 2007 consid. 2.1 in JAR 2008 p. 188 ; TF 4C.364/2005 du 12 janvier 2006 consid. 2.3, in Revue suisse de jurisprudence [RSJ] 2006 p. 2014 ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2 e éd., 2010, n. 1.33 ad art. 337 CO). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c). L'employeur qui résilie le contrat de travail en invoquant de justes motifs doit agir sans tarder, sous peine de déchéance (ATF 123 III 86 consid. 2b). Il s'agit là d'une condition d'exercice du droit de résilier pour justes motifs de l'art. 337 al. 1 CO. Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de l'employeur qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; ATF 93 II 18). Conformément à l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour en déduire un droit d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il appartient à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) (Gloor, op. cit., n. 71 ad art. 337 CO).

### **E. 3.3**

Les premiers juges ont considéré qu'il n'était pas établi que l'intimée aurait sciemment transmis des informations ayant favorisé les cambriolages. Ils ont relevé que rien ne commandait d'apprécier différemment les faits que l'autorité pénale, qui avait ordonné le classement de la procédure dirigée contre l'intimée. Ils ont relevé que [...], auteur du cambriolage, ne connaissait pas l'intimée et son mari et les avait mis hors de cause concernant ce cambriolage, alors qu'il avait mis en cause d'autres personnes qu'il connaissait depuis longtemps et dont certaines étaient ses amis. Ils ont également relevé que le détective privé mandaté par les appelants, qui avait mené des investigations sur près d'une année, avait déclaré n'avoir aucune preuve tendant à retenir que l'intimée était volontairement impliquée dans les vols ; s'il s'était demandé si, par négligence, l'intimée n'aurait pas donné des informations favorisant le vol, il n'avait pas pris position pour dire si, à ses yeux, l'intimée avait ou non joué un rôle dans le cambriolage, que ce soit un rôle intentionnel ou par négligence. Ils ont enfin considéré que les renseignements nécessaires avaient pu être transmis par des tiers, notamment par [...], qui était venu à plusieurs reprises pour travailler sur les lieux et qui avait été averti par les appelants de leur absence.

### **E. 3.4.1**

Cette appréciation peut être confirmée et les éléments mis en exergue par les appelants ne sont pas de nature à la remettre en cause. En effet, le fait que le témoin [...], qui travaille depuis environ vingt ans pour les appelants en tant que gérant de fortune « family office », ait confirmé que l'intimée s'était renseignée auprès du chauffeur pour savoir quand les appelants comptaient revenir est insuffisant pour en déduire qu'elle l'aurait fait afin de s'assurer que la voie était libre pour un cambriolage. Les appelants font valoir que la déclaration de [...], selon laquelle [...] lui avait dit qu'il y avait de l'argent et des bijoux dans la maison et qu'il avait fait un plan sur lequel figurait les escaliers et l'emplacement des coffres, serait incompatible avec les propos tenus tant par l'intimée que par [...], selon lesquels ce dernier ne se serait rendu qu'une seule fois au deuxième étage pour déplacer un matelas. On ne saurait déduire du procès-verbal en question que les informations n'auraient pu être données que par l'intimée. Dans le même procès-verbal, [...] indique par ailleurs que [...] avait appris par un nommé [...], qui était son patron et avait accès au bureau où il y avait le coffre à l'étage, que les propriétaires étaient partis à l'étranger et qu'il y avait de l'argent dans la villa. Les premiers juges ont par ailleurs mis en exergue le fait que [...] avait déclaré que les employeurs donnaient l'impression d'avoir toujours peur que l'on s'en prenne à eux ou à leurs biens et qu'il pouvait ainsi supputer qu'il y avait en permanence des biens à prendre à leur domicile. Enfin, le fait que le mari de l'intimée était dans des difficultés financières ne suffit pas davantage à retenir que cette dernière aurait donné des informations ayant favorisé le vol. Il n'est en définitive pas établi que l'intimée ait donné volontairement ou même par négligence des informations ayant favorisé le cambriolage. Le soupçon n'étant pas avéré, ni même la violation du devoir de discrétion, le congé n'est pas justifié, étant encore précisé que les appelants ne plaident pas que l'on serait dans un cas exceptionnel où un soupçon même infondé justifierait un congé immédiat.

#### **E. 3.4.2**

Dans la mesure où les appelants fonderaient le congé immédiat sur les objets retrouvés au domicile de l'intimée lors de la perquisition du 9 juin 2016, le moyen est infondé. L'intimée n'a fait l'objet d'aucune poursuite pénale, s'agissant de ces biens (sacs, etc.), dont le témoin [...] a précisé qu'ils étaient de peu de valeur et qui, selon l'intimée, lui avaient été remis en cadeau par l'appelante. Ainsi que l'ont relevé les premiers juges, s'il y avait eu vol de la part de l'intimée, cette infraction se poursuivant d'office, elle n'aurait pas été libérée sur le plan pénal. Cela étant, il n'est pas nécessaire d'examiner si les appelants ont tardé à agir en ne donnant le congé que le 24 juin 2016, lors même qu'ils avaient connu le résultat de la perquisition le 20 juin 2016, comme l'ont retenu les premiers juges à titre superfétatoire.

#### **E. 4.1**

Les appelants, sauf à contester le caractère injustifié du congé, ne remettent pas en question le calcul de l'indemnité due selon l'art. 337c al. 1 CO, correspondant au salaire dû jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat, que les premiers juges ont évaluée au montant de 6'478 fr. bruts. Il n'y a pas lieu d'y revenir. Ils remettent en revanche en cause le montant de l'indemnité de 15'000 fr. allouée en application de l'art. 337c al. 3 CO, invoquant une faute concomitante de l'intimée, notamment par ses indiscretions commises volontairement ou, à tout le moins, par négligence. Selon eux, il ne serait pas envisageable que [...] ait été seul pour « brouiller » les pistes le lendemain de l'infraction, l'intimée étant la seule à détenir une clé « Master » au moment des faits.

#### **E. 4.2**

Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO, dont l'indemnité de l'alinéa 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité, qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 129 III 380 consid. 4.3 ; ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à une peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3b/cc ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 609 s.). Aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 121 III 64 consid. 3c) et l'éventuelle faute concomitante du travailleur est un facteur de réduction ou de suppression de l'indemnité de l'al. 3 de l'art. 337c CO (ATF 120 II 243 consid. 3e). Selon la jurisprudence, le versement d'une telle indemnité constitue la règle (ATF 121 III 64 consid. 3c ; ATF 120 II 243 consid. 3e ; ATF 116 II 300 consid. 5a), mais suppose un comportement fautif de l'employeur ou en tout cas des circonstances qui lui sont imputables (cf. ATF 116 II 300 consid. 5a in fine). Qu'il s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; sur le tout : TF 4A\_257/2008 du 23 juillet 2008).

#### **E. 4.3**

Les premiers juges ont alloué une indemnité de 15'000 fr., correspondant approximativement à trois mois de salaire. Ils ont tenu compte du fait que les employeurs avaient fait preuve d'une grande légèreté en résiliant le contrat avec effet immédiat, alors qu'aucun indice sérieux ne leur permettait d'émettre des doutes sur l'honnêteté de la demanderesse, ainsi que du fait que cette dernière avait été en incapacité de travail pendant plus d'un mois et demi pour des troubles psychologiques consécutifs aux accusations portées contre elle.

#### **E. 4.4**

Dans la mesure où les appelants font valoir une faute concomitante de l'intimée, le grief est infondé, aucune faute, même par négligence, ne pouvant être reprochée à cette dernière, comme déjà vu. Les appelants tentent par ailleurs de remettre en cause le certificat médical du Dr [...] du 12 février 2018. Celui-ci est suffisamment précis, mettant clairement en relation les incapacités de travail dès le 12 juin 2016 avec les accusations proférées. Dès lors que les soupçons sont intervenus avant même la perquisition du 9 juin 2016 puis le congé du 24 juin 2016, la date du début de l'incapacité constatée dès le 12 juin 2016 ne permet pas de mettre en doute le certificat. Il en va de même du fait que, nonobstant une incapacité prévue jusqu'au 31 juillet 2016, selon certificat du 24 juin 2016, l'intimée a été en mesure de prendre un emploi dès le 8 juillet 2016, ce que relève d'ailleurs le certificat médical du 8 juillet 2016 qui indique qu'il serait contre-indiqué pour l'intimée de « rentrer à la même place de travail ». En tant que les appelants font valoir qu'à la suite de la perquisition, ils avaient des motifs fondés de nourrir des soupçons, on doit leur objecter que cette perquisition n'avait pas révélé que des objets volés se trouvaient chez l'intimée et que les auditions de cette dernière et de [...] ne permettaient pas de poser un pronostic quant à

l'implication de l'intimée dans le vol. On peut certes discuter du caractère « très léger » du congé signifié, mais cela importe peu. Compte tenu de la durée de rapports de travail d'environ cinq ans, des conséquences que ce congé a eu sur la santé de l'intimée, en incapacité de travail pendant un mois, et de son absence de faute concomitante, les premiers juges n'ont pas mésusé de leur pouvoir d'appréciation en allouant une indemnité de 15'000 francs.

### **E. 5.1**

Les appelants nient avoir violé les droits de la personnalité de l'intimée lors de leurs contacts avec le nouvel employeur [...] SA et contestent que les propos tenus aient été en lien de causalité avec le congé donné par le nouvel employeur. Selon eux, l'indemnité selon l'art. 328 al. 1 CO allouée par les premiers juges d'un montant de 5'000 fr. (recte : 2'000 fr.) serait injustifiée.

### **E. 5.2**

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Dans une certaine mesure, cette obligation perdure au-delà de la fin des rapports de travail (ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; TF 4A\_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2 ; Streiff/von Kaenel/Rudolf, Arbeitsvertrag, 7 e éd. 2012, n. 21 ad art. 328 CO p. 570). Ainsi, il a été jugé que l'employeur viole l'art. 328 CO et doit des dommages-intérêts à son ancien employé s'il a fourni sur ce dernier des renseignements faux et attentatoires à l'honneur et a découragé de la sorte un employeur d'engager la personne en question (ATF 135 III 405 consid. 3.2 ; cf. également pour un cas analogue : TF 4P.247/2002 et 4C.379/2002 du 22 avril 2003). La violation de l'art. 328 al. 1 CO suppose cependant que les renseignements fournis soient à la fois défavorables et inexacts (cf. TF 4C.379/2002 déjà cité consid. 1.1). Il n'a jamais été dit que l'employeur n'était pas en droit de fournir des renseignements sur son ancien employé ou d'émettre des critiques à son sujet. Il n'y a pas de violation de l'art. 328 al. 1 CO si l'employeur répond à des questions pertinentes, sans recourir à des formules inutilement blessantes, et expose ce qu'il a des raisons sérieuses de tenir de bonne foi pour vrai (TF 4A\_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2). S'il y a violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé a non seulement droit à la réparation du préjudice patrimonial qu'il subit, mais aussi à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO ; cette norme prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement ; l'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent ; la fixation de l'indemnité pour tort moral est une question d'appréciation (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.1 ; TF 4A\_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2).

### **E. 5.3**

Il résulte du témoignage de [...], directeur du [...] SA, dont il n'y a pas de motif de douter de la crédibilité, que la décision prise par le nouvel employeur de résilier le contrat de travail n'avait certes pas comme unique cause l'entretien qu'il avait eu avec les appelants, mais que cet entretien y avait grandement contribué. Le témoin n'a pas pu dire si, sans cet entretien, la société aurait ou non mis fin aux relations de travail, car, par ailleurs, en fin d'année celle-ci a moins d'activité à donner à du personnel du type de l'intimée. Au moment

où l'entretien a eu lieu, la décision de résilier ou non n'était pas encore prise. Les appelants ont déclaré au témoin [...] qu'ils avaient de forts soupçons quant au fait que l'intimée aurait participé à un vol dont ils avaient été la victime, le témoin ne gardant cependant pas le souvenir du fait que les appelants auraient parlé d'un litige pénal entre parties. A posteriori, la société s'est rendu compte avoir pris sa décision à la légère et la regretter, la pesée des intérêts faite par la société ayant été très légère. Après avoir nié cet entretien par réponse du 5 janvier 2018 (cf. déterminations ad all. 47), les appelants ont prétendu avoir eu un contact avec la direction du [...] SA, du fait que l'intimée faisait courir le bruit qu'elle avait reçu son congé parce qu'ils avaient l'intention de vendre la villa, ce qui n'a pas été confirmé par le témoin [...]. Il ressort de ce témoignage que l'initiative du contact a été prise par les appelants. En revanche, le motif invoqué pour ce contact n'étant pas établi, on doit retenir qu'il est intervenu lors même que les appelants n'avaient pas de raisons de contacter le nouvel employeur pour lui faire part de leurs soupçons. En faisant part au nouvel employeur que l'intimée était soupçonnée d'avoir participé à un vol, les appelants ont violé les droits de la personnalité de l'intimée et ne pouvaient pas ignorer les effets que de tels propos étaient susceptibles d'entraîner chez un nouvel employeur, d'autant moins dans un domaine – l'hôtellerie – où les exigences de probité sont particulièrement importantes au vu des contacts réguliers des employés avec la clientèle. Comme les premiers juges l'ont retenu, il faut admettre qu'ils ont agi pour nuire à l'intimée et qu'ils y sont parvenus, puisque le témoin [...] a admis qu'au moment de l'entretien, la décision de résiliation n'était pas encore prise et que, s'il n'en était pas la cause unique, cet entretien avait grandement contribué au congé. On doit ainsi, avec les premiers juges, retenir que les propos, contraires à l'art. 328 CO, ont eu un rôle causal dans la décision de licenciement, ce qui est conforté par le fait que la société a accepté de verser à l'intimée une indemnité de 3'000 fr. et qu'elle a admis que les circonstances du licenciement pouvaient être ressenties comme blessantes. Dans ces circonstances, l'octroi d'une indemnité pour tort moral de 2'000 fr. ne prête pas le flanc à la critique, étant par ailleurs relevé que c'est à tort que les appelants se réfèrent au montant de 5'000 fr., qui est celui des conclusions de l'intimée.

### **E. 6.1**

Les appelants contestent devoir un solde de vacances à l'intimée. Ils considèrent que les premiers juges auraient mal appliqué les règles sur le fardeau de la preuve et n'ont pas inversé. Par ailleurs, ils n'auraient pas tenu compte des déclarations du témoin [...], qui aurait expliqué la façon très souple dont l'intimée pouvait prendre ses vacances durant les longues absences des appelants. Ils s'étonnent par ailleurs que ce ne soit qu'au stade du litige devant les prud'hommes que l'intimée a fait valoir une prétention pour des vacances non prises. Ils ajoutent enfin qu'un arrêt en matière d'heures supplémentaires (SJ 2019 I 5 consid. 2.3) – qui dispose que si l'employeur ignore que le travailleur exécute des heures au-delà de la limite contractuelle, son absence de réaction ne peut s'interpréter comme une approbation des heures supplémentaires – devrait être appliqué par analogie au cas présent.

### **E. 6.2**

Comme déjà mentionné, l'art. 8 CC dispose que chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Ainsi, en l'absence de disposition spéciale contraire, l'art. 8 CC répartit le fardeau de la preuve et détermine quelle partie doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6 ; TF 4A\_60/2011 du 2 mai 2011 consid. 5.2). Le degré de la preuve désigne le degré de certitude (certitude complète ou conviction, haute vraisemblance, simple vraisemblance)

que le juge doit acquérir quant à l'existence d'un fait pertinent pour l'application de la règle de droit. Le degré de la preuve ressortit au droit matériel fédéral (Hohl, Le degré de la preuve dans les procès au fond, in *La preuve dans le procès civil*, 2000, pp. 127 ss, spéc. p. 128 ; TF 4A\_60/2011 du 2 mai 2011 consid. 5.1). La partie qui ne supporte pas le fardeau de la preuve a le droit d'exiger qu'un fait ne soit retenu que s'il est vraiment prouvé, sans quoi les règles légales sur le fardeau de la preuve seraient violées. Par conséquent, on déduit de l'art. 8 CC que le juge doit avoir la conviction subjective de la certitude de l'existence du fait : il ne saurait statuer si des doutes subsistent, soit si les faits ont simplement été rendus vraisemblables. Cette règle fait partie du droit fédéral non écrit (Hohl, op. cit., pp. 129 s.). En matière de droit aux vacances, il incombe au travailleur de prouver l'existence d'un accord contractuel lui donnant droit aux jours de vacances ou de congé qu'il invoque (pour autant que le droit ne découle pas d'une disposition impérative), ainsi que la durée effective du rapport de travail donnant naissance aux prétentions qu'il fait valoir (ATF 128 III 271 consid. 2a/bb). Lorsqu'il ne s'élève cependant aucune contestation sur le nombre de jours de vacances, de jours de congé ou de jours fériés qui étaient contractuellement dus et que la durée du rapport de travail n'est pas non plus litigieuse, il incombe à l'employeur de prouver qu'il s'est libéré de son obligation, c'est-à-dire qu'il a accordé effectivement au travailleur le temps libre rémunéré qui lui était dû (ATF 128 III 271 consid. 2a/bb ; TF 4A\_419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 5.2). Il s'agit d'une application du principe général selon lequel il incombe au débiteur de prouver les faits permettant de constater qu'il s'est exécuté ou qu'il est survenu des faits libératoires (ATF 128 III 271 consid. 2a/aa ; ATF 125 III 78 consid. 3b ; TF 4A\_579/2008 du 26 février 2009 consid. 2.3).

### **E. 6.3**

On ne voit tout d'abord pas ce que les appelants pourraient tirer en leur faveur d'une jurisprudence selon laquelle, si l'employeur ignore que le travailleur exécute des heures au-delà de la limite contractuelle, son absence de réaction ne peut pas s'interpréter comme une approbation des heures supplémentaires (SJ 2019 I 5 consid. 2.3), la question n'ayant rien à voir avec celle du droit aux vacances et du fardeau de la preuve y relatif. Les appelants s'étonnent par ailleurs que ce ne soit qu'au stade du litige devant les prud'hommes que l'intimée a fait valoir une prétention pour des vacances non prises. Ils perdent cependant de vue que le fait de laisser s'écouler du temps et de tarder à agir en justice ne constitue en principe ni une renonciation à la prétention, ni un abus de droit. L'institution de la prescription ne doit en effet pas être vidée de son sens. L'existence d'un abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC ne peut être retenue que si des conditions exceptionnelles sont réalisées (ATF 125 I 14 consid. 3g ; 110 II 273 consid. 2). Le silence du travailleur ne signifie en principe pas qu'il a renoncé à faire valoir sa créance, car une telle attitude n'est pas propre à éveiller la confiance que l'intéressé agira d'une certaine façon (TF 4A\_419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 4.3.1). S'agissant du prétendu renversement du fardeau de la preuve invoqué par les appelants, le grief tombe à faux. Il incombait bien, au vu de la jurisprudence précitée, à ces derniers de prouver – la durée du contrat et le nombre de jours de vacances prévu contractuellement n'étant pas contestés – que l'intimée avait pris les vacances auxquelles elle avait droit. Enfin, c'est à tort que les appelants soutiennent que les premiers juges n'auraient pas tenu compte de la déposition précise du témoin [...]. En effet, les premiers juges ont correctement discuté ce témoignage et ont relevé que le témoin avait déclaré que l'intimée avait vraisemblablement pris ses vacances pendant les absences de ses employeurs, mais précisé qu'il ne pouvait pas l'affirmer. Leur appréciation selon laquelle ce témoignage n'apportait pas la preuve stricte de la prise des vacances ne prête pas

le flanc à la critique. Elle est corroborée par le fait que les employeurs ont été dans l'incapacité de produire un décompte des vacances prises, peu important que le mode de fonctionnement était « souple » comme ils le font valoir.

**E. 7.1**

Pour ces motifs, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé.

**E. 7.2**

L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

**E. 7.3**

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à déposer une réponse.

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