

# VD\_FINDINFO HC / 2021 / 913 vom 10. Dezember 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-12-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2021\\_\\_\\_913](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2021___913)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2021 / 913 du 10 décembre 2021

IT: VD\_FINDINFO HC / 2021 / 913 del 10 dicembre 2021

## Regeste

REJET DE LA DEMANDE, RÉSILIATION ABUSIVE | 336 CO

## Erwägungen

### E. 1.1

Selon l'art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272), la voie de l'appel est ouverte contre les décisions finales de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

### E. 1.2

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

### E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. S'agissant d'un litige dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. et porte sur un contrat de travail, le tribunal établit les faits d'office selon une maxime inquisitoire sociale ou atténuée, en application de l'art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC (Tappy, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2 e éd. 2019, nn. 21 ss, spéc. n. 23 ad art. 247 CPC). Il incombe néanmoins à l'appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et les arrêts cités). Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et les arrêts cités). La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

### E. 3

et 10). Faute de préciser de quelles erreurs il s'agit, le grief, insuffisamment motivé, est irrecevable.

### **E. 3.1**

L'appelant invoque que l'autorité précédente aurait violé l'interdiction de l'arbitraire dans la constatation des faits au sens de l'art. 9 Cst (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101). Ce faisant, il se méprend sur le pouvoir d'appréciation de l'autorité de céans s'agissant de l'appréciation des preuves et de la constatation des faits, qui est libre et non limitée à l'arbitraire (cf. supra consid. 2).

### **E. 3.2**

L'appelant requiert qu'il soit constaté, d'une part, qu'il exerce comme médecin FMH spécialisé en psychiatrie et psychothérapie et, d'autre part, qu'il est de sa responsabilité d'attribuer ses patients aux psychologues en fonction de leurs compétences, des pathologies présentes et des besoins du cabinet en général. Aucun de ces deux faits n'a été allégué en première instance, ce malgré le fait que l'appelant soit assisté dès le dépôt de sa première écriture et qu'il y ait eu un double d'échange d'écritures. Il s'agit donc de faits nouveaux. L'art. 317 al. 1 let. b CPC empêche le justiciable de se prévaloir en appel de faits ou de moyens de preuve qu'il aurait pu présenter en première instance s'il avait fait preuve de la diligence requise. L'art. 317 CPC s'applique aussi aux procédures simplifiées – comme en l'espèce – dans lesquelles le juge établit les faits d'office (art. 247 al. 2 CPC ; ATF 138 III 625 consid. 2.2, confirmé in ATF 142 III 413 consid. 2.2.2 et in ATF 144 III 349 consid. 4.2.1). Il incombe au plaideur qui souhaite voir compléter l'état de fait de faits nouveaux d'établir que les conditions posées par l'art. 317 al. 1 CPC sont remplies. Faute de toute explication sur ce point de l'appelant, les deux faits susmentionnés, soit sa spécialisation et sa responsabilité dans l'attribution des patients, sont irrecevables.

### **E. 3.3**

L'appelant invoque que l'intimée, qui a commencé son travail le 1<sup>er</sup> août 2017, aurait reçu son premier relevé de facturation et d'encaissement de la Caisse des médecins au début du mois d'octobre et non à la fin du mois d'octobre 2017. On ne voit pas la pertinence de ce fait, mais l'état de fait a été corrigé en conséquence, dès lors que la date de réception de ce document est alléguée par l'intimée elle-même à début octobre 2017 (cf. allégué 15 de la demande du 6 septembre 2019).

### **E. 3.4**

S'agissant du salaire, l'appelant réclame que l'état de fait soit complété en ce sens qu'il a non seulement demandé à ce que la répartition des honoraires soit modifiée en faveur de l'intimée, mais qu'en plus, il lui a fait verser une différence de salaire rétroactive, à hauteur de 2'973 fr. 60. A nouveau, l'appelant n'invoque pas qu'il aurait allégué ce versement rétroactif en première instance. Faute pour lui d'établir que les conditions posées par l'art. 317 al. 1 CPC seraient remplies, ce fait est irrecevable.

### **E. 3.5**

L'appelant reproche à l'autorité précédente d'avoir retenu qu'il n'avait plus attribué de nouveaux patients à l'intimée à partir du 31 octobre 2017 déjà. Il lui aurait encore attribué un nouveau patient au mois de février 2018 de sorte qu'il devrait être considéré qu'il ne lui a plus attribué de nouveaux patients à partir du mois de mars 2018. En l'occurrence, l'autorité précédente a retenu que la dernière attribution de patients datait de janvier 2018

selon le récapitulatif produit par l'intimée (cf. jugement entrepris, pp. 18-19) auquel se réfère également l'appelant dans son appel. Cette appréciation ne peut qu'être suivie. En effet, le seul nouveau patient que l'intimée a commencé à suivre en février 2018 est un patient qui l'a suivie, comme la pièce 34 en atteste, et non un patient que l'appelant lui aurait librement attribué. Ce grief est par conséquent infondé.

### **E. 3.6**

L'appelant reproche à l'autorité précédente de n'avoir pas retenu que l'intimé avait refusé de travailler. Le grief, tel que formulé par l'appelant, est biaisé. L'intimée a en effet été engagée pour suivre des patients individuellement et sur ce point rien ne permet de retenir qu'elle aurait refusé de travailler. L'appelant ne l'allègue par ailleurs pas comme tel. Au demeurant, l'instruction a établi que l'appelant avait, à une date indéterminée, eu le projet de mettre en place en fin de journée des groupes thérapeutiques, sans prévoir d'indemnisation pour la mise en place de tels groupes et sans y voir un problème. Il n'apparaît pas qu'aucun de ses employés ait accepté d'y travailler. Dans ces conditions, on s'étonne que l'appelant, qui invoque l'imaturité de l'intimée à plusieurs reprises pour lui refuser l'octroi de nouveaux patients, lui reproche en même temps de ne pas avoir accepté de prendre la responsabilité dudit projet, alors même que les autres employés l'avaient refusé. Par ailleurs, la seule personne qui apparaît s'être vu refuser l'attribution de nouveaux patients par l'appelant a été l'intimée, alors même que les autres employés, qui avaient également refusé de participer à ce projet, n'ont pas été préterités. On ne saurait dès lors mêler les deux choses : C'est bien l'appelant qui a cessé d'attribuer à l'intimée des patients pour le travail pour lequel elle avait été engagée et non l'intimée qui a refusé d'accepter des patients. Partant, ce grief doit être rejeté.

### **E. 3.7**

L'appelant requiert encore que l'état de fait soit complété en ce sens que l'intimée a fait intervenir son père dans ses relations de travail, sans son accord et ceci de façon menaçante. L'état de fait retenu par l'autorité précédent a indiqué les deux occasions auxquelles l'intimée avait mentionné son père, soit lors de ses échanges de courriels avec son employeur les 25 janvier et 24 février 2018. Il n'a donc pas à être complété à cet égard. Pour le surplus, l'appelant perd de vue qu'il n'a pas à donner son accord au fait que l'intimée, son employée, sollicite l'éclairage, sur des questions juridiques, d'une personne ayant des compétences en la matière, fût-il son père. Certes, la manière dont l'intimée a mentionné son père, en indiquant ses fonctions, n'était pas idéale. Elle ne s'est toutefois à aucun moment montré menaçante et sa démarche pouvait au contraire être comprise comme le fait d'avoir consulté quelqu'un bénéficiant de compétences en la matière, non pour impressionner ou menacer son employeur. Le témoignage de son père sur ce point n'est pour le surplus pas décisif, dès lors que la mention de « juriste » était déjà intimidante selon le témoin S.\_\_\_\_\_. Suivre le raisonnement de l'appelant reviendrait à ne plus pouvoir indiquer le fait d'avoir consulté un tiers ayant des compétences juridiques sans adopter un comportement « menaçant ». Le grief est donc infondé.

### **E. 3.8**

L'appelant se plaint que l'autorité précédente ait retenu qu'il aurait allégué que la période litigieuse correspondait à une période où le cabinet manquait de patients. Après lecture des écritures et des déclarations de l'appelant, il apparaît que la critique de l'intéressé à cet égard est fondée. Par conséquent, l'état de fait a été rectifié sur ce point. La portée de la

suppression de cette mention dans l'état de fait sera examinée infra consid. 4.3.

### **E. 3.9**

L'appelant soutient que l'intimée, par son comportement, aurait provoqué les départs d'autres collaborateurs qui sont survenus à partir du mois d'octobre 2018 et que cela lui aurait causé une importante baisse de son chiffre d'affaires. L'autorité précédente a estimé, sur la base de plusieurs témoignages concordants de psychologues ayant quitté le cabinet de l'appelant, ainsi que de la création par trois d'entre eux d'un cabinet en Valais, que leur départ n'avait pas été causé par l'intimée (cf. jugement, pp. 11-12 et 24-25). En effet, lors de leur audition le 18 août 2020, L.\_\_\_\_\_ et Q.\_\_\_\_\_ – et non [...] comme le retient le jugement entrepris – ont toutes deux indiqué que leur départ n'avait aucun rapport avec le comportement de l'intimée. L'appelant y oppose deux témoignages. Celui de K.\_\_\_\_\_ ne dit toutefois rien sur ce point. Quant à celui d'E.\_\_\_\_\_, si elle a certes indiqué que le comportement de l'intimée a provoqué des départs du cabinet de l'appelant, elle a toutefois précisé « c'est ce que je ressens ». Or, ce témoignage, basé sur le seul ressenti du témoin, émane d'une secrétaire, alors que les départs litigieux ne sont pas ceux de secrétaires mais de psychologues. Or ceux-ci ont eux-mêmes indiqué n'avoir pas quitté l'appelant du fait de l'intimée d'une part ; d'autre part, trois d'entre eux avaient un projet commun de cabinet en [...]. Le témoignage d'E.\_\_\_\_\_ est ainsi insuffisant à remettre en question le fait constaté par l'autorité de première instance sur la base de plusieurs autres témoignages concordants, que les autres départs intervenus fin 2018 n'étaient pas imputables au comportement de l'intimée. Dans ces conditions la question de savoir si l'appelant a subi une baisse de chiffres d'affaires est sans pertinence sur le sort de la cause. Ce grief doit dès lors être rejeté.

### **E. 3.10**

Pour le surplus, l'appelant invoque des « erreurs grossières dans la constatation des faits ainsi que dans leur appréciation en plus de l'erreur commise dans la rédaction du dispositif du jugement, démontrant selon lui que le Tribunal des prud'hommes a fait preuve d'arbitraire dans sa décision et a violé l'art. 9 Cst. » (appel, pp.

### **E. 4**

L'appelant se plaint d'avoir été condamné à payer un montant de 24'941 fr. 20 à titre de différence entre le salaire dû et celui effectivement payé entre le 1<sup>er</sup> août 2017 et le 30 septembre 2018. Il conteste que la jurisprudence citée, à savoir l'ATF 125 III 65 et l'arrêt 4A\_534/2017, soit ici applicable.

### **E. 4.1**

Selon la jurisprudence rendue aux ATF 125 III 65 ad consid. 5, il résulte de l'art. 324 al. 1 CO que le risque de l'entreprise incombe non pas au travailleur, mais à l'employeur. En conséquence, lorsque, pour des motifs économiques, il refuse la prestation de travail dûment offerte, l'employeur tombe en demeure et reste devoir le salaire (ATF 124 III 346 consid. 2a et les réf. cit.). Cette règle est impérative, de sorte que le travailleur ne peut pas valablement renoncer à son bénéfice pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci (art. 362 et 341 al. 1 CO). Le Tribunal fédéral poursuit en indiquant que, d'ailleurs, selon l'art. 326 CO, lorsqu'en vertu du contrat le travailleur travaille exclusivement aux pièces ou à la tâche pour un seul employeur, celui-ci doit lui fournir du travail en quantité suffisante (al. 1). Si le salaire payé au temps n'est pas fixé dans un accord, un contrat-type de travail ou une convention collective, l'employeur doit verser au

travailleur l'équivalent du salaire moyen aux pièces ou à la tâche qu'il gagnait jusqu'alors (al. 3). L'employeur qui ne peut pas fournir suffisamment de travail aux pièces ou à la tâche ni de travail payé au temps, n'en reste pas moins tenu, conformément aux dispositions sur la demeure, de payer le salaire qu'il devrait verser pour du travail payé au temps (al. 4). Selon notre haute Cour, ces dispositions revêtent un caractère impératif (art. 362 CO) et l'art. 326 CO, qui concerne le travail aux pièces ou à la tâche, n'est qu'un cas d'application de la règle générale sur la demeure. Il confirme que, dans le cadre de l'art. 324 al. 1 CO, le législateur n'a pas voulu permettre à l'employeur de déterminer unilatéralement, en fonction de ses propres besoins, la durée du travail et la rétribution du travailleur. L'ATF 125 III 65, ad consid. 5, précise que la loi ne réserve aucune exception à l'application de l'art. 324 al. 1 CO en faveur du travail sur appel. Dans le cas traité dans l'arrêt partiellement publié aux ATF 125 III 65, le travailleur avait accepté de travailler sur appel, en fonction des besoins de l'employeur. Le Tribunal fédéral a estimé que dans un tel cas, et faute pour la cour cantonale d'exposer quelle raison justifierait une exception au principe posé par l'art. 324 al. 1 CO – en réalité inexistante au vu de ce qui précède –, le travailleur avait droit à son salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé et que ce salaire devait être calculé sur la base de la moyenne des rémunérations perçues pendant une période déterminée équitablement.

#### **E. 4.2**

Quant à l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_534/2017 du 27 août 2018, il rappelle à son considérant 4.1, reprenant l'arrêt publié qui précède, que même si, par définition, le volume du travail sur appel varie selon les circonstances, l'employeur – qui supporte le risque d'entreprise selon la règle impérative de l'art. 324 al. 1 CO – ne peut pas refuser d'un jour à l'autre les services du travailleur et le priver subitement de toute rémunération (cf. art. 326 CO). Jusqu'à l'échéance du délai de congé, le travailleur a donc droit à son salaire, calculé sur la base de la moyenne des rémunérations perçues pendant une période déterminée équitablement. Ainsi, dans cet arrêt également, au consid. 4.3, le Tribunal fédéral a constaté que le système adopté permettait à l'employeur de déterminer unilatéralement, en fonction de ses propres besoins, la durée du travail et la rétribution du travailleur, lequel avait d'ailleurs été privé certains mois de toute rémunération. Un tel système avait conduit à reporter le risque d'entreprise sur le travailleur puisque celui-ci renonçait à son salaire en cas de diminution brutale du volume de travail. Or, le Tribunal fédéral a souligné à nouveau que conformément à la jurisprudence, un tel système est prohibé par la loi, dès lors que l'employeur en demeure de fournir du travail reste devoir le salaire (art. 324 al. 1 CO) et que le travailleur ne peut pas renoncer au bénéfice de cette règle impérative en tout cas pendant la durée du contrat (art. 362 et 341 al. 1 CO). Il concluait que le travailleur sur appel devait pouvoir compter sur un certain taux d'activité pendant toute la durée des rapports de travail, sans être soumis au bon vouloir de l'employeur s'agissant de sa rémunération moyenne. S'agissant de la méthode de calcul, le Tribunal fédéral a estimé au consid. 4.4 que n'était pas critiquable dans ce cadre la méthode consistant à fixer un taux d'activité à temps partiel pour les mois en cause en se référant à la moyenne mensuelle des heures travaillées pendant les mois où le travailleur a été occupé. En effet, comme le taux d'activité sur lequel le travailleur devait pouvoir compter ne résultait pas du contrat de travail, il ne pouvait être calculé qu'en fonction de la moyenne des prestations fournies tous les mois effectivement travaillés.

#### **E. 4.3**

En l'espèce, il ressort du dossier de la cause que l'intimée a été engagée pour prendre en charge « tous les patients qui lui auraient été confiés par l'Employeur » (cf. déterminations ad all. 9 et pièce 1 ch. 3.1), que son taux sera variable « selon les besoins du cabinet » (cf. déterminations ad all. 8 et pièce 1, ch. 4.1) et que la durée hebdomadaire du travail est variable « selon les besoins du cabinet » (cf. déterminations ad all. 8 et pièce 1 ch. 4.2). Il s'agit clairement d'un travail conçu comme étant sur appel, dans le seul intérêt de l'employeur, tombant sous le coup de la jurisprudence qui précède. On ne saurait à cet égard suivre l'appelant lorsqu'il soutient que la jurisprudence publiée aux ATF 125 III 65 ne serait pas applicable car il n'aurait pas refusé du travail à l'intimée pour des motifs économiques. Il ne s'agit en effet là que d'un exemple de motif de refus, l'employeur n'en restant pas moins, de manière générale, débiteur du salaire lorsqu'il ne donne plus au travailleur, qui est prêt à le prendre, du travail en suffisance, ce pour motifs économiques ou autre. La suppression, dans l'état de fait, du fait que durant la période litigieuse le cabinet aurait manqué de patients (cf. supra consid. 3.8) ne modifie en rien le raisonnement qui précède. En effet, le fait que l'appelant n'ait jamais été en demeure pour des motifs économiques ne permet pas de conclure à la non-application de la jurisprudence précitée. Quoiqu'il en soit, le risque économique lié à l'employeur ne doit en effet pas reposer sur l'employé, ce que l'appelant concède d'ailleurs en p. 15 de son appel. On relèvera encore que le motif invoqué du refus de l'appelant de fournir à l'intimée de nouveaux patients, outre qu'il n'est pas même rendu vraisemblable, ne mérite aucune protection : l'appelant prétend en effet qu'il aurait refusé de donner des patients à l'intimée car celle-ci n'aurait pas eu la « maturité requise pour mener une activité de psychologue », dès lors qu'elle aurait fait intervenir son père dans leur relation professionnelle. L'intimée, face à une situation juridique qu'elle ne maîtrisait pas, a demandé conseil à un juriste, son père en l'occurrence, et l'a fait de manière transparente, en l'indiquant à l'appelant. Il ne peut sur ce point rien lui être reproché et, en particulier, cela ne dénote pas une immaturité l'empêchant soudainement de traiter des patients. Au demeurant, la crédibilité de l'appelant apparaît de toute façon douteuse : s'il estimait, en tant que responsable des patients, que l'intimée n'était pas suffisamment mature pour traiter des patients, il était de son devoir non seulement de pas lui en donner de nouveaux, mais également de lui retirer le suivi de ceux qui lui avaient été confiés, ce qu'il n'a pas fait. Le motif invoqué n'apparaît ainsi pas plausible et fait figure de mesure de rétorsion face à une employée qui tente de faire valoir ses droits. Or, comme la jurisprudence précitée l'indique clairement, l'employeur ne peut pas refuser d'un jour à l'autre les services du travailleur et le priver subitement, par ce biais, de sa rémunération.

#### **E. 4.4**

Pour le surplus, la rémunération à laquelle l'intimée avait droit doit être calculée, conformément à la jurisprudence rappelée ci-dessus, sur la base de la moyenne des rémunérations perçues pendant une période déterminée équitablement. La question de savoir si le salaire reçu est convenable est ici en revanche hors de propos. En effet, la jurisprudence, soit l'ATF 139 III 214, dont se prévaut l'appelant concerne la rémunération convenable du travailleur payé par l'encaissement de provisions, à savoir lorsque le travailleur est rémunéré de manière exclusive ou prépondérante par des commissions, et n'est pas transposable au cas d'espèce. En effet, le travailleur rétribué par provision doit, sauf convention contraire, pendant le rapport contractuel, procurer une affaire concrète ou trouver un client disposé à conclure. Il doit ainsi exister un rapport de causalité entre l'activité de cette catégorie de travailleur et la conclusion du contrat, ce qui n'était

manifestement pas le cas de l'intimée, dont le contrat de travail prévoyait une rémunération horaire préétablie et une charge de travail fonction des besoins du cabinet. Pour le surplus, l'autorité précédente a pris en considération comme période déterminante les mois où les relations entre les parties étaient bonnes et où l'intimée recevait un nombre suffisant de patients, soit du 1<sup>er</sup> septembre 2017 au 31 décembre 2017. Cela ne prête pas le flanc à la critique, dès lors qu'au-delà de cette date, soit en janvier 2018, l'appelant n'a plus attribué qu'un seul patient à l'intimée, ce qui ne lui permettait plus d'être rémunérée convenablement. L'appelant reproche à l'autorité précédente de ne pas avoir retenu le versement de 2'973 fr. 60 intervenu en janvier 2018 pour l'année 2017. Comme exposé ci-dessus, ce fait est irrecevable (cf. supra consid. 3.4). Au demeurant, le montant dû a été calculé sur la base des certificats de salaire 2017 et 2018 établis par l'appelant lui-même. Or il n'apparaît pas que ceux-ci ne comprendraient pas toutes les sommes versées par le précité et notamment le montant de 2'973 fr. 60 indiqué ci-dessus, soi-disant versé en janvier 2018. L'appelant n'en dit rien, de sorte que le grief doit être écarté. Pour le surplus, l'appelant ne critique pas la manière dont le manco de salaire a été calculé. Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner plus avant la question, l'appréciation de l'autorité précédente apparaissant au demeurant tout à fait convaincante.

## **E. 5**

L'appelant se plaint d'une violation par l'autorité précédente des règles sur le fardeau de la preuve posées par l'art. 8 CC dans l'examen du caractère abusif du congé.

### **E. 5.1**

Afin de pouvoir dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A\_408/2010 du 7 octobre 2010 consid. 2.3). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1). En application de l'art. 8 CC, la preuve du caractère abusif d'un licenciement incombe en principe à celui à qui le congé a été donné. En ce domaine, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a prononcé le licenciement. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices » (TF 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2 ; TF 4A\_217/2016 consid. 4.1 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1, JdT 2006 I 193 ; Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, pp. 805-806).

### **E. 5.2**

En l'espèce, l'autorité précédente a retenu que l'appelant soutenait avoir résilié le contrat car l'intimée n'aurait plus correspondu au poste. En appel, l'appelant argue que ce ne sont pas les prétentions de l'intimée en début de contrat qui l'ont conduit à résilier celui-ci – ce à quoi il dit qu'il aurait sinon procédé durant le temps d'essai – mais le fait que pour faire valoir dites prétentions, l'intimée aurait eu recours au conseil de son père, juriste de profession. En d'autres termes, l'appelant admet avoir résilié les relations de travail car l'intimée aurait eu recours, afin de faire valoir ses droits, aux conseils d'un juriste. Or, le fait qu'elle l'a indiqué, de manière tout à fait transparente, ne devait être compris que comme la preuve qu'elle s'était renseignée, sérieusement, sur ses droits et que ce que lui

proposait l'appelant n'était pas conforme et devait être rediscuté. Que le juriste en question soit en l'occurrence le père de l'intimée ne change rien au fait que le congé, donné pour un tel motif, constitue un congé-représailles, clairement abusif, comme l'a d'ailleurs retenu l'autorité précédente, à juste titre. On ne saurait sur ce point suivre l'appelant lorsqu'il soutient qu'une telle demande de conseil auprès d'un tiers averti constituerait une preuve d'immaturation de l'employée, propre à justifier son licenciement. Prendre conseil dans une matière que l'on ne maîtrise pas est au contraire une preuve de maturité.

## **E. 6**

L'appelant reproche à l'autorité précédente de ne pas lui avoir accordé ses prétentions reconventionnelles, finalement ramenées à 29'999 francs. Comme exposé ci-dessus, les faits constatés ne permettent pas de retenir de lien de causalité ni naturelle, ni adéquate entre le comportement de l'intimée, le départ d'autres employés et la baisse invoquée du chiffre d'affaires de l'appelant. Cela suffit déjà à confirmer le rejet des prétentions reconventionnelles de l'appelant.

### **E. 7.1**

En définitive, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 in fine CPC, et le jugement attaqué confirmé.

### **E. 7.2**

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, la procédure étant gratuite en matière de litiges relevant d'un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance dès lors que l'intimée n'a pas été invitée à se déterminer (art. 312 al. 1 in fine CPC).

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