

VD_FINDINFO HC / 2023 / 28 vom 30. Januar 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-01-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2023___28

FR: VD_FINDINFO HC / 2023 / 28 du 30 janvier 2023

IT: VD_FINDINFO HC / 2023 / 28 del 30 gennaio 2023

Regeste

DROIT DU TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES | 336 CO, 3 LEg

Erwägungen

E. 1

CPC).

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al.

E. 1.2

En l'espèce, 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 et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable, sous réserve de ce qui sera exposé ci-dessous (cf. consid. 4.4 infra).

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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 134). 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 références citées) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A 238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2). Le libre pouvoir d'examen ne signifie pas que le juge d'appel soit tenu, comme une autorité de première instance, d'examiner toutes les questions de fait ou de droit qui peuvent se poser, lorsque les parties ne les font plus valoir devant lui. Sous réserve de vices manifestes, il peut se limiter aux arguments développés contre le jugement de première instance dans la motivation écrite (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4, JdT 2017 II 153 ; TF 5A_437/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4.2.1 ; TF 5A_605/2018 du 7 décembre 2018 consid. 5.3 ; TF 4A_536/2017 du 3 juillet 2018 consid. 3.2). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3). Enfin, si l'instance d'appel applique le droit d'office, elle le fait uniquement sur les points du jugement qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante et, partant, recevable, et non sur les points insuffisamment motivés (TF 4A_290/2014 du 1^{er} septembre 2014 consid. 5) ; cela vaut également lorsque la

maxime d'office est applicable (TF 5A_512/2020 du 7 décembre 2020 consid. 3.3.1).

E. 3

L'appelante reproche à l'autorité de première instance d'avoir retenu la pandémie de Covid-19 comme motif de licenciement. Elle considère que, malgré le départ, respectivement le licenciement, durant l'année 2020, de deux conseillères, l'intimée a engagé deux conseillers plus expérimentés, de sorte qu'il ne serait pas crédible que l'intimée était dans une période économiquement difficile. Ainsi, elle reproche aux premiers juges d'avoir retenu qu'au mois d'octobre 2020, la fermeture d'un grand nombre d'entreprises et de chantiers en cours avait affecté de manière importante le secteur du placement d'employés fixes et temporaires et que cela avait eu pour conséquence une réduction considérable des demandes en personnel fixe et temporaire (cf. jgt, p. 24). L'appelante considère que l'autorité de première instance n'aurait pas instruit cette question et qu'il incombait à l'intimée d'établir ce fait.

E. 3.1

Les faits notoires, qu'il n'est pas nécessaire d'alléguer ni de prouver, sont ceux dont l'existence est certaine au point d'emporter la conviction du juge, qu'il s'agisse de faits connus de manière générale du public ou seulement du juge. Pour être notoire, un renseignement ne doit pas être constamment présent à l'esprit ; il suffit qu'il puisse être contrôlé par des publications accessibles à chacun (ATF 135 III 88 consid. 4.1), comme des indications figurant au registre du commerce accessibles sur Internet (cf. ATF 143 IV 380 ; TF 2D_46/2018 du 13 mai 2019 consid. 4.4). Selon la jurisprudence, les innombrables renseignements figurant sur Internet ne peuvent cependant pas être considérés comme notoires (ATF 138 I 1 consid. 2.4 ; cf. ég. ATF 134 III 534 consid. 3.2.3.3). Ainsi, le Tribunal fédéral a jugé que certaines informations accessibles sur Internet constituaient des faits notoires, tandis que d'autres n'en remplissaient pas les critères (cf. ATF 143 IV 380 consid. 1.1.2). La situation générale en Suisse après l'apparition du Coronavirus (Covid-19) et les conséquences générales des mesures prises dans ce contexte doivent être considérées comme des faits notoires, tous les secteurs de l'économie ayant été touchés par la pandémie, mais pas nécessairement dans la même mesure ou de la même manière. Dans ce cas, il appartient à la partie de démontrer l'impact de la pandémie Covid-19 sur son secteur d'activité (cf. TF 5A_467/2020 du 7 septembre 2020 consid. 5.3).

E. 3.2

En l'espèce, l'intimée a produit une annexe à ses comptes annuels au 31 décembre 2020 (cf. lettre C.3a supra ; pièce 113), selon lequel elle a souscrit un emprunt « Covid-19 » de 500'000 fr. et a recouru à la RHT. A l'audience du 12 mai 2022, le représentant de l'intimée a en outre confirmé que la situation de la société était compliquée durant l'automne 2020 et qu'il fallait réduire le personnel et diminuer les coûts. Par ailleurs, il est notoire que la pandémie de Covid-19 et les mesures prises dans ce cadre ont impacté tous les secteurs de l'économie, y compris celui du placement de personnel, durant cette période. Ainsi, au regard de l'ensemble de ces éléments, il y a lieu d'admettre que l'intimée se trouvait dans une situation économique difficile en raison de la pandémie de Covid-19 pendant le dernier trimestre de l'année 2020 à tout le moins, de sorte que c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu ce fait. De plus, s'il est vrai que l'intimée a engagé deux nouveaux conseillers en placement au début de l'année 2021, l'effectif de ses conseillers a été réduit d'une unité par rapport à l'année précédente. Le moyen de l'appelante est donc infondé.

E. 4

décembre 2015 consid. 2.2.5). Ainsi, le juge peut présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (TF 4A_50/2020 du 1^{er} juillet 2020 consid. 2). Cela étant, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif. Le congé signifié à l'employée ne peut donc être considéré comme abusif sur la seule base du caractère non avéré des griefs invoqués à l'appui de la résiliation (TF 4A_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2).

E. 4.1.1

Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive, à savoir notamment pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une « raison inhérente à la personnalité » au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). La liste de l'art. 336 al. 1 et 2 CO n'est pas exhaustive ; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; parmi d'autres, TF 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 135 III 115 consid. 2.2), quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et les arrêts cités). La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Si l'employeur porte une grave atteinte à la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive ; un comportement simplement inconvenant ne suffit pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2). Le caractère abusif est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable (ATF 130 III 699 consid. 4.1 in fine ; cf. aussi ATF 138 III 59 consid. 2.1 en matière de bail ; TF 4A_333/2018 du 4 septembre 2019 consid. 3.3.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Déterminer le motif d'une résiliation est une question qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Lorsque

plusieurs motifs de congé entrent en ligne de compte et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. La jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5 et les références citées).

E. 4.1.2

En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. Dans ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. 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 ». De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les références citées ; TF 4A_437/2015 du

E. 4.1.3

L'art. 3 LEg (loi sur l'égalité du 24 mars 1995 ; RS 151.1) interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi. L'interdiction porte non seulement sur les inégalités salariales, mais également sur tous les aspects du rapport de travail, y compris l'accès à l'emploi et le licenciement. Ainsi, aux termes de l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2). Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Cet allègement du fardeau de la preuve ne s'applique qu'aux situations exhaustivement énumérées, soit l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion et la résiliation des rapports de travail. L'art.

E. 4.2.1

L'appelante relève que le seul changement intervenu dans sa situation depuis quatre ans de service au sein de l'intimée serait qu'elle est devenue mère. Elle ajoute qu'elle a accepté de reprendre son activité à plein temps au retour de son congé maternité pour garder son poste, alors qu'elle souhaitait réduire son taux d'activité à 80% pour des questions relatives à la garde de son enfant, et qu'elle n'a donc pas persisté à demander la modification de son contrat de travail. Elle estime qu'il y aurait lieu de déduire du fait qu'elle était prête à reprendre son activité à plein temps qu'elle a répondu aux exigences de son employeur, de sorte que le congé ne pourrait que lui avoir été donné en raison de sa maternité et serait abusif parce qu'il serait étranger aux questions relatives aux rapports de travail. Elle fait encore valoir qu'elle aurait rendu vraisemblable le caractère abusif de son licenciement.

L'appelante ne saurait être suivie dans ces explications. On relève tout d'abord qu'après une première période d'activité, elle a démissionné de l'intimée au 31 juillet 2018, mais a tout de même été réengagée quelques mois plus tard par le même employeur. Durant son congé maternité, l'appelante a rencontré à plusieurs reprises l'intimée afin de discuter de son retour au travail. Elle a exposé qu'elle souhaitait reprendre son activité à un taux de 80%, mais, à l'occasion de l'entretien du 9 septembre 2020, les représentants de l'intimée lui ont indiqué qu'une reprise du travail à un taux inférieur à 100% n'était pas envisageable, en raison des tâches relatives à la fonction de conseiller en personnel, et qu'elle devait donc trouver une solution de garde pour son enfant. En date du 10 octobre 2020, l'appelante a informé l'intimée qu'elle avait trouvé une solution de garde et les parties sont convenues qu'elle reprendrait son poste le 2 novembre 2020. Au regard de ces circonstances, on ne discerne aucun élément permettant de considérer que l'intimée aurait licencié l'intéressée en raison de sa maternité. En effet, le fait qu'un employeur exige de ses conseillers en personnel qu'ils travaillent à plein temps est compréhensible et peut s'expliquer, à tout le moins au sein de l'intimée, par le cahier des charges de cette fonction. Il s'agit par ailleurs d'un choix de l'employeur et on ne saurait y voir une attitude discriminatoire, alors que l'appelante travaillait à un taux d'activité de 100% avant son congé maternité et qu'elle ne pouvait dès lors pas exiger de réduire son horaire de travail. Quoi qu'il en soit, cette dernière a accepté de reprendre une activité à plein temps. En réalité, les allégations faites par l'appelante afin d'expliquer que son licenciement lui aurait été signifié en raison de sa maternité ne sont que des suppositions et ne reposent sur aucun fondement. En particulier, l'allégation de l'intéressée, selon laquelle l'intimée était assez retorse pour exiger d'elle qu'elle travaille à plein temps dans le but qu'elle donne son congé est purement gratuite et ne repose sur aucun indice. Il en va de même des autres affirmations toutes générales faites par l'appelante. Celle-ci ne saurait en effet alléguer, sans se baser sur des éléments concrets, que les jeunes mères travaillant à un taux d'activité réduit paraissent souvent poser problème aux employeurs, que l'intimée ne voulait pas continuer à travailler avec une femme en charge d'une famille parce que cette situation ne lui causerait que des difficultés ou qu'on imaginerait mal une société publier une annonce de recherche d'emploi en indiquant « recherche femme sans enfant » pour justifier une attitude prétendue discriminatoire de l'intimée. Dans ces conditions, l'appelante ne rend pas vraisemblable au sens de l'art. 6 LEg que sa maternité serait à l'origine de son licenciement.

E. 4.2.2

L'appelante considère que les motifs de licenciement invoqués par l'intimée, à savoir les difficultés économiques liées à la pandémie de Covid-19 et ses difficultés d'intégration à l'équipe, seraient erronés. Elle fait valoir qu'elle a travaillé pendant quatre ans pour l'intimée et qu'elle s'est engagée à revenir travailler à plein temps en été 2020, de sorte qu'elle ne pouvait selon elle qu'être considérée comme intégrée. De plus, elle reproche aux premiers juges d'avoir retenu que le fait que l'intimée se soit séparée d'elle s'inscrivait dans une logique compréhensive et cohérente imposée par la crise sanitaire. Comme on l'a vu ci-dessus (cf. consid. 3.2 supra), il y a lieu de retenir que l'intimée se trouvait dans une situation économique difficile au cours du dernier trimestre de l'année 2020 à tout le moins. Elle a en effet souscrit un prêt « Covid-19 » et a recouru à la RHT. Il est dès lors logique qu'elle ait voulu réduire ses coûts en se séparant d'une partie de son personnel. Le directeur de l'intimée a expliqué que lors de la séance de gestion de budget du 22 octobre 2020, les intervenants avaient décidé de licencier l'appelante parce que selon eux, celle-ci était la moins à même de compléter l'équipe d'[...] et de rapporter des clients, dès lors qu'il

s'agissait de la personne qui s'intégrait le moins bien dans la nouvelle équipe. Or, cette affirmation est corroborée par les éléments au dossier. La responsable d'agence en place lorsque l'appelante était en fonction a en effet déclaré que celle-ci devait améliorer sa prospection de clients et la gestion de ses émotions, dès lors qu'elle semblait irriter différents collaborateurs lors des pauses. Elle a ajouté qu'avant le départ de l'appelante, la cohésion entre les employés était mauvaise et qu'il y avait eu beaucoup de changements. Le rapport d'évaluation pour l'année 2019 établi par ce témoin relève également que l'appelante devait améliorer la recherche et l'acquisition de nouveaux clients. Le choix de licencier l'appelante, motivé par des raisons économiques et par une moins bonne intégration dans l'équipe, repose donc sur des éléments concrets. On peut ajouter que les témoins [...] et [...] ont certes indiqué que l'appelante était bien intégrée dans l'équipe. Cependant, ceux-ci ont quitté l'intimée au début de l'année 2020, de sorte que leurs déclarations ne permettent pas d'apprécier la situation à partir du mois de mars 2020. Dans ces conditions, les motifs invoqués par l'intimée doivent être considérés comme réels et non abusifs. 4.3.3 L'appelante relève encore que la responsable d'agence [...] est partie le 31 août 2020, puis qu'elle a elle-même été licenciée, mais que deux nouveaux collaborateurs, dont un conseiller en placement senior, ont été engagés peu après, de sorte que la masse salariale aurait en définitive augmenté. Elle estime ainsi que les difficultés financières alléguées ne seraient qu'un prétexte. Elle ajoute qu'il n'y aurait pas eu d'instruction en première instance sur les variations du chiffre d'affaires de l'intimée. L'appelante omet toutefois de relever que selon l'état de fait retenu, sur les quatre conseillers en placement en fonction au début de l'année 2021, [...] est parti le 29 février 2020 et [...], ainsi que l'appelante, ont quitté l'intimée au 31 décembre 2020. Ainsi, avec l'engagement de deux nouveaux conseillers durant le premier semestre de l'année 2021, l'intimée ne comptait en définitive plus que trois conseillers au lieu de quatre. En outre, le fait qu'un conseiller senior ait été engagé peut certes augmenter un peu plus la charge salariale que si un simple conseiller avait été engagé à sa place. Cependant, un tel engagement permet d'espérer un rendement plus important et, partant, des entrées d'argent plus conséquentes. Ces engagements ne permettent ainsi pas de corroborer l'allégation selon laquelle les difficultés budgétaires invoquées par l'intimée seraient erronées. Une démonstration comptable n'y changerait rien. Le moyen de l'appelante est donc infondé.

E. 4.4

Aux pages 9 à 12 de son appel, l'appelante a, dans un chapitre intitulé « les autres violations du droit », exposé divers moyens juridiques, à savoir « de la responsabilité sur la confiance », « de la discrimination à raison du sexe (art. 3, 5 et 6 LEg) », « du congé » et « du certificat de travail ». Elle n'a cependant présenté que des éléments juridiques (dispositions légales, jurisprudence, extraits de doctrine), sans les mettre en relief avec les faits de la cause et sans les accompagner du moindre grief. Elle n'a donc pas motivé ces questions de manière suffisante, de sorte que cette partie de l'appel doit être déclarée irrecevable (cf. consid. 2.2 supra ; cf. ég. 311 al. 1 CPC ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). En effet, même dans l'hypothèse d'une application de la maxime inquisitoire atténuée (art. 247 al. 2 let. a CPC), en lien avec le moyen fondé sur la LEg, la cour de céans n'a pas à pallier les lacunes de motivation d'un appel lorsque celui-ci a été rédigé, comme dans le cas présent, par un mandataire professionnel (cf. TF 4A_36/2017 du 2 mars 2017 consid. 6). 5. En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté dans la mesure où il est recevable selon l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement entrepris confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 729 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des

frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

E. 6

LEg est une disposition spéciale par rapport à l'art. 8 CC. Par rapport à la répartition ordinaire du fardeau de la preuve en droit civil fédéral, cette disposition permet d'alléger le fardeau de la preuve dans certains cas de discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination (cf. ATF 144 II 65 consid. 4.2.2 sur la notion de vraisemblance). Si la partie demanderesse parvient à rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination, le fardeau de la preuve est renversé et il appartient alors à l'employeur d'établir l'inexistence de la discrimination (ATF 131 II 393 consid. 7.1 ; Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2019, p. 1132). Si l'employée parvient à rendre vraisemblable que le motif du congé réside dans sa grossesse ou sa maternité, il appartiendra à l'employeur de prouver que cet élément n'a pas été un facteur déterminant dans sa décision de mettre un terme au contrat (TF 4C.121/2001 du 16 octobre 2001 consid. 3d/dd), en d'autres termes, que l'employée aurait été licenciée même si elle n'avait pas été enceinte, pour un motif objectif sans lien avec la grossesse ou la maternité, comme la réorganisation de l'entreprise, ou l'insuffisance des prestations de l'intéressée (TF 5A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 3 et les références citées). Le Tribunal fédéral a considéré que le congé notifié au retour du congé maternité constituait un indice de discrimination à raison du sexe, lequel était en l'occurrence conforté par l'aveu du supérieur hiérarchique selon lequel il croyait l'employée incapable de procréer et avait été grandement surpris à l'annonce de la grossesse (TF 5A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 4). Dans ce cas, l'employeur pourra alors chercher à établir que le licenciement a été donné pour un motif objectif, par exemple une réorganisation de l'entreprise ou l'insuffisance des prestations de l'intéressée (cf. TF 5A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 4 ; cf. ég. TF 4A_537/2021 du 18 janvier 2022 consid. 4.1.2).

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