

VD_FINDINFO HC / 2024 / 429 vom 24. Juni 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-06-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2024___429

FR: VD_FINDINFO HC / 2024 / 429 du 24 juin 2024

IT: VD_FINDINFO HC / 2024 / 429 del 24 giugno 2024

Regeste

CERTIFICAT DE TRAVAIL, CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL}, MAXIME INQUISITOIRE SOCIALE | 330a al. 1 CO, 330a CO, 336 al. 1 CO, 336 al. 1 let. a CO, 336 al. 1 let. c CO, 336 al. 1 let. d CO, 336a al. 1 CO, 336a al. 2 CO

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée, si la décision attaquée a été rendue en application de la procédure ordinaire ou simplifiée (art. 311 al. 1 CPC en lien avec l'art. 314 al. 1 CPC a contrario). La réponse doit être déposée dans le même délai (art. 312 al. 2 CPC).

E. 1.2

Déposé en temps utile, les fêtes étant applicables (art. 145 al. 1 let. b CPC), par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. La réponse déposée en temps utile est également recevable.

E. 2.1

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 (Jeandin, in Bohnet et alii [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile [ci-après : CR-CPC], 2 e éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; Jeandin, CR-CPC, n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et réf. cit.) 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). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF

147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid 4.2 applicable en appel ; CACI 10 juillet 2023/285 consid. 2.1).

E. 2.2

En procédure simplifiée, le tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les litiges portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). L'art. 247 al. 2 CPC prévoit la maxime inquisitoire simple, qualifiée également de maxime inquisitoire sociale. Cette maxime a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2). La maxime inquisitoire prévue par l'art. 247 al. 2 CPC implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (Tappy, in CR-CPC, n. 23 ad art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2 ; CACI 26 mars 2021/156 consid. 7.2.2). Le tribunal n'est pas non plus tenu de rechercher d'office dans le dossier ce qui pourrait en être déduit en faveur de la partie qui a présenté les éléments de preuve (TF 4A_19/2021 du 6 avril 2021 consid. 5.1 ; CACI 26 juin 2023/252 consid. 2.2).

E. 3.1

Comme premier moyen, l'appelante fait valoir une constatation inexacte des faits. D'une part, en ne retenant pas l'existence de problèmes comportementaux, les premiers juges auraient écarté des témoignages de manière infondée. Les magistrats retiendraient par ailleurs que les collègues de l'intimée auraient appris son licenciement lors d'un afterwork, ce qui ne serait pas prouvé. D'autre part, elle fait valoir une appréciation des preuves erronée, dans la mesure où, même si l'allègement des preuves est admissible, les premiers juges auraient à tort renversé le fardeau de la preuve. Comme deuxième moyen, l'appelante fait valoir une violation du droit, dans la mesure où les conditions du congé-représailles ne seraient pas réalisées, faute de preuve d'un lien de causalité entre les prétentions émises par l'intimée relatives au système de climatisation et aux primes Covid et le licenciement. De plus, selon l'appelante, les prétentions relatives aux primes « Covid » ne seraient pas des prétentions juridiques liées au contrat de travail, car elles ne concerneraient que la relation entre l'employeur et le canton. Aussi, l'appelante conteste que la manière de licencier puisse être remise en cause, en particulier le fait que D. _____ se soit rendu chez l'intimée alors malade. Selon elle, aucune preuve de sa maladie, tel qu'un certificat médical, n'a été fournie. Si tel avait été le cas, les premiers juges auraient dû prononcer la nullité du congé alors donné en temps inopportun, ce qui n'a pas été décidé. Comme troisième moyen, l'appelante conteste la teneur du certificat de travail qui ne refléterait pas la réalité. En l'admettant, elle ne respecterait pas l'obligation de véracité et de bonne foi de l'ancien employeur dans l'établissement du certificat de travail.

E. 3.2

Appelée à se déterminer, l'intimée a contesté, en substance, l'argumentation de l'appelante et s'en est tenue à l'appréciation des premiers juges. Elle argumente en particulier au sujet des primes « Covid » en relevant que ces primes étaient destinées aux travailleurs dans le milieu de la santé et qu'elles étaient donc des primes versées par l'employeur, alors remboursées par le canton. Concernant le congé donné en temps inopportun, elle s'en remet

à justice.

E. 4

Les premiers juges ont considéré que faute d'autre motif de licenciement avéré, seul un congé-représailles pouvait être envisagé, et ainsi estimé que les conditions en étaient remplies. Ils ont en effet retenu que l'appelante n'avait pas réussi à établir un lien causal entre le licenciement de l'intimée et son comportement, aucune pièce n'allant dans ce sens, pas plus que les témoignages. Ils en ont donc conclu que le licenciement ne pouvait être que la conséquence des revendications de l'intimée relatives à la chaleur étouffante dans les locaux, à l'indemnité Covid et aux retenues de l'impôt à la source à indiquer sur son certificat de salaire 2020.

E. 4.1.1

Aux termes de 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 prévaut ainsi la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1). En d'autres termes, le principe de base reste la liberté de résilier moyennant respect du délai de préavis, et ce même sans justification ou motifs particuliers (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif prévues aux art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1), le travailleur étant protégé contre les congés abusifs (art. 336 à 336b CO) et ceux donnés en temps inopportun (art. 336c CO). La partie qui prétend que la résiliation est abusive doit le prouver (art. 8 CC ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b , JdT 1998 I 300). Elle doit non seulement établir le motif abusif, mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat (TF 4A_298/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1). Le juge peut présumer l'existence d'un abus lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur ; il s'agit d'une forme de « preuve par indices », sans pour autant renverser le fardeau de la preuve. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif et doit fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations justifiant le licenciement (ATF 130 III 699 consid. 4.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation, ainsi que la causalité naturelle entre ce motif et le congé, est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et 2.6 ; TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.2 ; TF 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1). En revanche, savoir si le motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif ou non relève du droit (TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1 ; TF 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1 ; TF 4A_310/2019 précité consid. 5.2).

E. 4.1.2

Est notamment abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L'émission de ces prétentions doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement ; à tout le moins doit-il s'agir du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2). Le congé est également abusif lorsqu'il est donné seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. c CO). Comme l'application de cette disposition suppose que le

congé soit exclusivement dicté par la volonté d'échapper à des prétentions juridiques de l'autre partie, l'existence d'un autre motif de congé, réel, suffit à exclure d'emblée une résiliation abusive (TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1 ; TF 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.1). De même, aux termes de l'art. 336 al. 1 let. a CO, est abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, 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.

E. 4.1.3

Aux côtés des motifs abusifs décrits par l'art. 336 al. 1 CO, la jurisprudence a dégagé d'autres motifs jugés abusifs. Par exemple le motif lié à la violation de ses obligations par l'employeur (TF 4A 390/2021 du 1 er février 2022 consid. 3.1.1 ; Wyler Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., 2019, pp. 809 ss et réf. cit.). On pense notamment à la protection de la personnalité de l'employé accusé de harcèlement ou lorsqu'en cas de conflit interpersonnel, l'employeur a omis de prendre les mesures qui s'imposaient pour régler la situation (TF 4A_390/2021 du 1 er février 2022 consid. 3.1.1).

E. 4.1.4

Le droit suisse des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable (TF 4A_390/2021 du 1 er février 2022 consid. 3.1.4). En droit privé, il n'existe pas non plus d'obligation générale de soumettre le licenciement envisagé à un contrôle de proportionnalité, dans le sens où des mesures moins incisives devraient toujours être prises avant un licenciement (TF 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2 et réf. cit.).

E. 4.2.1

En l'espèce, dès lors que l'appelante conteste la constatation des faits retenue par les premiers juges et, par conséquent, la motivation qui en découle, il convient de reprendre les différents éléments du dossier, en particulier les témoignages afin de savoir si, comme le plaide l'appelante, le comportement de l'intimée était causal ou principalement causal dans la décision de la licencier ou si au contraire, comme retenu par les premiers juges, il s'agissait d'un congé-représailles.

E. 4.2.2

R. _____, infirmière, a témoigné des excellentes relations que l'intimée entretenait avec tout le monde, y compris ses patients. Elle a précisé n'avoir jamais entendu de critiques négatives au sujet de l'intimée de la part des médecins du centre. L'infirmière V. _____ a déclaré que l'intimée avait de bonnes relations avec ses collègues et les patients, sans pour autant le savoir concernant les supérieurs. Elle ignorait si un problème existait entre D. _____ et l'intimée. F. _____, médecin et administratrice de l'appelante, a confirmé que l'intimée avait une forte personnalité et qu'elle pouvait n'en faire qu'à sa tête. Selon F. _____, l'intimée était appréciée pour sa forte personnalité mais avec ses collègues, elle avait entendu dire qu'il y avait parfois des problèmes d'horaires. Selon ce médecin, il se justifiait de se séparer de l'intimée qui perturbait le suivi médical des patients, les patients et l'équipe de soin. Il ressort de ses déclarations qu'elle avait abordé les problèmes rencontrés directement avec l'intimée et les considérait comme réglés. Elle a su que D. _____ avait reçu des plaintes d'autres personnes. Le témoin T. _____, médecin, a confirmé que l'intimée entretenait de bonnes relations avec les patients et les collègues mais ne savait pas si elle entretenait de bonnes relations avec sa hiérarchie. [...] a confirmé que le

31 août 2021, l'intimée s'était absente sans avertir un supérieur hiérarchique, alors que la consigne de le faire était claire et qu'il y avait toujours un responsable sur place. L'échange de messages Whatsapp produit sous pièce 13 entre l'intimée et la Dre F._____ permet de confirmer que celle-ci avait bien des reproches à faire à l'intimée et les lui avait communiqués. Egalement produits sous cette pièce, les messages échangés à la suite du licenciement entre l'intimée et le médecin, Dr [...], confirment que celui-ci, tout en reconnaissant les immenses qualités techniques de l'intimée, avait signalé des problèmes de comportement et de gestion du stress. Enfin, un échange de courriels entre le Dr [...] et D._____ mentionne les problèmes avec l'intimée qui auraient été discutés avec l'infirmière-cheffe [...].

E. 4.2.3

Compte tenu de ce qui précède, il est erroné de retenir que l'intimée ne posait aucun problème de comportement ou à tout le moins de considérer que son comportement n'a pas pu donner lieu à son licenciement. En effet, plusieurs médecins – ainsi que l'infirmière-cheffe – ont relevé la nécessité de lui faire des remarques. La Dre F._____ paraît particulièrement crédible, car de ses échanges avec l'intimée, on ne décèle aucune animosité. Il en va de même du Dr [...] qui a jugé nécessaire de rapporter des problèmes de gestion du stress. Autrement dit, et comme relevé au considérant 4.1.4 ci-dessus, le code des obligations n'imposant pas d'avertissement avant un licenciement, ni de justification, ni de mesure de la proportionnalité, le motif avancé par l'appelante pour justifier le licenciement, à savoir le comportement de l'intimée est avéré. On ne décèle pas non plus d'abus de droit de la part de l'employeur, dans la mesure où aucune des parties n'a mis en avant de conflit interpersonnel qui aurait dû être géré et qui ne l'aurait pas été (cf. supra consid. 4.1.3). Dès lors qu'il existe un motif réel de licenciement fondé dans le comportement de l'intimée et qu'un tel motif suffit à exclure d'emblée une résiliation abusive, il n'est pas nécessaire d'examiner si l'intimée est parvenue à établir les faits, ou du moins des indices, permettant de supposer que l'appelante l'aurait congédiée exclusivement avec la volonté d'échapper à des prétentions juridiques résultant du contrat de travail qu'elle aurait pu faire valoir au sens de l'art. 336a let. c CO ou aurait fait valoir de bonne foi au sens de l'art. 336a let. d CO.

E. 5

Les premiers juges ont considéré que le licenciement pouvait être qualifié d'abusif aussi en raison de la manière dont celui-ci avait été signifié. En effet, les faits de venir à cette fin au domicile de l'intimée et de le communiquer aux employés lors d'un afterwork étaient constitutifs d'un abus.

E. 5.1

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 (ATF 132 III 115 consid. 2.2). Si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; cf. Dunand, in Commentaire du Contrat de travail, 2 e éd., Berne 2022 [ci-après : Commentaire], n. 92 ad art. 336 CO et réf. cit. ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2019, p. 813 et réf. cit.) ; un comportement simplement inconvenant, discourtois ou indélicat ne suffit pas, car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_3/2023 du 30

août 2023 consid. 4.2 ; TF 4A_117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.1 ; TF 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.2). L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur, ce qui implique le respect des droits de la personnalité du travailleur dans le cadre d'un licenciement. L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur (TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.2) Par exemple, en raison de la finalité du droit de résiliation, d'une part, et de la disproportion des intérêts en présence, d'autre part, le licenciement peut être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de l'employeur (ATF 132 III 115 consid. 2 ; ATF 131 III 535 consid. 4 ; TF 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1). Notamment, le fait de libérer une employée avec effet immédiat de son obligation de travailler et de l'escorter vers la sortie, associé à l'obligation de rendre immédiatement les clés, avec interdiction d'accéder aux locaux et de prendre contact avec le reste du personnel, est une attitude répréhensible de l'employeur de nature à rendre le licenciement abusif, ce d'autant plus lorsque de telles mesures ne sont justifiées par aucun motif particulier (TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.3 et 2.4 ; Dunand, *ibidem*). Dans sa décision, le Tribunal fédéral a relevé que, selon l'expérience générale de la vie, une libération immédiate de l'obligation de travailler, accompagnée des mesures restrictives susmentionnées laissait supposer que le licenciement pourrait se fonder sur des motifs graves, à tout le moins lorsque les mesures précitées n'étaient justifiées par aucun motif particulier lié par exemple à des données sensibles ou à un risque de perte de clientèle (TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.3 et 2.4 et 2.5.2 ; Wyler/Heinzer, *op. cit.* , p. 818). Toutefois, à ces circonstances s'ajoutait le fait qu'il avait été retenu que le licenciement était intervenu pour de pures raisons de convenance personnelle, liées à la volonté d'un des membres du comité de l'association qui employait la collaboratrice de se débarrasser à tout prix de celle-ci (TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.5.2 ; Wyler/Heinzer, *ibidem*). Puis, le Tribunal fédéral a cependant jugé que le fait de libérer immédiatement un travailleur licencié, en lui interdisant d'accéder dorénavant aux locaux de l'entreprise et en l'empêchant de prendre congé de ses collègues n'était pas une atteinte suffisante pour rendre abusif le congé (TF 4A_280/2017 du 7 septembre 2017 consid. 4.4.2 ; Wyler/Heinzer, *ibidem*), cela même si le travailleur concerné avait ressenti ce procédé comme subjectivement blessant (TF 4A_186/2022 du 22 août 2022 consid. 4.5.3) Dès lors, la libération de l'obligation de travailler est admise mais doit être accompagnée d'égards. Ceux-ci doivent être gérés de manière à ne pas laisser entendre que l'intéressé aurait gravement fauté, auquel cas le licenciement n'est de ce chef pas abusif (Wyler/Heinzer, *ibidem* et note de bas de page 3917).

E. 5.2

En l'espèce, le licenciement est intervenu le 31 août 2021, soit le dernier jour du mois. En conséquence, le licenciement devait être signifié ce jour-là, ou le congé était reporté d'un mois, conformément au contrat de travail et à l'art. 335c CO. Aussi, l'intimée s'étant absentée avant la fin de son service sans avertir son supérieur, il ne peut être reproché à l'appelante de ne pas avoir anticipé l'annonce du licenciement, lequel avait déjà été décidé le 9 août 2021. Les modalités finalement adoptées pour annoncer son congé à l'intimée ne constituent pas pour autant une atteinte grave aux droits de la personnalité. En outre, le fait que l'intimée était souffrante est insuffisamment attesté. A cet égard, l'intimée n'a produit aucun certificat médical ni n'a allégué en première instance la nullité de la résiliation de son contrat au motif que cette résiliation aurait été communiquée en temps inopportun au sens de l'art. 336c al. 1 CO, soit en particulier pendant une période d'incapacité de travail (let.

b). Or, dans la motivation de son appel, l'appelante conteste la réalisation d'un tel grief et l'intimée s'en remet à justice. Dans la mesure où aucune pièce ni aucun témoignage au dossier ne permettait aux premiers juges de subodorer une telle incapacité, ces derniers n'étaient pas tenus d'interpeler l'intimée à ce sujet malgré l'application de la maxime inquisitoire sociale. Cette maxime impose en effet aux juges un devoir d'interpellation accrue, mais ne les astreint à aucune investigation de leur propre initiative. D'ailleurs, lorsque les parties sont représentées par un avocat, le tribunal peut et doit faire preuve de retenue (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 et 2.3.2). Dès lors, c'est à juste titre que les juges de première instance n'ont pas examiné ce grief, lequel ne doit pas non plus être examiné en deuxième instance, faute toujours d'éléments pertinents y relatifs au dossier. Au demeurant, compte tenu du témoignage de O. _____, l'état de l'intimée ne paraissait pas empêcher que son licenciement lui soit annoncé, l'intimée ne l'ayant d'ailleurs pas prétendu. Reste à examiner si le fait de s'être rendu à son domicile peut rendre le licenciement abusif. Il ressort du témoignage de O. _____ que la façon dont s'est déroulée cette visite était correcte et que D. _____ a fait preuve d'égards envers l'intimée. On ne décèle rien dans le déroulement de l'entretien qui laisserait penser que les conditions posées par la jurisprudence n'auraient pas été respectées. Le seul fait d'annoncer le licenciement par un déplacement physique à domicile est en soi insuffisant pour reconnaître un comportement abusif. Il n'y a pas d'atteinte grave à la personnalité de l'intimée et, comme relevé par l'appelante, malgré le fait que le procédé utilisé pour notifier le licenciement à l'employée puisse paraître inhabituel, il répondait à une nécessité pratique liée notamment à la date du licenciement. Cette modalité ne dénote pas d'un manque d'égards particulier, surtout lorsqu'on la compare avec l'annonce par simple courrier clairement tolérée par la jurisprudence. Si l'intimée a pu ressentir le fait de venir à son domicile pour lui annoncer son licenciement comme subjectivement blessant, cela ne suffit pas pour conclure à un licenciement abusif. On relèvera d'ailleurs que la jurisprudence précitée met plutôt en exergue l'apparence donnée au licenciement, notamment quant à la libération immédiate de l'obligation de travailler et à l'accompagnement en dehors des locaux, laissant penser à un licenciement immédiat et donc à une faute grave. Or, en l'occurrence, aucun élément au dossier ne permet de penser que tel aurait été le cas. Enfin, le fait d'avoir annoncé le licenciement de l'intimée à tous les collègues présents lors de l'afterwork organisé le même jour n'est pas établi, aucun témoignage ne le corroborant. Non seulement R. _____ n'était pas présente, mais V. _____ l'a appris à la fin de l'afterwork par D. _____ dans ce qui semble avoir été un aparté, puisqu'elle ignore si d'autres personnes l'ont appris à cette occasion. Dès lors, même sous l'angle des modalités du licenciement, celui-ci n'est pas abusif.

E. 5.2.3

et réf. cit., JdT 2019 II 316 ; Wyler/Heinzer, op. cit. , p. 527). Le travailleur n'a pas de droit général à ce que l'employeur inclue systématiquement dans le certificat des remerciements et des vœux pour l'avenir professionnel (TF 4C.36/2004 du 8 avril 2004 consid. 5 ; Wyler/Heinzer, ibidem). A plus forte raison, il y a donc lieu de considérer que le travailleur ne saurait prétendre à une recommandation, qui va plus loin que des remerciements ou des vœux (Wyler/Heinzer, ibidem).

E. 6

Les premiers juges ont fixé l'indemnité due à l'intimée à trois mois de salaire, en tenant compte de la durée des rapports de travail, des modalités de licenciement, de la libération de

l'obligation de travailler et de l'obligation de se rendre dans les locaux le lendemain pour restituer ses affaires sans tenir compte de son état de santé, ainsi que du fait que ses collègues de travail auraient appris le licenciement lors d'un afterwork .

E. 6.1

Aux termes de l'art. 336a al. 1 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. Cette indemnité est fixée en tenant compte de toutes les circonstances (art. 336a al. 2 CO).

E. 6.2

En l'espèce, compte tenu de ce qui précède, il est retenu que les modalités du licenciement de l'intimée, sa libération de son obligation de travailler, l'obligation de venir le lendemain pour restituer ses affaires et la communication de son licenciement à une seule employée en fin d' afterwork ne suffisent pas pour qualifier le congé d'abusif. Le licenciement n'étant pas abusif, l'appelante n'a donc pas à verser d'indemnité au sens de l'art. 336a al. 1 et 2 CO à l'intimée.

E. 7

Concernant le certificat de travail, les premiers juges ont adopté sans modification le projet proposé par l'intimée, estimant qu'il correspondait à la réalité et n'était pas dithyrambique. Ils ont retenu que l'appelante n'avait pas contesté la liste des tâches énoncées et que l'instruction n'avait pas révélé d'éventuels problèmes de comportement de la part de l'intimée, si ce n'est tout au plus quelques problèmes liés à la gestion du stress. L'ayant déjà soulevé en première instance (all. 138 et 139 de la réponse du 31 mars 2022), l'appelante invoque le principe de véracité pour contester la motivation susmentionnée, en particulier concernant les trois derniers paragraphes du certificat, lesquels portent sur la qualité du travail, la conduite du travailleur et les recommandations. 7.1.1 Les conclusions doivent être suffisamment précises pour permettre au tribunal de les reprendre dans son dispositif en cas d'admission (ATF 142 III 102 consid. 5.3.1 ; TF 4A_428/2018 du 29 août 2019 consid. 4.2.1, in RSPC 2020 24 ; Diestchy, Droit du travail et procédure civile, 2023, n. 152). En raison de cette exigence, le travailleur doit préciser dans sa conclusion le contenu que le certificat de travail devrait avoir (TF 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.2 ; Diestchy, op. cit. , n. 170 et réf. cit.), cela en particulier lorsque l'employé est déjà en possession d'un certificat dont il entend obtenir la modification (Diestchy, op. cit. , n. 170). Ainsi, lorsque le certificat de travail lui a été remis, le travailleur est habilité à en réclamer sa rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3, JdT 2003 I 342 ; TF 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1), en désignant précisément les passages à supprimer et les modifications souhaitées (TF 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.2 ; Diestchy, op. cit. , n. 171). 7.1.2 Au vu de la jurisprudence précitée, rendue en cas d'action en rectification du certificat ouverte par le travailleur, et appliquée par analogie au cas d'espèce, on constate que l'appelante n'a pas précisé dans ses conclusions la modification souhaitée du contenu du certificat de travail de l'intimée. Elle a uniquement conclu au rejet de la demande et, subsidiairement, à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Néanmoins, la Cour de céans comprend clairement de la motivation de son appel qu'elle conteste les trois derniers paragraphes du certificat de travail joint au jugement querellé et quel serait le sens de la modification souhaitée dans le certificat de travail. L'appelante a en effet mentionné que rien ne l'empêchait d'admettre que l'intimée avait grandement été appréciée par ses collègues, et

qu'il n'en allait pas de même de ses supérieurs, les patients et fournisseurs n'ayant pas émis la moindre plainte. Il convient dès lors d'examiner ce grief.

E. 7.2.1

Selon l'art. 330a CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (al. 1). A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2). L'intérêt protégé par cette disposition est celui du travailleur, le certificat ayant pour objectif de favoriser son avenir économique et protéger sa personnalité (Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant la révision des titres dixième et dixième bis du Code des obligations (du contrat de travail) du 25 août 1967, Message FF 1967 II 249, pp. 287, 364 ; Aubert, in Commentaire, n. 2 ad art. 330a CO). La protection du travailleur à cet égard trouve ainsi également son fondement dans l'art. 328 CO et dans les devoirs qui en découlent (ATF 129 III 177 consid. 3.2, JdT 2003 I 342, SJ 2003 I 420 ; Aubert, ibidem). En vue de cette double finalité du certificat, les appréciations que supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur doivent être exprimées avec bienveillance, afin de favoriser les perspectives économiques, tout en étant véridiques et complètes, afin de donner une image aussi fidèle que possible des prestations et comportement de leur potentiel futur employé à un nouvel employeur (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 525 ; Aubert, in Commentaire, nn. 18-20 ad art. 330a CO). La complétude implique que le certificat comprenne tous les éléments significatifs de la relation entre les parties, cela d'un point de vue objectif et raisonnable, cela avec des informations sur la qualité du travail et le comportement de l'employé (ATF 136 III 510 consid. 4.4, JdT 2010 I 437 ; Aubert, in Commentaire, n. 19 ad art. 330a CO). L'exactitude du certificat impose que toutes informations erronées, trompeuses, ambiguës ou imprécises soient exclues (Aubert, in Commentaire, n. 20 ad art. 330a CO). Le certificat doit ainsi inclure tous les éléments importants que ceux-ci soient positifs ou négatifs, les faits et appréciations défavorables devant être fondés et pertinents (ATF 144 II 345 consid. 5.2.2, JdT 2019 II 316 ; ATF 136 III 510 consid. 4.1, JdT 2010 I 437 ; Wylter/Heinzer, ibidem ; Aubert, in Commentaire, n. 21 ad art. 330a CO). Le certificat de travail doit décrire les prestations et activités du travailleur conformément à la vérité, de manière à permettre à un tiers de se faire une image fiable du travailleur (TF 4C.60/2005 du 28 avril 2005 consid. 4.1 ; Wylter/Heinzer, op. cit., p. 526). Le choix de la formulation du certificat appartient à l'employeur, de sorte que le travailleur ne dispose d'aucune préention à une formulation déterminée (ATF 144 II 345 consid.

E. 7.2.2

En l'espèce et compte tenu de ce qui précède, le certificat de travail proposé à l'appelante par l'intimée ne peut lui être imposé tel quel, en particulier concernant les trois derniers paragraphes du certificat. Il est établi que l'intimée n'a pas toujours adopté un comportement adéquat en présence des supérieurs hiérarchiques. Le terme de « collaboratrice... respectueuse » paraît ainsi inexact au vu du courriel adressé le 1^{er} août 2021 par le Dr [...] à D. _____. De même, au vu de l'échange de courriels entre ces deux personnes, il n'est pas certain que celles-ci aient « grandement » apprécié l'amabilité de l'intimée, de sorte que l'avant-dernier paragraphe ne correspondrait pas non plus à la réalité. Quant au dernier paragraphe proposant de mentionner des « recommandations chaleureuses », l'intimée ne saurait l'exiger de la part de l'appelante. Il se justifie dès lors de modifier le contenu du certificat de travail, de manière à respecter les critères de

bienveillance, complétude, exactitude et pertinence des éléments négatifs du certificat de travail, tels qu'exposés précédemment. Le grief étant admis, mais la Cour de céans ne pouvant pas se substituer aux juges de première instance sur la question du contenu du certificat de travail, il y a lieu de renvoyer la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle décision sur cet objet dans le sens des considérants.

E. 8

Au vu de ce qui précède, l'appel est admis. Le jugement doit être réformé au chiffre II de son dispositif en ce sens que la conclusion prise par l'intimée sous chiffre I de sa demande du 9 février 2022 est rejetée, ainsi qu'au chiffre IV dans le sens du considérant ci-après (cf. infra consid. 9.2). Le jugement doit être annulé au chiffre III de son dispositif, la cause étant renvoyée à la première instance pour instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants sur la question de la modification du certificat de travail. Et le jugement doit être confirmé aux chiffres I, V et VI de son dispositif.

E. 9.1

Aux termes de l'art. 95 al. 1 CPC, les frais comprennent les frais judiciaires (al. 2) et les dépens (al. 2), lesquels sont fixés par les cantons (art. 96 CPC). Conformément à l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante. Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). Par partie succombante au sens de l'art. 106 al. 1 CPC, il faut entendre la partie qui perd le procès au sens courant, soit le demandeur dont les prétentions sont rejetées ou écartées, ou le défendeur qui est condamné dans le sens demandé par son adversaire (Tappy, in CR-CPC, n. 12 ad art. 106 CPC).

E. 9.2

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais, judiciaires et dépens (art. 95 al. 1 CPC), de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). Concernant la procédure de première instance, il n'est pas perçu de frais judiciaires en application de l'art. 114 let. c CPC, lequel prévoit la gratuité pour un litige portant sur un contrat de travail, lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. dès lors qu'aucun élément au dossier ne justifie d'obliger l'une des parties à supporter de tels frais au motif qu'elle aurait procédé de façon téméraire ou de mauvaise foi au sens de l'art. 115 CPC. Concernant les dépens de première instance, on constate qu'à l'issue du présent arrêt, l'intimée perd entièrement sur ses conclusions pécuniaires en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif et partiellement en ce qui concerne son certificat de travail, dès lors que seuls les trois derniers paragraphes doivent être modifiés. On peut considérer que l'intimée gagne sur la moitié de cette conclusion. Compte tenu d'une valeur litigieuse de la conclusion pécuniaire en délivrance d'un certificat de travail estimée à un mois de salaire, soit 4'485 fr. (CACI 12 novembre 2018/643 consid. 3.2.2 ; Dietschy, op. cit. , n. 169) et de ses conclusions pécuniaires prises à hauteur de 17'940 fr., l'intimée a eu gain de cause à hauteur de 1/10 $([17'940 + 4'485] / [1/2 \text{ de } 4'495])$ sur l'ensemble du litige et les dépens seront répartis selon cette proportion. Compte tenu de la nature et de la complexité de la cause, il se justifie d'arrêter de pleins dépens à 3'000 fr. pour chaque partie (art. 3 et 5 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]), de sorte qu'après compensation (9/10 de 3'000 fr. – 1/10 de 3'000 fr.), l'intimée versera à l'appelante la somme de 2'400 fr. à titre de dépens réduits de première instance.

E. 9.3

L'appelante obtient entièrement gain de cause sur ses conclusions prises en procédure d'appel. S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. et l'art. 115 CPC n'étant pas applicable, l'arrêt sera également rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC ; CACI 6 octobre 2023/403 consid. 6.3). Dès lors, l'avance de frais de 734 fr. effectuée par l'appelante lui sera restituée. En deuxième instance, la valeur litigieuse doit être arrêtée à 17'940 fr., soit 13'455 fr. pour le grief de l'appelante concernant l'indemnité pour licenciement abusif et 4'485 fr. pour le grief lié à la modification du certificat de travail. Dès lors, en application des art. 3 al. 2 et 7 al. 1 TDC, la charge des dépens peut être évaluée à 2'000 fr. pour chaque partie. Compte tenu de l'issue de l'appel, l'intimée versera à l'appelante la somme de 2'000 fr. à titre de pleins dépens de deuxième instance.

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