

## **VD\_GERICHTE P318.047479 vom 4. November 2020**

VD Tribunal cantonal, 2020-11-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P318.047479](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P318.047479)

FR: VD\_GERICHTE P318.047479 du 4 novembre 2020

IT: VD\_GERICHTE P318.047479 del 4 novembre 2020

### **Erwägungen**

#### **E. 4.1**

Dans un deuxième moyen, l'appelante soutient que le fait que l'intimée ait invoqué la protection de ses droits à la personnalité en relation avec un conflit interpersonnel l'opposant à H. \_\_\_\_\_ n'est ni à l'origine ni le motif déterminant de son licenciement. A l'appui de son

- 20 - moyen tendant à contester l'existence d'un congé représailles, elle plaide en vrac avoir pris les mesures pour résorber le conflit interpersonnel dès qu'elle en a eu connaissance, tout en niant l'existence de ce conflit au motif que H. \_\_\_\_\_ était régulièrement absent du bureau. Les premiers juges n'ont pas tenu compte des déclarations de celui-ci, comme il n'est pas tenu compte du fait que l'engagement politique de l'intimée était antérieur à son contrat de travail ou du fait qu'elle a exercé sa fonction politique pendant son congé maladie. Toujours dans le cadre de l'examen du congé représailles, l'appelante réitère également le retranchement des pièces 7 et 7bis au motif qu'elles ont été établies sur les seuls dires de l'intimée et qu'il s'agit en réalité de certificats médicaux de complaisance. Quoiqu'il en soit, l'intimée n'avait pas tenu l'appelante au courant de ses problèmes interpersonnels avec H. \_\_\_\_\_ dès l'été 2017 mais seulement en décembre de la même année. L'appelante conteste encore, dans un troisième moyen qu'il convient d'examiner simultanément, que les motifs de licenciement avaient varié au cours de la procédure. La question de la perte de confiance envers l'intimée, de ses prestations insuffisantes et de son attitude dans son travail sont les motifs qui ont toujours été mis en avant par l'appelante. Quant aux carences linguistiques en allemand, elles avaient été thématiques à l'interne.

#### **E. 4.2**

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste — non exhaustive — des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Ainsi, à teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (art. 328 CO) (TF 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1 ; TF 4A\_18/2018 du 21 novembre 2018 consid.

- 21 - 3.1). Cela étant, les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine, et

qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A\_401/2016 précité, consid. 5.1.3 ; TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517 in fine). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A\_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; TF 4A\_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 4.1). Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu 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). Le congé peut aussi être abusif parce qu'il a été donné en violation des droits de la personnalité du travailleur (ATF 136 III 513 consid. 2.3). L'employeur doit en effet protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Il doit s'abstenir de porter une atteinte injustifiée aux droits de la personnalité du travailleur et, dans les rapports de travail, il doit protéger son employé contre les atteintes émanant de supérieurs, de collègues ou même de tiers (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 132 III 257 consid. 5.1). S'il surgit un conflit entre travailleurs, l'employeur doit s'efforcer de l'apaiser (ATF 125 III 70 consid. 2c). Il dispose cependant d'un large pouvoir d'appréciation dans le choix des mesures à prendre. Savoir s'il a pris les mesures

- 22 - adéquates est une question de droit (TF 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.5 et les réf. cit.). On ne peut pas reprocher à un employeur de ne pas avoir pris les mesures adéquates pour apaiser un conflit lorsque l'attitude du travailleur est la cause de la tension et que la mesure appropriée était — comme cela avait été fait — de l'inviter à faire un effort et à changer d'attitude (ATF 136 III 513 consid. 2.6).

### **E. 4.3**

En l'espèce, il ressort de l'état de fait que l'intimée a fait part de ses difficultés relationnelles avec H.\_\_\_\_\_ en fin d'année 2017. Les entretiens qui avaient eu lieu au préalable, soit dès l'été 2017, avaient trait à des problèmes organisationnels et de processus non respectés avec H.\_\_\_\_\_, comme cela ressort notamment du témoignage de C.\_\_\_\_\_. Certes, le témoin N.\_\_\_\_\_ a pu faire état d'un climat de travail un peu désagréable et d'une ambiance différente en présence de H.\_\_\_\_\_ et de l'intimée et en avoir parlé assez rapidement avec celle-ci. Mais la hiérarchie de l'appelante n'a été informée du fait que la relation entre les deux protagonistes était problématique qu'en décembre 2017, I.\_\_\_\_\_ expliquant même avoir été surpris car il n'y avait pas eu de signe [comprendre « précurseur »] et avoir immédiatement cherché des solutions. Pour le témoin S.\_\_\_\_\_, il en va de même : il n'a été au courant des difficultés rencontrées entre l'intimée et H.\_\_\_\_\_ qu'en décembre 2017, ayant été informé qu'il y avait des problèmes dans l'équipe et mentionnant qu'il fallait les résoudre pour améliorer aussi la qualité du travail. Il explique que le sujet a été débattu devant le Conseil d'administration. Il ressort de ce qui précède, que même si l'intimée et son assistante avaient mal vécu l'arrivée de H.\_\_\_\_\_ et que l'intimée avait été atteinte par les difficultés rencontrées dès l'arrivée de celui-ci, qui pouvait par exemple ne pas lui adresser la parole ou l'isoler, comme cela ressort du témoignage de N.\_\_\_\_\_, l'appelante n'avait été tenue au courant de ces problèmes qu'en décembre 2017. Depuis le 19 janvier 2018, l'intimée a été à l'arrêt de travail à 100 %. Elle a recommencé à travailler à

50 % le 1er mars 2018 et à 60 % le 9 avril 2018. Il ne ressort pas de l'état de fait du jugement entrepris qu'une mesure particulière a été tentée par l'appelante entre l'information en décembre 2017 d'une situation dégradée sur le plan des relations entre deux employés et une

- 23 - réunion au début du mois d'avril 2018 en présence des deux protagonistes. S'agissant de cette période, la responsable des ressources humaines, J.\_\_\_\_\_, dit qu'à ce moment-là, il y avait une intention de poursuivre la collaboration avec l'intimée tout en expliquant que la décision de licencier celle-ci avait été prise avant la séance du 26 avril 2020 lors de laquelle le licenciement lui a été signifié. Or, on ne sait rien des mesures qui auraient été prises entre décembre 2017 et avril 2018 pour résorber le conflit de personnes, si ce n'est la réunion apparemment stérile du 4 avril 2018. Par ailleurs, les motifs invoqués à l'appui de la résiliation, qui n'ont pas été signifiés à l'intimée le 26 avril 2018 mais seulement dans un courrier du 17 mai 2018, sont une ambiance dégradée par la faute de l'intimée et des standards en terme d'engagement et d'efficacité non respectés, ce qui vient déjà contredire la lettre de licenciement dans laquelle il est écrit : « ... Diese Entscheid fällt uns nicht leicht, haben wir mit dir doch eine sympatische und offenen Kollegin gefunden ». Il ressort plutôt de l'ensemble des circonstances que l'appelante a privilégié une solution de facilité en décidant de se séparer d'une employée qui rencontrait des difficultés relationnelles avec son supérieur hiérarchique plutôt que d'essayer de résorber le conflit, tentatives avortées en moins d'un mois. Force est ainsi de constater que les éléments qui précèdent constituent un faisceau d'indices suffisants pour retenir que les motifs avancés par l'appelante à l'appui de la résiliation des rapports de travail qu'elle entretenait avec l'intimée ne sont pas les motifs réels pour lesquels celle-ci a été licenciée. Le licenciement doit dès lors être considéré comme abusif. L'appelante ne parvient pas à démontrer que le fait que l'intimée ait fait valoir la protection de ses droits à la personnalité en relation avec un conflit interpersonnel l'opposant à H.\_\_\_\_\_ n'est pas à l'origine de son licenciement. Les griefs d'inefficacité et de perte de motivation, dans le contexte décrit ci-dessus et qui plus est en période d'incapacité partielle de travail, sont extrêmement mal venus. L'argumentaire de l'appelante est par ailleurs contradictoire et révélateur, dès lors qu'elle plaide simultanément l'absence de conflit en raison du fait qu'il y avait peu d'interactions entre H.\_\_\_\_\_ et l'intimée et le fait d'avoir pris les mesures pour résorber le conflit interpersonnel dès qu'elle en a eu connaissance. Enfin, la plupart des arguments de l'appelante sont sans

- 24 - incidence sur l'issue du litige. Ainsi, on ne voit pas pour quel motif le retranchement des pièces 7 et 7bis – constituant des questions formulées par le conseil de l'intimée à l'attention de ses médecins – ou l'engagement en politique de l'intimée, y compris pendant une période d'incapacité, devrait changer l'appréciation de la Cour de céans sur le caractère abusif du licenciement. Il en va de même de sa soi-disant constance dans les motifs qui ont conduit au licenciement dès lors qu'il suffit de constater qu'ils ne sont pas réels comme expliqué ci-dessus. De plus, et quand bien même cela n'a pas été retenu par les premiers juges, il faut signaler qu'à aucun moment, préalablement à l'entretien du 26 avril 2017, l'intimée ne s'est vu signifier une critique sur son engagement ou sa motivation et que, en aucun cas, elle ne pouvait s'attendre à être licenciée ce jour-là, ayant été convoquée sous le prétexte d'un entretien qui pourrait être qualifié de « follow-up ». On lui a alors remis deux documents pour signature, soit une convention de fin des rapports contractuels ou un licenciement, le tout en allemand, alors que l'appelante plaide que l'intimée ne maîtrisait pas suffisamment cette langue. Cette dernière a dû quitter les locaux le jour- même, alors qu'à

ce moment-là, elle était encore partiellement en arrêt maladie. Il ressort de ce qui précède que le licenciement doit également être considéré comme abusif parce qu'il a été donné de manière abrupte. Les moyens sont dès lors mal fondés.

### **E. 5.1**

Dans un moyen subsidiaire, l'appelante fait valoir qu'au vu des faits de la cause et des efforts qu'elle avait entrepris, le montant de l'indemnité octroyé par les premiers juges devrait être revu à la baisse. Le moyen n'est pas motivé et les conclusions à cet égard ne sont pas chiffrées. Ce grief est donc irrecevable. Au demeurant, l'appréciation des premiers juges à cet égard ne prête pas le flanc à la critique. Ils ont tenu compte de la durée de l'atteinte, des tentatives mises en place par l'intimée pour améliorer la situation, dont on a vu ci-dessus qu'elles n'étaient pas suffisantes, ainsi que de la situation dans laquelle

- 25 - l'intimée s'est trouvée après le licenciement du fait de ne plus avoir accès à sa boîte mail sans que le nécessaire ne soit entrepris par l'appelante. Les magistrats ont également tenu compte de l'état psychique dans lequel s'était retrouvée l'intimée, lequel est attesté par deux certificats médicaux, qui n'ont certes pas la valeur probante d'une expertise indépendante mais dont il convenait de tenir compte. A cela s'ajoute encore que, même en incapacité de travail, l'intimée a fait preuve d'une motivation sans faille, expliquant vouloir continuer à assumer ses responsabilités dans les projets qu'elle avait conduits, si bien que l'atteinte induite par le licenciement en période d'incapacité paraît d'autant plus importante. Une indemnité correspondant à quatre mois de salaire n'est pas critiquable d'autant que les premiers juges disposaient d'un large pouvoir d'appréciation à cet égard. Serait-il recevable, le moyen est mal fondé.

### **E. 6.1**

Dans un dernier moyen, l'appelante conteste que l'intimée ait droit au bonus de 5'000 fr. lié à l'acquisition de [...] comme nouveau client. Les conditions à remplir pour y avoir droit sont clairement énoncées dans le « Mitarbeiterhandbuch » et ne sont pas réalisées en l'espèce. En plus il faut être soit apporteur d'affaires (« Türoffner ») soit avoir été impliqué dans la complète acquisition d'un nouveau client (« Komplettakquise eines Neukunden »). Or [...] et l'appelante étaient déjà en contact et en relation d'affaires depuis le printemps 2016 et l'intimée n'a commencé son travail qu'en août 2016. Il ressort clairement des témoignages que par rapport à [...], le concept n'a pas été élaboré par l'intimée seule, ni même qu'elle ait été apporteuse d'affaires. Enfin, l'appelante relève en substance que [...] n'est pas un client pérenne mais qu'il s'agit de préparer des « Events » et seule la conclusion d'un contrat de durée aurait donné droit à un bonus. A cet égard, il ressort du témoignage de G.\_\_\_\_\_, directrice marketing [...], que l'intimée l'a contactée au moment où ils recherchaient une agence de relations publiques pour ouvrir [...] en Suisse, ce qu'a

- 26 - confirmé S.\_\_\_\_\_ lorsqu'il a déclaré que l'intimée avait eu le premier contact. Le premier rendez-vous a eu lieu avec S.\_\_\_\_\_ au seul motif que l'intimée était malade. L'intimée et son assistante étaient les contacts principaux de [...]. C'est l'intimée qui a aidé cette société pour son expansion, l'intimée effectuant l'essentiel du travail pour [...], allant aux meetings et l'informant de l'avancée. L'argument de l'appelante selon lequel [...] n'a pas conclu un contrat de durée avec elle tombe à faux au vu des déclarations de la principale intéressée. Il ressort de ce témoignage que [...] était un client important, qui a été démarché par l'intimée, et que cette dernière a assuré le contact client et la gestion des projets jusqu'à son licenciement. Au demeurant, la déclaration de S.\_\_\_\_\_, faite en qualité de partie,

selon laquelle l'appelante aurait eu une relation contractuelle avec [...] au printemps 2016 par le biais de [...], ne contredit pas les faits précités et ce qui a été retenu par les premiers juges, dès lors que cette déclaration a été faite à l'appui de l'allégué 95 de la réponse. En effet, par cet allégué, l'appelante a reconnu avoir travaillé avec [...] sur mandat du groupe [...], soit implicitement avec le client direct [...] et non avec [...]. Ainsi, comme l'a confirmé S.\_\_\_\_\_, c'est l'intimée qui a eu le premier contact avec [...]. C'est à raison que les premiers juges ont retenu que l'intimée avait droit à l'indemnité contractuelle « Komplettakquise eines Neukunden » sous déduction du montant déjà perçu comme « Türoffner », soit 3'000 fr. (5'000 fr. - 2'000 fr. ). A cet égard, on peut d'ailleurs se référer au jugement entrepris, dont la Cour de céans fait sienne la motivation développée au considérant VIII (pp. 32 ss). Le moyen est mal fondé.

#### **E. 7**

En conclusion, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 in fine CPC, et le jugement querellé confirmé. L'arrêt peut être rendu sans frais judiciaires au vu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC).

- 27 - La partie intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens.

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