

VD_GERICHTE P320.034317 vom 4. September 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-09-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P320.034317

FR: VD_GERICHTE P320.034317 du 4 septembre 2023

IT: VD_GERICHTE P320.034317 del 4 settembre 2023

Erwägungen

E. 9

novembre suivant.

- 12 - En droit : 1. 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]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). 1.2 En l'espèce, formé en temps utile contre une décision finale par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office, conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuées par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4). 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

- 13 - 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 (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). 3. 3.1 L'allégation de faits et moyens de preuve nouveaux n'est admise en appel qu'aux conditions de l'art. 317 al. 1 CPC. Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (art. 317 al. 1 let. a CPC) et ne pouvaient pas être invoqués ou produits en première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (art. 317 al. 1 let. b CPC), ces deux conditions étant cumulatives (TF 5A_451/2020 du 31 mars 2021 consid. 3.1.1 et les réf. citées). On distingue à cet égard les vrais et faux nova. Les vrais nova sont des faits ou moyens de preuve qui ne sont nés qu'après la fin de l'audience de débats principaux de première instance ; ils sont recevables en appel lorsqu'ils sont invoqués sans retard après leur découverte. Les faux nova sont des faits ou moyens de preuve nouveaux qui existaient déjà lors de l'audience de débats principaux ; leur recevabilité en appel est exclue s'ils avaient pu être invoqués en première instance en faisant preuve de la diligence requise (ATF 143 III 42

consid. 4.1 et les réf. citées, JdT 2017 II 342). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui, notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être produit en première instance (ATF 144 III 349 consid. 4.3.1 ; ATF 143 III 42 consid. 4.1, JdT 2017 II 342 ; TF 4A_508/2016 du 16 juin 2017 consid. 4.1, non publié à l'ATF 143 III 348, et les réf. citées).

- 14 - 3.2 En l'occurrence, les pièces déposées par l'appelante auprès de la Cour de céans ont toutes été produites en première instance et ne correspondent dès lors pas à des preuves nouvelles. Elles doivent dès lors être admises. En revanche, l'appelante argue qu'une seconde tentative de notification de l'ordonnance pénale du 21 juin 2019 aurait essuyé un échec, ce qui ressortait du procès-verbal des opérations du Ministère public. On constate toutefois que ce fait n'a pas été allégué devant les premiers juges, de sorte qu'il est nouveau. Or, la pièce sur laquelle se fonde l'appelante pour démontrer ce fait se trouvait déjà au dossier de première instance. L'appelante ne motivant pas en quoi ce faux nova remplirait les conditions de l'art. 317 al. 1 CPC, il y a lieu d'en constater l'irrecevabilité. 4. 4.1 Il est relevé à titre liminaire que l'appelante s'est prévalu à juste titre d'une constatation inexacte des faits, comme on le verra. Pour sa part, l'intimée a fondé son argumentation sur des déclarations de témoins entendus par les premiers juges, lesquelles n'avaient pas été intégralement retranscrites dans le jugement attaqué. La Cour de céans a dès lors modifié et complété l'état de fait retenu dans le jugement entrepris (art. 310 let. b CPC), étant précisé que les éléments de fait pertinents ont été intégrés dans la partie en fait du présent arrêt. 4.2 En premier lieu, l'appelante a fait valoir qu'il n'y avait jamais eu d'entretien entre les parties en date du 9 mai 2019, contrairement à ce qui avait été retenu dans le jugement attaqué. Il ressort en effet des pièces produites que le dernier protocole d'entretien a été établi le 6 avril 2019, qu'il portait sur le retard de l'intimée ainsi que sur des propos déplacés et qu'il prévoyait que l'entretien suivant devait avoir lieu le 9 mai 2019. Cela étant, il n'y a pas

- 15 - au dossier de protocole daté du 9 mai 2019. De surcroît, l'intimée était en arrêt maladie à partir du 6 avril 2019, de sorte qu'il paraît étonnant qu'un protocole d'entretien ait pu être émis le 9 mai 2019. Bien que – tel que le relève l'intimée – l'appelante a allégué, dans sa réponse du 10 novembre 2020, que les retards de l'intimée avaient fait l'objet de plusieurs protocoles d'entretien notamment en date du 9 mai 2019 (allégué no 78), l'appelante a expressément corrigé cette allégation dans sa duplique du 8 février 2021. Elle a en effet exposé que, s'agissant du troisième protocole du 6 avril 2019, la date du 9 mai 2019 était celle du prochain entretien, lequel n'avait jamais pu avoir lieu compte tenu de l'arrêt de travail de l'intimée. Dès lors, il sera retenu que le dernier protocole d'entretien est celui qui a été rédigé le 6 avril 2019. 4.3 En deuxième lieu, l'appelante a contesté le passage du jugement selon lequel l'ordonnance pénale rendue à l'endroit de l'intimée le 21 juin 2019 avait été notifiée à son lieu de travail et était devenue exécutoire le 19 juillet 2019. S'il est exact que l'ordonnance a été adressée à l'adresse de l'appelante au nom de l'intimée, il y a lieu de constater avec l'appelante que le procès-verbal des opérations du Ministère public mentionne que l'ordonnance précitée n'a pas pu être notifiée, le destinataire étant introuvable à l'adresse indiquée. Le suivi des envois de la poste indique également l'échec de la remise du pli et son renvoi à l'expéditeur. Partant, il convient de retenir que l'ordonnance pénale du 21 juin 2019 a été retournée au Ministère public. 4.4 Dans ce cadre, il est également précisé que, comme l'appelante l'a allégué en première et deuxième

instances, la protection juridique de l'intimée l'a informée, le 20 août 2019, que l'intimée avait fait l'objet d'une ordonnance pénale.

- 16 - 5. 5.1 Dans un grief principal, l'appelante fait valoir que le tribunal de première instance aurait retenu à tort qu'elle avait licencié l'intimée de manière abusive et, partant, aurait violé l'art. 336 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). 5.2 5.2.1 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. 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 réf. cités). En particulier, l'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que 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. Cette disposition vise le

- 17 - congé de représailles ou congé-vengeance (Bruchez/Mangold/Schwaab, Commentaire du contrat du travail, 4e éd., 2019, n. 6 ad art. 336 CO ; Staehelin, in Zürcher Kommentar, 2014, n. 24 ad art. 336 CO). Il tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3.1). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 précité la réf. citée). Il importe peu qu'en réalité sa prétention n'existe pas ; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle est fondée. 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 ; TF 4A_42/2018 précité consid. 3.1). 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_42/2018 précité consid. 3.1 et les réf. citées). 5.2.2 Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_42/2018 précité consid. 3.1). 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

- 18 - 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 réf. citées, JdT 2006 I 193 ; TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). 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 1er juillet 2020 consid. 2). 5.2.3 Conformément à l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2). 5.3 5.3.1 En l'occurrence, le tribunal de première instance a retenu que l'appelante était informée de l'existence de la procédure pénale ouverte à l'encontre de l'intimée avant de la licencier. A tout le moins, elle était indéniablement au courant du risque pénal qu'encourait l'intimée. 5.3.2 Pour sa part, l'appelante allègue que tel ne serait pas le cas. Bien qu'elle admette que des « indices auraient pu [lui] indiquer qu'une procédure pénale pourrait avoir lieu », elle aurait pris connaissance de l'existence de ladite procédure pénale en date du 20 août 2019 – lorsque l'intimée l'avait informée qu'une ordonnance pénale avait été rendue –, soit après avoir communiqué la fin des rapports de travail par courrier du 22 juillet 2019. En réalité, le licenciement ne reposerait pas sur ladite procédure pénale, mais aurait été justifié par des motifs légitimes. A l'appui de ses explications, l'appelante a notamment fait valoir l'absence de notification auprès d'elle du courrier du 1er mai 2019 de la Procureure ainsi que de l'ordonnance pénale du 21 juin 2019, ces

- 19 - deux plis ayant été retournés à l'expéditeur, ce qui est au demeurant exact. L'appelante relève également – et à bon droit – que les premiers juges ne pouvaient pas déduire des déclarations de V._____ que celui-ci avait « eu accès à l'ensemble des courriers » en lien avec la procédure pénale, étant néanmoins relevé que celui-ci a déclaré qu'il était au courant du fait que l'intimée avait été dénoncée pénalement avant son licenciement (cf. PV d'audition du 17 février 2021). Finalement, l'appelante rappelle que le dernier protocole d'entretien a été établi le 6 avril 2019 (et non le 9 mai 2019, tel que retenu à tort par le tribunal de première instance), en raison de propos déplacés prononcés le 4 avril 2019 et d'une arrivée tardive en date du 6 avril 2019, et que cet entretien a été immédiatement suivi de l'arrêt maladie de l'intimée le 7 avril 2019. Selon l'appelante, force était dès lors de constater que ces événements précédaient le courrier du 1er mai 2019 de la Procureure dans lequel elle indiquait son intention de rendre une ordonnance pénale à l'encontre de l'intimée. Il découle en effet de ces constatations que certaines déductions du tribunal de première instance sont infondées. En particulier, celui-ci ne pouvait pas considérer que les motifs de licenciement évoqués par l'appelante (absences maladie fréquentes, retards, erreurs de commande, propos inadmissibles et attitude désagréable) ne semblaient être apparus qu'une fois que l'existence de la procédure pénale avait été portée à sa connaissance. Pour parvenir à cette conclusion, le tribunal de première instance s'était en

effet fondé sur le fait que les comportements reprochés à l'intimée en date des 4 avril et 6 avril 2019 avaient fait l'objet d'un protocole d'entretien en date du 9 mai 2019 uniquement, ce qui contrastait avec sa manière de faire dans le passé, les protocoles d'entretien étant établis le jour même de l'attitude répréhensible ; or, tel a bien été le cas en l'espèce, le protocole d'entretien ayant été émis le 6 avril 2019. Le tribunal de première instance n'était également pas en mesure de retenir que le protocole d'entretien du 9 mai 2019 coïnciderait avec le courrier du 1er mai 2019 de la Procureure.

- 20 - 5.3.3 Il est vrai que l'appelante admet qu'elle pouvait se douter de l'existence d'une procédure pénale dirigée contre l'intimée, ce qui est le cas compte tenu du fait que le Vétérinaire cantonal lui avait indiqué le 19 janvier 2019 déjà qu'il y aurait une procédure pénale. Néanmoins, les éléments en mains de la Cour de céans ne permettent pas de considérer que la procédure pénale serait la cause directe du licenciement de l'intimée. 5.4 5.4.1 Cela étant, l'existence d'une procédure pénale dirigée contre l'intimée, et la connaissance qu'en avait ou non l'appelante, n'a pas l'importance que lui ont attribuée les premiers juges. 5.4.2 En effet, l'appelante prétend, comme en première instance, que l'intimée aurait été licenciée en raison d'absences maladie régulières, d'arrivées tardives, d'erreurs de commande, de propos inadmissibles à l'égard de clients et de collègues ainsi que d'une attitude désagréable sur le lieu de travail. En appel, elle affirme, pour la première fois, que le congé serait « surtout » dû à l'absence prolongée de l'intimée et à la nécessité de la remplacer. Dans la mesure où celle-ci était protégée pendant 90 jours en raison de son absence maladie (soit jusqu'au début du mois de juillet 2019), ce ne serait qu'à l'échéance de ce délai que le congé aurait pu être signifié par l'appelante. 5.4.3 A l'aune du dossier, il semble que l'intimée était en effet fréquemment en arrêt maladie et arrivait parfois en retard, cette question pouvant néanmoins souffrir de demeurer indécise, compte tenu des développements qui suivent (cf. consid. 5.4.4 ss infra). Les erreurs de commande sont, quant à elles, anecdotiques et les propos déplacés à l'égard d'un client ne se sont produits qu'à une seule reprise. S'agissant de l'attitude envers les collègues, les témoignages en première instance ne sont pas unanimes, mais sont, dans l'ensemble, favorables à l'intimée. Il en ressort toutefois clairement que celle-ci ne s'entendait pas avec

- 21 - V._____, celui-ci étant pour le surplus décrit comme ayant un caractère « spécial ». 5.4.4 Ceci posé, plusieurs raisons décisives laissent néanmoins comprendre que les motifs donnés par l'employeuse pour justifier le licenciement de l'intimée ne sont pas véridiques. En effet, si les motifs invoqués par l'appelante étaient les réelles raisons du congé, on ne comprend pas pourquoi son courrier de licenciement du 22 juillet 2019 n'en fait aucunement état, étant souligné que lesdits motifs n'ont également pas été communiqués par l'employeuse malgré le fait que l'intimée les a sollicités par courrier du 26 septembre 2019. Ce n'est que lors du dépôt de la réponse le 20 novembre 2020 que l'appelante a invoqué les reproches précités. A cela s'ajoute, concernant les arrivées tardives, l'erreur de commande et les propos déplacés, que si elle a établi des protocoles d'entretien avec l'intimée, l'appelante ne lui a néanmoins jamais adressé le moindre avertissement écrit. Il est encore relevé que, lorsque l'appelante a rédigé le dernier protocole le 6 avril 2019, elle avait prévu un entretien pour le 9 mai suivant. A cet égard, celle-ci fait explicitement valoir en appel que cela démontre qu'en date du 6 avril 2019, elle n'entendait pas licencier l'intimée. A la suivre, cela exclut donc que ces arrivées tardives, ces absences et les autres motifs invoqués initialement aient justifié le congé qui a finalement été signifié. Plus important encore, la motivation de l'appelante a évolué entre les deux instances. Alors que

celle-ci avait brièvement et pour la première fois invoqué dans sa duplique du 8 février 2021 que l'absence de l'intimée et ses conséquences sur l'organisation du rayon zoo avaient également justifié son licenciement, ladite absence de relativement longue durée et la nécessité de remplacer l'intimée au plus vite sont devenus en appel la raison principale du congé. Il pourrait s'agir, sur le principe, d'un motif raisonnable. Toutefois, si celui-ci était avéré, on ne comprend pas qu'il n'ait pas été invoqué directement par l'appelante, voire plus tôt dans la procédure de première instance. A cela s'ajoute que

- 22 - le délai de protection de 90 jours de l'art. 336c let. b CO arrivait à échéance en date du 6 juillet 2019. S'il était si urgent de remplacer l'intimée, on ne voit pas les raisons pour lesquelles l'appelante a attendu le 22 juillet 2019 avant de lui signifier son licenciement.

5.4.5 Cela étant, on constate que l'appelante s'est retrouvée dans une situation délicate, ce qui ressort en particulier de la chronologie des événements. L'intimée était en effet officiellement responsable de l'animalerie, étant la seule personne du magasin à être titulaire du CFC nécessaire. Toutefois, dans les faits, c'était V. _____ qui s'en occupait seul, ce qui ressort des différents témoignages de celui-ci et des autres témoins. L'intimée en a informé la DGAV lors du contrôle subséquent du 23 février 2019. Dans son courrier du 28 février 2019, cette autorité s'en est étonnée et a requis de l'appelante qu'elle lui transmette les attestations de formation du nouveau responsable. Il apparaît néanmoins que le nouveau responsable, soit V. _____, n'était pas qualifié pour ce poste, ce qui paraît expliquer pourquoi l'appelante a répondu à la DGAV, par courriel du 18 mars 2019, que l'appelante demeurait la seule responsable des animaux, alors que tel n'était plus le cas. C'est dans ce contexte – lequel risquait de causer des ennuis administratifs à l'appelante – que l'intimée a, par courrier du 14 juin 2019 de sa protection juridique, requis de l'appelante que celle-ci lui transmette un cahier des charges claire relatif aux collaborateurs du secteur animalier, tout en s'étonnant du fait que l'appelante avait communiqué à l'autorité compétente que l'intimée était responsable du secteur animalier du magasin, alors que cette fonction était occupée par V. _____. A ces demandes, l'appelante a répondu, par courrier du 15 juillet 2019, que le responsable – entendu comme étant la personne prenant les décisions — était en réalité le chef de rayon, l'intimée devant uniquement lui communiquer ses constats « en sa qualité de gardienne des animaux ». Puis, le 18 juillet 2019, soit trois jours plus tard, l'appelante a indiqué à la DGAV qu'elle était « en discussion » avec l'intimée « quant à une possible fin des rapports de travail », ce qui ne ressort toutefois aucunement des échanges de

- 23 - courriers entre les parties à cette époque. Finalement, le 22 juillet 2019, l'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimée. Il découle de ce qui précède que l'appelante n'a cessé, tout au long des événements faisant suite au contrôle des autorités vétérinaires du 17 janvier 2019, de dissimuler à l'intimée et aux autorités administratives qu'elle avait confié le soin des animaux (à tout le moins des poissons) à une personne qui n'avait pas les compétences nécessaires, voire de leur énoncer des contrevérités à cet égard. En effet, l'appelante a indiqué aux autorités que l'intimée était responsable des animaux, étant relevé qu'elle n'a même pas pris le soin d'avertir cette dernière de la décision du 21 janvier 2019 du Vétérinaire cantonal, ce que l'appelante ne nie pas, ayant indiqué dans son courrier du 15 juillet 2019, qu'un courriel envoyé au Vétérinaire cantonal avait été « mis à disposition au Point informations animalerie du magasin ». L'appelante a ensuite confirmé aux autorités que l'intéressée était bien responsable, alors qu'elle a simultanément et de manière contradictoire indiqué à l'intimée que le véritable responsable serait le chef de rayon. Ainsi,

lorsqu'elle a reçu le courrier du 14 juin 2019 de la protection juridique de l'intimée, l'appelante a réalisé qu'elle ne pouvait continuer ce double langage, sauf à s'exposer à des ennuis sérieux. Elle a ainsi, de manière contraire à la vérité, indiqué aux autorités qu'elle était en négociations avec l'intimée pour mettre fin aux rapports de travail, puis a licencié cette dernière. Dès lors, la véritable raison du licenciement de l'intimée est que celle-ci, désignée de manière répétée aux autorités comme étant responsable des animaux, ne l'était en réalité pas. Dès lors que, le 14 juin 2019, l'appelante se l'est vue reprocher par l'intimée, laquelle sollicitait en sus un cahier des charges clair – ce qui correspond à une prétention résultant du contrat de travail dont s'est prévalu de bonne foi de l'intimée –, l'appelante lui a signifié la fin des rapports de travail. Par conséquent, le congé, contraire tant à la bonne foi qu'à l'art. 336 al. 1 let. d CO, est abusif.

- 24 - 5.5 C'est dès lors à bon droit que le tribunal de première instance a considéré que le licenciement de l'intimée était abusif et a octroyé à celle-ci une indemnité à ce titre de 16'000 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er octobre 2019, représentant trois mois et demi de salaire. 6. 6.1 En définitive, l'appel doit être rejeté, par substitution partielle de motifs, et le jugement entrepris confirmé. 6.2 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). 6.3 L'appelante, qui succombe, versera à l'intimée la somme de 3'000 fr. (art. 7 TDC) à titre de dépens de deuxième instance, eu égard à la nature du dossier.

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