

VD_GERICHTE P322.036943 vom 31. Oktober 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-10-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P322.036943

FR: VD_GERICHTE P322.036943 du 31 octobre 2025

IT: VD_GERICHTE P322.036943 del 31 ottobre 2025

Erwägungen

E. 3

L'appelante invoque une violation de l'art. 336 CO en ce que les premiers juges ont refusé de lui allouer une indemnité pour licenciement abusif. Selon elle, l'intimée a manqué d'égards à son endroit, tant sur le fond que sur la forme.

E. 3.1.1

En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, de sorte que pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. La seule limite réside dans les dispositions sur la résiliation abusive (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation ordinaire est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un congé abusif peut aussi être admis dans d'autres circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC, pour autant que ces autres situations soient comparables, par leur gravité, aux cas mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1). L'art. 336 al. 1 let. a CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné 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. Cette disposition vise notamment les congés discriminatoires fondés sur l'âge (Dunand, in Dunand/Mahon (éd.), Commentaire du contrat de travail [ci-après : Commentaire], 2e éd. 2022, n. 30 ad art. 336 CO).

- 19 -

E. 3.1.2

La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître 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 ; cf. par ex. TF 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2). Si l'employeur porte une atteinte grave aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci sera considérée comme abusive, un comportement simplement inconvenant ne suffisant pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2). S'agissant du licenciement des travailleurs proches de l'âge de la retraite et bénéficiant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise, le Tribunal fédéral a rappelé qu'un licenciement n'est pas per se abusif dès le moment où il frappe un employé âgé et bénéficiant d'une grande ancienneté. Le droit des obligations ne fait pas obligation à l'employeur d'entendre ou d'avertir l'employé avant de lui notifier son licenciement. Il n'existe donc pas un droit formel à être entendu avant le licenciement, dont la simple violation imprimerait au licenciement ordinaire un caractère abusif. Le droit privé n'impose pas non plus un devoir général de soumettre un congé au principe de proportionnalité, à savoir de prendre la mesure la plus modérée possible et de ne procéder à

une mise à pied qu'en dernier recours (TF 4A_617/2023 du 8 octobre 2024 consid. 3.4 et les références citées). Cela étant, l'employeur doit faire preuve d'égards particuliers vis-à-vis d'employés proches de l'âge de la retraite et lui ayant dédié une grande partie de leur carrière (TF 4A_117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.4.2 ; TF 4A_384/2014 du 12 novembre 2014 consid. 4 et 5). L'étendue de ces égards s'examine de cas en cas ; une règle générale ne peut guère être posée. Les circonstances de l'espèce sont déterminantes (TF 4A_117/2023 précité consid. 3.4.2 in fine ; TF 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2). C'est ce manque d'égards qui a fait pencher la balance dans des arrêts opposant des employés âgés de 64 ans, respectivement 62 ans, à leur employeur (TF 4A_117/2023 précité ibidem ; TF 4A_307/2022 du 18 janvier 2023 spéc. consid. 4.2). Une bonne partie de la

- 20 - doctrine approuve cette appréciation au cas par cas (Portmann, Entlassung von älteren Arbeitnehmenden – Änderung der Rechtsprechung ?, commentaire ad TF 4A_44/2021 précité, in DTA 2021 p. 251 s. ; Sattiva Spring, Le bouclier de l'âge sous les coups du TF, commentaire du même arrêt, in Newsletter DroitDuTravail.ch, septembre 2021 ; voir également le commentaire, toujours sur le même arrêt, fait par Facincani/Brunner, spéc. let. C, Kündigung von älteren Arbeitnehmern mit langer Dienstzeit, in PJA 2021 p. 1421 et ss), même s'il est des auteurs pour regretter que la jurisprudence n'ait pas posé des jalons suffisamment précis (cf. le commentaire de Humbert, in Revue de l'avocat 2024, p. 18 point VI). Il a également été relevé que le congé, dans ces cas-là, pouvait consacrer une disproportion des intérêts en présence, le faisant apparaître comme abusif (ATF 132 III 115 consid. 5.5). Dans ce cadre, des considérations telles que le fait que le congé est sans portée propre pour l'employeur (constellation niée dans l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_390/2021 du 1er février 2022 consid. 3, spéc. consid. 3.4) ou, à l'opposé, l'intérêt que présente une restructuration pour l'employeur (TF 4A_186/2022 du 22 août 2022 consid. 4.3), respectivement le souci de mettre fin à l'engagement d'un employé dont les prestations sont déficientes (TF 4A_60/2009 du 3 avril 2009 consid. 3.2), peuvent intervenir. N'est pas à elle seule déterminante la circonstance – inéluctable – selon laquelle le licenciement entraîne une péjoration de la situation économique du travailleur (TF 4A_390/2021 précité consid.

E. 3.1.3

L'employeur qui se borne à dispenser le salarié de l'obligation de travailler durant le délai de congé ne porte normalement pas atteinte aux droits de la personnalité du travailleur (TF 4C.240/2000 du 2 février 2001 consid. 2b), la libération permettant à ce dernier de chercher un nouveau travail auprès d'un autre employeur (Dunand/Raedler, Commentaire, n. 71 ad art. 328 CO). Le droit de libérer le travailleur de son obligation de fournir sa prestation découle au demeurant du droit de l'employeur de donner des instructions et directives au sens de l'art. 321d CO (Bonard, Commentaire, n. 25 ad art. 335 CO).

E. 3.1.5

; TF 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.7). Un travailleur âgé n'est pas nécessairement un collaborateur ancien et les deux notions doivent être distinguées et analysées séparément dans l'examen des circonstances spécifiques (Sattiva Spring, op. cit., p. 3). Ces deux facteurs doivent être appréciés au moment de la résiliation. Le critère de l'ancienneté suppose de bénéficier de plus de dix

- 21 - ans d'emploi ininterrompu auprès du même employeur (Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5e éd., Berne 2024, pp. 899 s.).

E. 3.2

En l'espèce, comme l'ont retenu les premiers juges, il est clair que ce n'est pas l'âge de l'appelante qui a mené à la décision de la licencié, l'intimée employant plusieurs collaborateurs de 55 ans et plus. Dans son mémoire d'appel, l'appelante ne prétend plus le contraire. Elle soutient cependant que l'intimée a manqué d'égards de manière inacceptable à son endroit. Bien que l'on puisse fortement douter du fait que des égards particuliers aient été de mise, dans la mesure où, comme l'ont relevé les premiers juges, l'appelante ne bénéficiait pas d'une grande ancienneté au sens rappelé ci-dessus, travaillant au sein de l'intimée depuis 8 ans et 10 mois au moment du licenciement, il convient dans tous les cas d'écarter le grief de l'appelante, pour les motifs qui suivent. D'abord, l'appelante prétend à un manque d'égards parce que, à son retour de congé-maladie, F._____ l'avait accueillie de manière parfaitement normale et cordiale, lui remettant son abonnement de parking, la laissant ainsi espérer un maintien des relations de travail. A cet égard, il a été établi en fait que la carte de parking était renouvelée automatiquement, de sorte qu'on ne saurait déceler le moindre indice de manque d'égards de l'intimée à remettre dite carte, puis à la licencié néanmoins. Par ailleurs, on ne voit pas pourquoi F._____ aurait dû se

- 22 - montrer froid ou inamical lors de la reprise de travail de l'appelante, au seul motif qu'un licenciement interviendrait quelques semaines plus tard. En outre, il a été établi en fait que F._____ était une personne très à l'écoute, connaissant l'appelante depuis une vingtaine d'années, si bien qu'on ne décèle aucune incohérence dans son comportement, qui ne saurait lui être reproché. L'appelante relève encore sa surprise d'être licenciée et libérée de l'obligation de travailler, sans avoir pu prendre dignement congé de ses collègues. En l'occurrence, on ne saurait reprocher à l'intimée d'avoir libéré l'appelante de son obligation de travailler, lui laissant par là le maximum de temps pour procéder à des recherches d'emploi – et l'appelante rappelle d'ailleurs dans son mémoire d'appel ne pas avoir retrouvé d'emploi malgré ses recherches. Il ne ressort au demeurant pas de l'état de fait que l'appelante aurait été priée de quitter les locaux sur le champ ni qu'elle aurait été empêchée d'organiser un apéritif avec ses anciens collègues. Cet argument est inopérant. L'appelante se plaint encore d'un manque d'égards après le licenciement, l'intimée n'ayant pas répondu aux deux courriers de l'assurance de protection juridique de l'appelante ni au courrier de son avocat, concernant notamment la nécessité de lui remettre un certificat de travail intermédiaire et le paiement de sommes d'argent. A cet égard, l'appelante relève avoir attendu l'audience de conciliation qui s'est tenue le 13 mai 2022, soit près de six mois après la fin des rapports de travail, pour que l'employeur consente à remettre ledit certificat. Cela montrerait le manque d'égards de l'employeur, lequel résulterait aussi de la nécessité pour l'appelante d'ouvrir action pour obtenir le paiement de ses heures supplémentaires, du solde de ses vacances et de la gratification pour l'année 2021, prétentions qui ont fait l'objet d'une transaction lors de dite audience. Quoi qu'en dise l'appelante, ces éléments ne sauraient donner au congé un caractère abusif. Il n'est pas rare que les parties se querellent au sujet des conséquences financières de la fin du contrat de travail ou du contenu d'un certificat de travail et qu'une procédure judiciaire soit ouverte à ce sujet, sans que l'on puisse opposer automatiquement à

- 23 - l'employeur un manque d'égards envers son ancien travailleur. Par ailleurs, comme le relève l'intimée, un certificat de travail intermédiaire avait été remis à l'appelante en date du 30 novembre 2021 (pièce 19 du bordereau de pièces produit par l'appelante en première instance). Seul le contenu du certificat était contesté en procédure. En outre, l'arrêt auquel se réfère l'appelante pour justifier de prendre en compte le comportement de l'employeur

après le licenciement concerne un cas où, alors que l'employé licencié était malade depuis plus de trois mois, l'employeuse l'avait sommé d'effectuer le solde de son préavis, au motif que l'assurance perte de gain avait, dans un premier temps, considéré qu'une reprise de l'activité pouvait être envisagée à une date donnée (cf. TF 4A_617/2023 du 8 octobre 2024 consid. 4.2). Le cas d'espèce n'est pas comparable et le comportement de l'employeur après la résiliation n'est pas constitutif de manque d'égards rendant le licenciement abusif.

L'appelante soutient que le motif réel du congé relèverait des difficultés informatiques qu'elle a rencontrées et de la tenue d'un agenda papier, contestant avoir été mal à l'aise avec les outils informatiques mis à sa disposition. Il ressort de l'état de fait, en particulier du témoignage de [...], que l'appelante avait des problèmes avec les outils informatiques, qu'elle travaillait de manière différente des autres en faisant usage de l'agenda papier et de post-it et que cela pouvait poser problème qu'elle n'utilise pas l'agenda Outlook. L'appelante n'oppose aucun élément probatoire contredisant les difficultés informatiques rencontrées. L'appelante soutient par ailleurs que lesdites difficultés informatiques constitueraient le motif réel de congé, que l'intimée aurait tenté de travestir sous la forme d'un motif à caractère économique. Or, les premiers juges n'ont pas seulement retenu que les motifs économiques avaient fondé le congé, mais aussi que l'intimée avait réorganisé son activité, réduisant le nombre d'administrateurs à deux, dont F._____, et fonctionnant en plus avec un gérant technique et deux assistantes, relevant que le changement d'organisation s'était pérennisé au départ de l'appelante. L'intéressée n'oppose aucun élément contredisant cette appréciation.

- 24 - L'appelante se réfère encore aux déclarations de la témoin K._____ qui a exposé qu'il y avait deux versions sur les motifs de congé, à savoir une version à l'interne et une autre version à présenter aux PPE, notamment un départ à la retraite anticipée en raison de la maladie de l'appelante. Cet élément ne permet en aucun cas de mettre en doute le motif réel de congé retenu par les premiers juges, de difficultés financières et d'une nécessité de réorganisation, motif qui, de toute évidence, n'allait pas être indiqué aux différentes PPE clientes de l'intimée. En définitive, il convient de confirmer entièrement l'appréciation des premiers juges selon laquelle le congé a été motivé par une baisse des honoraires perçus par l'intimée et son souci de réorganisation en son sein. Dès lors, aucun motif abusif ne peut être décelé et le rejet de la prétention en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif doit être confirmé.

E. 4

Partant, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé.

E. 4.1

Il n'y a pas de frais judiciaires de deuxième instance, conformément à l'art. 114 let. c CPC.

E. 4.2

Au vu de l'ampleur modérée des écritures d'appel et de la valeur litigieuse déterminante, l'appelante versera à l'intimée des dépens estimés à hauteur de 1'500 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).