

VD_GERICHTE P323.039092 vom 7. April 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-04-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P323.039092

FR: VD_GERICHTE P323.039092 du 7 avril 2025

IT: VD_GERICHTE P323.039092 del 7 aprile 2025

Erwägungen

E. 2

novembre 2023. 3.3.6 Compte tenu de ce qui précède, il est erroné de retenir que les prestations de l'intimée ne posaient aucun problème et que celles-ci n'ont pas pu donner lieu à son licenciement. En effet, aussi bien les responsables administratifs (M. _____ et U. _____), que la Dre S. _____, ont signalé des manquements dans les prestations attendues de l'appelante et lui ont demandé d'y remédier. On ne décèle pas d'animosité particulière chez eux, les messages électroniques en particulier demeurant courtois et factuels. Autrement dit, et comme relevé au considérant 3.2.4 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 les problèmes liés aux prestations de travail 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 prouvé à satisfaction de droit un conflit interpersonnel qui aurait dû être géré et qui ne l'aurait pas été (cf. supra consid. 3.2.3). S'agissant en particulier des reproches adressés par la Dre S. _____ à l'intimée, ceux-ci sont fondés et d'ordre purement factuel. Ils demeurent exclusivement liés aux rapports de travail, étant rappelé que les déclarations de la témoin O. _____ ne sont pas étayées par des pièces du dossier, mais plutôt contredites par les nombreux courriers électroniques relatant les difficultés de l'appelante à respecter les consignes de son employeur.

- 27 - 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. En définitive, le licenciement n'étant pas abusif, l'appelante n'a pas à verser d'indemnité au sens de l'art. 336a al. 1 et 2 CO à l'intimée.

E. 4.1.1

S'agissant du certificat de travail, l'appelante invoque une violation des art. 8 CC et 330a CO. Elle fait valoir que, compte tenu du caractère licite du licenciement, les premiers juges auraient apprécié les faits de manière arbitraire et contraire aux règles sur le fardeau de la preuve, si bien qu'ils n'auraient pas dû donner suite à la demande de rectification.

E. 4.1.2

Les premiers juges ont constaté que le certificat de travail final daté du 30 septembre 2022 différait du certificat de travail intermédiaire daté du 14 février 2020. Ils ont considéré que les explications fournies par l'appelante au sujet des différences entre les deux certificats de

travail étaient contradictoires et ont ordonné la rectification du certificat final « selon la teneur des allégués de la demande ».

E. 4.2

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).

- 28 - 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 du Contrat de travail*, 2e éd., Berne 2022, 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, *ibid.*). 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 (Wylser/Heinzer/Witzig, *Droit du travail*, 5e édition, Berne 2024, p. 584 ; Aubert, *op. cit.*, 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, *op. cit.*, n. 19 ad art. 330a CO). L'exactitude du certificat impose que toutes informations erronées, trompeuses, ambiguës ou imprécises soient exclues (Aubert, *op. cit.*, 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 précité consid. 4.1, JdT 2010 I 437 ; Wylser/Heinzer/Witzig, *ibid.* ; Aubert, *op. cit.*, 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 ; Wylser/Heinzer/Witzig, *ibid.*, p. 526).

- 29 - Le choix de la formulation du certificat appartient à l'employeur, de sorte que le travailleur ne dispose d'aucune prétention à une formulation déterminée (ATF 144 II 345 précité consid. 5.2.3 et les réf. citées, JdT 2019 II 316 ; Wylser/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 585). 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 ; Wylser/Heinzer/Witzig, *ibid.*). 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 (Wylser/Heinzer/Witzig, *ibid.*, pp. 585 ss).

E. 4.3

En première instance, l'intimée reprochait à l'appelante la teneur du certificat de travail fourni, qui n'aurait pas repris l'entier de ses tâches et serait éloigné des appréciations du certificat intermédiaire établi le 14 février 2020. Le certificat de travail final ne diffère du précédent dans la description des tâches, que par le fait que les mentions suivantes ont disparu : « reconnaître les désirs et les problèmes des patients et conseiller objectivement les prestations du [...] pour établir un lien à long terme avec les patients », « Gestion autonome du secrétariat du [...] en garantissant son bon fonctionnement dans les tâches inhérentes à un secrétariat » et « Assurer un service professionnel de qualité (proactivité, dynamisme, rapidité d'exécution des tâches, présentation, comportement) ». En ce qui concernait les différences entre les certificats de travail intermédiaire et final, U. _____, responsable des ressources humaines, a déclaré lors de son audition que la méthode d'établissement du certificat avait changé. Elle a expliqué en particulier que le fait d'assurer un service professionnel de qualité n'était pas une tâche, raison pour laquelle ce descriptif avait disparu. Par ailleurs, comme à son sens, l'intimée n'avait plus ces qualités, elle avait préféré ne rien écrire plutôt que d'inscrire qu'elle n'avait qu'en partie donné satisfaction, ceci dans le but de ne pas nuire à l'intéressée. Le certificat de travail final délivré énumère ainsi les tâches de l'intimée et il est exact de dire que certaines des tâches qui n'ont pas été reprises sont en réalité des qualités

- 30 - attendues de l'intimée dans le cadre de son cahier des charges ou des appréciations dont l'appelante a renoncé à l'évaluation pour ne pas nuire à l'intimée. Par ailleurs, bien que le certificat ne mentionne pas qu'elle a donné « entière » satisfaction, il n'est pas désobligeant et reste bienveillant. Compte tenu de ces éléments, le certificat de travail final délivré répond aux exigences du droit fédéral. Dans la mesure où l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir violé le droit en la condamnant à rectifier le certificat de travail final qu'elle a délivré à l'intimée, le grief est fondé.

E. 5.1

Au vu de ce qui précède, l'appel est admis. Le jugement doit être réformé dans le sens que la demande déposée le 13 septembre 2023 par l'intimée est rejetée et que les chiffres II et III du dispositif sont supprimés.

E. 5.2

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. 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. 5.2.1

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. comme en l'espèce.

- 31 - Concernant les dépens de première instance, on constate qu'à l'issue du présent arrêt, l'intimée succombe sur l'ensemble de ses conclusions. Compte tenu de la nature et de la complexité de la cause, il se justifie d'arrêter de pleins dépens à 2'400 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 que l'intimée versera à l'appelante la somme de 2'400 fr. à titre de dépens de première instance.

E. 5.2.2

L'appelante obtient entièrement gain de cause sur ses conclusions prises en procédure d'appel. Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC ; CACI 6 octobre 2023/403 consid. 6.3). En deuxième instance, la charge des dépens peut être évaluée à 2'000 fr. pour chaque partie (art. 3 al. 2 et 7 al. 1 TDC). L'intimée, qui succombe, versera à l'appelante la somme de 2'000 fr. à titre de pleins dépens de deuxième instance (art. 106 al. 1 CPC).

E. 5.2.3

Invitée à procéder par avis de la juge déléguée du 23 janvier 2025, l'intimée a requis l'assistance judiciaire avec sa réponse du 26 février 2025.

E. 5.2.3.1

Aux termes de l'art. 117 CPC, une personne a droit à l'assistance judiciaire si elle ne dispose pas de ressources suffisantes (let. a) et si sa cause ne paraît pas dépourvue de toute chance de succès (let. b). En l'occurrence, les conditions cumulatives de cette disposition sont réunies. La requête d'assistance judiciaire de l'intimée doit être admise avec effet au 23 janvier 2025, Me Alexandre Curchod lui étant désigné en qualité de conseil d'office.

- 32 -

E. 5.2.3.2

En sa qualité de conseil d'office, Me Curchod a droit à une rémunération équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (art. 122 al. 1 let. a CPC), fixée en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps qu'il y a consacré ; le juge apprécie l'étendue des opérations nécessaires pour la conduite du procès (art. 2 al. 1 let. a RAJ [règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile ; BLV 211.02.3]). S'agissant de son indemnité, Me Curchod a indiqué, aux termes de sa liste d'opérations du 19 mars 2025, avoir consacré 11 heures et 30 minutes au dossier d'appel. Vu la nature du litige et les difficultés de la cause, cette durée paraît globalement proportionnée et peut être admise, sous réserve des opérations de 6 min (0.10) intitulées « traitement courrier » des 22 et 27 janvier 2025, des courriels à la cliente des 22 et 27 janvier 2025 ainsi que du 26 février 2025 et de l'opération intitulée « FT à PA » le 26 février 2025, lesquelles consistent en un pur travail de secrétariat et font partie des frais généraux de l'avocat couverts par le tarif applicable (CACI 14 février 2024/66 consid. 4.4.2 et la référence). Un total de 10 heures et 54 minutes doit ainsi être retenu (1h30 – [6 × 6 min.]). Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 et. a RAJ), l'indemnité de Me Curchod doit être arrêtée à 2'163 fr. 35, soit à 1'962 fr. à titre d'honoraires (10h54 x 180 fr.), 39 fr. 25 de débours (2 % [art. 3bis al. 1 RAJ]) et 162 fr. 10 de TVA (8,1 % depuis le 1er janvier 2024), laquelle est appliquée sur le tout.

E. 5.3

Dès lors que l'appel est admis et que l'intimée n'a pas droit à des dépens de première instance, celle-ci est tenue au remboursement de l'indemnité de son conseil d'office arrêtée par les premiers juges et mise provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'elle sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il en va de même pour l'indemnité de conseil d'office arrêtée en appel. Il incombe à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le

- 33 - principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 121.02]).

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