

VD_GERICHTE P324.008438 vom 12. August 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-08-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P324.008438

FR: VD_GERICHTE P324.008438 du 12 août 2025

IT: VD_GERICHTE P324.008438 del 12 agosto 2025

Erwägungen

E. 26

juin 2023/252 consid. 2.2). Lorsque les parties sont représentées par un avocat, le tribunal peut et doit toutefois faire preuve de retenue, comme dans un procès soumis à la procédure ordinaire (Message du 28 juin 2006 relatif au code de procédure civile suisse [ci-après : Message CPC], FF 2006 6841, 6956 ch. 5.16 ad art. 242 et 243 ; ATF 141 III 569 consid. 2.3). 2.3 2.3.1 L'appelante conteste que ce soit « afin de la protéger » que l'intimée l'a écartée de la gestion du conflit opposant la direction à Y. _____ (cf. jugement entrepris p. 5). Elle fait valoir que cela ne l'a nullement protégée, au contraire, car elle s'est alors retrouvée en porte-à-faux avec son équipe, comme l'a par ailleurs retenu le jugement. 2.3.2 Entendue comme partie, l'appelante a expliqué avoir appris lors d'une réunion avec sa hiérarchie en février 2021 que Y. _____ avait reçu un avertissement. Elle a répondu que l'équipe souhaitait en parler, ce à quoi il lui a été opposé une fin de non-recevoir. En août 2021, R. _____ lui avait dit qu'elle était écartée de la problématique. Elle aurait aimé qu'il explique à l'équipe qu'elle allait recevoir les mêmes informations que cette dernière. R. _____, pour sa part, entendu comme témoin, a expliqué qu'avec sa hiérarchie, il avait décidé de signifier un avertissement à Y. _____ ; cela avait généré un « conflit du travail ». Les sanctions contre les éducateurs ne sont pas de la compétence des responsables de foyer et il n'était pas question pour la hiérarchie de divulguer aux éducateurs des informations ayant trait à ce conflit du travail. Certains des éducateurs ne comprenaient pas cette sanction. L'appelante lui avait dit qu'il était

- 26 - difficile pour elle de gérer la situation ; dès lors, pour la protéger, il avait décidé de la mettre à l'écart. Enfin, la témoin N. _____ a expliqué que dans le cadre de séances entre responsables de foyers, l'appelante avait parlé des difficultés qu'elle rencontrait concernant [...] ; elle n'était pas bien car d'un côté l'équipe la tenait pour responsable de ce qui arrivait et de l'autre côté elle ne se sentait pas soutenue par sa hiérarchie. Il était par ailleurs ressorti des colloques que R. _____ voulait la sortir de cette situation pour la protéger ; il n'avait pas donné suffisamment d'informations aux éducateurs et l'équipe était polarisée entre les éducateurs qui soutenaient Y. _____ et ceux qui comprenaient la direction. Le témoignage de N. _____ paraît suffisant pour retenir le fait contesté. On comprend d'une part que la sanction n'est pas de la compétence de l'appelante, et qu'après cela une partie de l'équipe n'avait pas accepté cette situation, ce qui a mis l'appelante dans une position délicate. Elle aurait voulu que les ressources humaines communiquent des détails aux autres éducateurs mais ce n'était pas possible car cela ne les regardait pas directement. 2.4 2.4.1 L'appelante conteste que l'équipe éducative ait été « divisée » au sujet de l'avertissement donné à Y. _____ (cf. jugement entrepris p. 5). Selon elle l'équipe était « unie » pour critiquer cette démarche. Elle se prévaut du courrier signé par sept personnes, soit la « quasi-totalité » de l'équipe. Elle pense que le jugement ne repose que sur le témoignage de

R._____. 2.4.2 Elle se méprend toutefois dans la mesure où il ressort également du témoignage de N._____ que l'équipe était divisée sur cette question, celle-ci ayant déclaré que l'équipe était polarisée entre les éducateurs qui soutenaient Y._____ et ceux qui comprenaient la direction. Il n'y a ainsi pas lieu de revoir l'état de fait sur ce point.

- 27 - 2.5 Dans le paragraphe suivant qui se termine au milieu d'une phrase, l'appelante expose sa vision de ce conflit, sans critiquer l'état de fait du jugement, si bien que son grief est irrecevable. 2.6 2.6.1 L'appelante soutient que le jugement retient à tort qu'elle a bénéficié d'une supervision et d'une dramathérapie « en raison des événements relatifs à la situation de Y._____ ». Elle fait valoir que la supervision était postérieure et indépendante de cet épisode, d'une part, et que la dramathérapie était destinée à toute l'équipe et pas seulement à elle. 2.6.2 Ce grief est vain car le jugement ne précise pas que ces mesures ont été accordées « en raison » de ce conflit, mais seulement « à la suite de ces événements » (cf. jugement entrepris, p. 6). Il n'est pas non plus écrit que la dramathérapie était destinée à l'appelante seule. L'intimée n'a d'ailleurs pas allégué le contraire (cf. all. 122 et 123). Le grief de constatation inexacte des faits de l'appelante sur ce point doit être rejeté. 2.7 2.7.1 L'appelante conteste le fait que R._____ aurait reçu G._____ en entretien entre avril et mai 2022 et que les faits qu'elle aurait relatés auraient été confirmés lors d'un colloque des éducateurs du 25 mai 2022 (cf. pp. 7-8 jugement entrepris). Se fondant sur la pièce 108, soit la lettre de l'intimée à l'UPPEC du 17 juin 2022 par laquelle elle annonce une « crise institutionnelle », elle soutient que cet entretien a eu lieu le 13 juin 2022 et que le colloque du 25 mai 2022 n'a donc pas pu en « confirmer » le contenu. L'appelante conteste aussi le fait qu'elle aurait été absente de ce colloque pour cause de maladie (cf. p. 8 jugement entrepris). 2.7.2 Il ressort en effet de la pièce 55, soit des notes manuscrites qu'elle a prises lors dudit colloque, que l'appelante était bien présente le 25 mai 2022. D'ailleurs, comme retenu par les premiers juges, son

- 28 - incapacité de travail n'a débuté qu'à compter du 13 juin 2022. En outre, il est vrai que les allégations de l'intimée et les pièces évoquent une dénonciation reçue le 13 juin 2022 par R._____. Mais ce dernier affirme avoir reçu « un membre de l'équipe » entre avril et mai, et lui avoir demandé de consigner ses explications par écrit. Il est assez plausible qu'il se trompe de date, même s'il a entendu la dénonciatrice avant de recevoir une dénonciation écrite. Au cours de l'entretien du 14 juin 2022 il a été demandé à l'appelante si elle avait pleuré après le « dernier colloque ». Or, dans ses commentaires sur le procès-verbal de cet entretien, l'appelante évoque un colloque du 25 mai, ce qui laisse penser que le « dernier colloque » était bien celui du 25 mai. La date de l'entretien d'G._____ n'est ainsi pas claire. Toutefois, dans la mesure où cette question n'est pas déterminante pour l'issue de la cause, les faits ont été corrigés en ce sens qu'au printemps 2022, R._____ a reçu G._____, suppression ayant été faite de la mention selon laquelle les faits dénoncés auraient été confirmés au cours du colloque du 25 mai 2022. 2.8 2.8.1 L'appelante reproche au jugement de « mentionner le nom G._____ » (comme lanceur d'alerte), alors que l'intimée n'avait jamais évoqué son identité. Elle relève qu'aucune des pièces produites par l'intimée ne mentionne son nom, « ce qui ne manque pas d'interroger, ce d'autant plus que les faits qu'elle a dénoncés ont joué un rôle déterminant dans la décision de [la] suspendre ». 2.8.2 On peine à comprendre ce grief. Il ressort de la procédure que c'est bien l'appelante elle-même qui a allégué qu'G._____ était le lanceur d'alerte (all. 57). Le rapport de H._____ précise qu'il a fallu une heure aux jeunes du foyer pour deviner qui était « la lanceuse d'alerte ». On ne peut pas reprocher aux premiers juges de s'être fondés sur ces

éléments pour retenir ce fait. Dans la mesure où l'appelante ne prétend pas que celui-ci aurait été retenu à tort, son grief doit être rejeté. 2.9

- 29 - 2.9.1 Dans un autre paragraphe, l'appelante discute, sur le fond, la crédibilité d'G. _____ comme dénonciatrice de supposés dysfonctionnements du foyer. L'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte du contexte décrit dans l'état de fait (soit notamment la mauvaise opinion qu'une partie de l'équipe avait d'G. _____ et le conflit entre cette dernière et l'appelante). 2.9.2 Ce grief concerne l'appréciation du caractère abusif ou non du licenciement et non une constatation erronée ou incomplète des faits. Il sera ainsi examiné à ce titre plus loin. 2.10 2.10.1 L'appelante critique l'appréciation des preuves faite par les premiers juges au sujet des manquements de management qui sont imputés à l'appelante. Elle estime que le tribunal aurait dû préférer les témoignages de certains éducateurs au rapport de H. _____. 2.10.2 Toutefois, ces reproches ont trait au fond du litige et non à l'établissement des faits, si bien qu'on y reviendra plus loin. 2.11 2.11.1 L'appelante reproche au tribunal de ne pas avoir inclus dans l'état de fait le détail des recommandations émises par la DGEJ dans son rapport du 17 octobre 2022. 2.11.2 Dans la mesure où celles-ci ne sont pas détaillées dans le jugement, l'état de fait a été complété dans ce sens. 2.12 2.12.1 L'appelante discute de la lecture faite par les premiers juges du rapport de la DGEJ du 17 octobre 2022. 2.12.2 Ses critiques concernent cependant l'appréciation des preuves et non l'établissement des faits, si bien qu'elles seront examinées ci-dessous.

- 30 - 2.13 2.13.1 Aux pages 12 et 13 de son appel, sous le libellé « de l'état de santé de l'appelante », celle-ci reproche aux premiers juges d'avoir retenu à tort que l'attestation médicale ne suffisait pas à établir que l'état dépressif de l'appelante était consécutif à son licenciement. Elle requiert la production du rapport établi par le médecin conseil de l'assurance perte de gain de l'intimée pour prouver ses allégations. 2.13.2 Dans la mesure où l'appelante critique une nouvelle fois l'appréciation des preuves faite par les premiers juges de la cause de son incapacité de travail et non l'établissement des faits, son grief sera discuté plus loin. 2.13.3 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves : elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Ces mesures ne peuvent avoir pour objet que des faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC), les faits pertinents étant ceux de nature à influencer sur le sort du litige (TF 4A_362/2015 ; TF 4A_502/2012 du 22 janvier 2013 consid. 3.1 ; Schweizer, in Bohnet et al. [éd.], CR CPC, n. 9 ad art. 150 CPC ; Guyan, in Commentaire bâlois, 2e éd. 2013, n. 12 ad art. 150 CPC). Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Il s'ensuit que l'instance d'appel peut rejeter la requête d'administration d'un moyen de preuve déterminé présentée par l'appelant en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à

- 31 - savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2). Le rapport du médecin conseil concerne la question de la fin de l'incapacité de travail et non celle de son motif. Quoi qu'il en soit,

l'appelante doit, pour obtenir gain de cause, établir, non seulement que son incapacité de travail était due à sa suspension puis à son licenciement, mais aussi que l'intimée a violé ses obligations, ce qui ne peut évidemment pas résulter du rapport médical. Cette réquisition, inutile pour trancher la présente cause, doit ainsi être rejetée. 3. 3.1 L'appelante invoque ensuite une violation de l'art. 336 CO dans la mesure où les premiers juges ont refusé de considérer le licenciement comme abusif. 3.2 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 ; TF 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste de cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive, mais 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 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3). L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son

- 32 - droit. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violent manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2). En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), il appartient en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi 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 renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices » (ATF 130 III 699, JdT 2006 I 193 ; JAR 1996, p. 201 ; SJ 1993 360 consid. 3a ; TF 4A_368/2022 précité consid. 3.1.2). 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 ; TF 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A_507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 3 ; TF 4A_447/2012 du 17 mai 2013 consid. 4 ; TF 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 4.2). La jurisprudence plus récente a toutefois considéré que l'abus devait en principe également être retenu lorsque le motif invoqué n'était qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'était pas constatable (TF 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1 ; TF 4A_224/2018 du 28

- 33 - novembre 2018 consid. 3.1). 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 réf. cit.). 3.3 3.3.1 Les premiers juges ont estimé que le motif de congé tiré des dysfonctionnements du foyer était fondé. Une crise avait d'abord éclaté en 2021 avec l'avertissement donné à Y._____. L'appelante avait été écartée de la gestion de ce conflit du travail et invitée à ne pas l'aborder au cours des colloques avec les éducateurs. Elle s'était retrouvée dans une position inconfortable, une partie de l'équipe lui tenant rigueur de la situation, et elle ne se sentait pas soutenue par sa hiérarchie. Si elle affirmait que R._____, qui avait neuf foyers sous ses ordres, n'avait pas toujours le temps de répondre à toutes les demandes, ce qui a été confirmé par le témoin N._____, le témoin H._____, lui, avait affirmé avoir pu obtenir le soutien de R._____ à chaque fois qu'il l'avait sollicité. Il était établi aussi que celui-ci rencontrait l'appelante toutes les deux à trois semaines ; il ne lui était jamais apparu que l'appelante était confrontée à de réelles difficultés. Cette dernière avait par ailleurs bénéficié d'un soutien sous forme de supervision individuelle et de dramathérapie. Elle avait du reste atteint les objectifs de sa formation. De nouvelles tensions avaient surgi avec l'engagement d'G._____. En effet, certains éducateurs doutaient que cette dernière ait les compétences requises ; l'appelante était entrée en conflit avec elle. Cette éducatrice avait alors dénoncé des faits, soit des « dérives éducatives » qui ne lui avaient jamais été rapportées par l'appelante. L'enquête menée avait permis de constater que de graves problèmes étaient effectivement survenus dans la gestion du foyer. L'intimée, institution soumise à la surveillance de la DGEJ, devait en informer cette dernière, ce qu'elle avait fait. Selon les premiers juges, les constatations de R._____ avaient été corroborées par celles de H._____, qui avait remplacé l'appelante suspendue et à qui des éducateurs et des pensionnaires s'étaient confiés. Selon H._____, le management de l'appelante était l'une des causes des crises ayant secoué le foyer. Dans son rapport déposé après l'enquête,

- 34 - effectuée sur la base d'entretiens et de documents, la DGEJ était arrivée à la même conclusion, à savoir que l'appelante n'avait, dans un grand nombre de situations, pas su prendre une posture de cadre. L'intimée avait pris des mesures pour tenter de la soutenir. Certes, R._____ était sans doute surchargé lui-même, mais il n'était pas inaccessible, venant aux colloques, et surtout, il n'avait pas été avisé de toutes les difficultés de l'appelante. Certes aussi, certains éducateurs entendus comme témoins avaient soutenu que l'appelante tenait bien son rôle de responsable. Mais il apparaissait qu'en juin 2022, celle-ci n'arrivait plus à faire face aux difficultés auxquelles elle était confrontée. La démonstration ayant été apportée que l'appelante n'avait pas donné toute la satisfaction que son employeur était en droit d'attendre dans l'exercice des responsabilités qui lui incombaient, le congé n'était pas abusif. En ce qui concerne l'incapacité de travail de l'appelante, les premiers juges ont relevé que la période de protection était de six mois. L'appelante n'ayant pas repris le travail après le 13 décembre 2022, soit six mois après le début de l'incapacité, l'intimée pouvait résilier le contrat. Ils ont ensuite relevé que le licenciement pouvait tout de même être abusif si l'appelante établissait que son employeur était à l'origine de la dégradation de son état de santé en raison d'une violation de son devoir de diligence. Ils ont estimé que tel n'était pas le cas et que le certificat de son médecin traitant, imputant son incapacité à son licenciement sans explication, était insuffisant, même si l'appelante apparaissait encore éprouvée par cette expérience. Ils ont écarté ledit certificat pour le motif, d'une part, que plusieurs éléments démontraient que l'état de santé de l'appelante

était déjà déficient avant sa suspension, ce qui ressortait notamment des témoignages de R._____ et de H._____. D'autre part, les premiers juges ont considéré qu'il était difficile de retenir de manière univoque que la dépression de l'appelante était due à une violation par l'intimée de son devoir de protéger la personnalité de son employée, ce qui ne pouvait évidemment pas être établi par le certificat médical. De plus il n'apparaissait pas que l'intimée avait violé ses obligations ; il y avait des problèmes de gestion du foyer et des mesures avaient dû être prises ; l'appelante avait été suspendue temporairement pour protéger

- 35 - l'institution mais aussi pour la protéger elle ; l'enquête à effectuer justifiait aussi qu'on lui interdise de prendre contact avec le personnel ; enfin l'appelante savait pourquoi elle était suspendue puisqu'elle avait été entendue à ce sujet le 14 juin 2022. 3.3.2 Dans un premier moyen, l'appelante conteste être responsable de graves dysfonctionnements au foyer. Elle fait valoir que jusqu'à sa suspension, elle avait toujours donné satisfaction à sa hiérarchie, qu'elle avait été promue responsable d'unité en 2016, que dès le 1er janvier 2021 la désignation du poste a été revue, avec une importante hausse salariale, et que cela n'aurait pas été accordé à une personne « incapable ou dépourvue des compétences professionnelles exigées par le poste ». L'appelante fait valoir que la crise est survenue en raison des décisions de sa hiérarchie, à savoir le réengagement d'G._____ malgré les réticences de l'équipe éducative, la mise à l'écart de l'appelante de la gestion du conflit avec Y._____, sa suspension ainsi que celle des éducateurs dénoncés par la lanceuse d'alerte et l'incapacité de R._____ de répondre à ses demandes de soutien. Elle n'en serait pas responsable. Elle conteste les reproches qui lui sont faits dans les rapports de H._____ puis de la DGEJ. Elle fait valoir que la lanceuse d'alerte cherchait à nuire parce que l'équipe éducative et elle-même avaient des doutes sur ses compétences. Elle se prévaut des témoignages de T._____, K._____ et Q._____, qui l'avaient vu travailler, tandis que H._____, responsable ad interim, n'était arrivé qu'après sa suspension et basait ses conclusions sur des « oui-dire et hypothèses fondées sur les quelques informations récoltées ». Elle reproche au tribunal de ne pas avoir expliqué pourquoi il avait préféré le rapport de ce dernier aux trois témoignages précités. Elle s'étonne que l'intimée n'ait pas transmis le rapport de H._____ à la DGEJ. Elle se prévaut du fait que, dans son rapport, la DGEJ met en cause différents niveaux de direction de l'intimée, qu'elle a donc émis des recommandations qui ne concernent pas uniquement le responsable du

- 36 - foyer, mais ne retient aucune mise en danger des jeunes placés, ni aucun dysfonctionnement majeur. Elle reproche aux premiers juges d'avoir passé ce document sous silence. 3.3.3 Il ressort des contrats de l'appelante que celle-ci a été initialement engagée en qualité d'éducatrice, puis de responsable d'unité ad interim dès le 1er mars 2016, puis de manière pérenne dès le 1er juin 2016, et enfin en qualité de responsable de foyer dès le 1er janvier 2021. Bien que la lecture de l'avenant au contrat de travail du 29 avril 2016 (produit sous pièce 4) permette de comprendre que le terme « unité » signifiait en effet « foyer », on ne peut pas affirmer que le poste a simplement changé de nom. On ignore si le cahier des charges a été revu, ce qui n'est pas exclu vu la différence en effet importante de salaire, qui passe de 7'541 fr. 60 bruts dès mars 2016 à 9'354 fr. 25 bruts dès janvier 2021. Le contrat de 2021 pose comme condition particulière l'obligation d'effectuer une formation de cadre intermédiaire dans les cinq ans. Le fait que l'appelante, initialement engagée comme éducatrice, ait donc donné satisfaction jusque-là ne signifie pas nécessairement qu'elle avait l'étoffe d'une cadre. D'ailleurs les évaluations des 22 février

2018 et 2 mars 2020 (produites en pièces 39 et 40) montrent quelques difficultés dans son apprentissage de son rôle de responsable, relèvent qu'elle s'investit parfois trop et peut se laisser déborder et lui fixent comme objectif de « gagner en autonomie de décision dans sa fonction ». Il n'appartient pas à l'équipe éducative de décider des engagements ; une fois la décision prise par les ressources humaines, elle doit s'incliner et collaborer avec la nouvelle venue. La mise à l'écart du conflit avec Y._____ se comprend. En effet, dès lors qu'il y a un conflit du travail entre employeur et employé avec sanction à la clé, l'appelante n'avait plus son mot à dire. Une fois l'avertissement donné, il n'y avait plus rien à faire et là encore l'équipe n'avait pas à s'en mêler, ce que l'appelante aurait pu et dû lui rappeler. Le fait que R._____ n'ait pas pu la soutenir autant qu'elle l'aurait voulu ne saurait déplacer sur l'intimée la responsabilité du fait que l'appelante n'arrivait pas à assumer son rôle de cadre, soit tenir tête au noyau dur de l'équipe. Sa suspension et celle

- 37 - d'une partie de l'équipe sont la conséquence des crises et non pas leur cause. Les faits dénoncés par G._____ sont très précis (porte du foyer laissée ouverte la nuit, par exemple) et il ressort de l'état de fait non contesté sur ce point que l'enquête les a confirmés (entendu comme témoin, K._____ explique que c'est lui qui avait laissé une porte ouverte). Dès lors, les éventuelles motivations revanchardes d'G._____ ne sont pas importantes. Le fait est que l'appelante n'a pas été en mesure de gérer ces dérives. C'est en vain que l'appelante se prévaut du témoignage dudit K._____, principal éducateur mis en cause par cette dénonciation. Quant à Q._____, il a été choqué par l'avertissement et le licenciement de Y._____ qu'il a vécu comme une injustice ; il est lui-même parti à la fin de l'année 2021. Enfin, T._____ fait aussi partie des soutiens de Y._____. Leurs témoignages sont donc à relativiser. Il est naturel de leur préférer le rapport de H._____, qui arrivait de l'extérieur, avait un regard neuf et neutre, et s'est forgé une opinion sur la base de ses constatations dans le foyer même où il a été plongé à plein temps. Le rapport de la DGEJ, que le tribunal n'a pas oublié puisqu'il le cite expressément, n'amène pas à un autre résultat. La DGEJ a pour objectif d'éviter le même genre de situations à l'avenir. L'une de ses recommandations est de « mettre en œuvre une évaluation du niveau de compétences de l'ensemble des responsables au regard de leur cahier des charges ». La DGEJ constate que l'appelante n'a pas su adopter une posture de cadre ; celle-ci ne peut pas en imputer la responsabilité au fait que R._____ n'a pas pu l'aider autant qu'elle l'aurait voulu. Il faut aussi rappeler que même si l'intimée devait avoir mal apprécié la situation, le fait qu'elle pense que l'appelante n'a pas su gérer ses responsabilités de cadre est suffisant du point de vue d'un licenciement qui n'était pas immédiat, pour qu'il ne soit pas abusif. Il suffit qu'il ne s'agisse pas d'un prétexte mais bien du motif du congé. Or l'appelante ne prétend pas qu'il aurait un autre motif, abusif, lui, qui serait la cause réelle de son licenciement.

- 38 - Dans un deuxième moyen, l'appelante conteste l'appréciation des premiers juges selon laquelle il n'était pas établi que son incapacité de travail soit due principalement à la violation par l'intimée de son devoir de protéger sa personnalité, parce que sa santé aurait déjà été défaillante avant sa suspension. Selon elle, aucune absence préalable pour cause de maladie ne ressortait de l'instruction. Elle répète, en se fondant sur le certificat de son médecin traitant, que son incapacité a été due au choc de sa suspension. Elle estime que cette suspension soudaine, sans ménagement, dont les motifs ne lui ont été communiqués que le lendemain, a été une mesure disproportionnée. L'appelante ne prétend pas que sa dépression serait due, par exemple, à l'absence de soutien de sa hiérarchie. A suivre son argumentation, jusqu'au 12 juin 2022, tout allait très bien. Or, le 13 juin 2022, l'intimée

avait reçu une dénonciation faisant état d'éléments de mise en danger des jeunes placés. A ce stade, elle ignorait si cette dénonciation était fondée mais elle devait forcément la prendre au sérieux. Elle n'avait pas d'autres choix que de mener une enquête et suspendre provisoirement les personnes concernées, suspension qui a été ordonnée avec solde d'ailleurs. S'il est exact que l'appelante n'était pas en incapacité de travail avant sa suspension et qu'on peut admettre qu'elle a dû être très surprise et choquée par celle-ci, on doit rejoindre les premiers juges sur le fait qu'on ne peut pas reprocher à l'intimée une violation de son devoir de protéger la personnalité de son employée. Le contrat de 2021 imposait à l'appelante de suivre une formation de cadre. Il lui a été suggéré à plusieurs reprises de se ménager, de consulter éventuellement un médecin. Il lui a été offert une supervision. R._____ la voyait toutes les deux à trois semaines. Selon le témoignage de N._____, il y avait une fois par semaine des séances de responsables de foyer. D'un autre côté, certaines situations n'ont pas été remontées par l'appelante à R._____ ; à suivre l'intéressée, elle-même n'était pas au courant de certains faits dénoncés. On ne voit pas ce que sa hiérarchie aurait pu faire pour cela.

- 39 - En conséquence, faute en particulier de toute atteinte grave au droit de la personnalité, les conditions d'un licenciement abusif ne sont pas réalisées. 4. 4.1 Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 in fine CPC, et le jugement confirmé. 4.2 Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, le litige portant sur un contrat de travail dans une cause dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC), de sorte que l'avance versée par l'appelante doit lui être restituée. 4.3 Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à déposer une réponse.

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