

VD_GERICHTE P324.048435 vom 18. September 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-09-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P324.048435

FR: VD_GERICHTE P324.048435 du 18 septembre 2025

IT: VD_GERICHTE P324.048435 del 18 settembre 2025

Erwägungen

E. 26

juin 2023/252 consid. 2.2). 2.2 Dans une partie de son mémoire intitulée « de la constatation inexacte de certains faits pourtant déterminants », l'appelante présente, en lettre a, un déroulement des faits liés à sa demande de télétravail et le rapport entre celle-ci, l'environnement de travail et son licenciement. On y discerne toutefois aucun grief motivé tendant à faire modifier ou compléter l'état de fait, si bien que cette partie de l'appel est irrecevable. Il n'en va pas différemment de la lettre b de cette même partie de l'appel, qui porte sur les qualités professionnelles de l'appelante. Cela étant, ses griefs portent en réalité sur l'appréciation juridique des premiers juges et ils seront examinés à cette aune plus bas. 2.3 Sous lettre c de cette partie de l'appel, on discerne un grief formulé par l'appelante à l'encontre du fait que les premiers juges auraient tenu compte du témoignage de Z. _____ quant à la situation financière de l'intimée, ceci alors même que le témoin avait admis être ami avec C.L. _____, directeur de l'intimée, et qu'aucun autre élément du dossier les corroborerait. Force est de constater que le grief formulé ne précise pas quels seraient exactement les éléments retenus à tort. Cela étant, même s'il est exact que le témoin Z. _____ a admis lors de son interrogatoire à l'audience du 13 février 2025 être un ami de C.L. _____, il est également expert-comptable et travaille comme mandataire. Si ces liens ne sont pas négligeables, ils ne suffisent toutefois pas à eux seuls à décréter que le témoignage devrait être accueilli avec circonspection. En effet, en sa qualité de mandataire fiduciaire, le témoin était apte à répondre aux questions liées à la situation financière de l'intimée, ce à quoi il s'est cantonné. Dans ces conditions, c'est à juste titre que les premiers juges ont pris en compte le témoignage litigieux. Le grief éventuel peut donc être écarté.

- 13 - 3. 3.1 L'appelante conteste l'appréciation des premiers juges quant au caractère abusif de son licenciement.

- 14 - 3.2 3.2.1 Aux termes de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut ainsi la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1). En d'autres termes, le principe de base reste la liberté de résilier moyennant respect du délai de préavis, et ce même sans justification ou motifs particuliers (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif prévues aux art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid.4.1), le travailleur étant protégé contre les congés abusifs (art. 336 à 336b CO) et ceux donnés en temps inopportun (art. 336e CO). La partie qui prétend que la résiliation est abusive doit le prouver (art. 8 CC ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b, JdT 1998 I 300). Elle doit non seulement établir le motif abusif, mais

aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat (TF 4A_298/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1). Le juge peut présumer l'existence d'un abus lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur ; il s'agit d'une forme de « preuve par indices », sans pour autant renverser le fardeau de la preuve. De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif et doit fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations justifiant le licenciement (ATF 130 III 699 consid. 4.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation, ainsi que la causalité naturelle entre ce motif et le congé, est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et 2.6 ; TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.2 ; TF 4A_652/2018

- 15 - du 21 mai 2019 consid. 4.1). En revanche, savoir si le motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif ou non relève du droit (TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1 ; TF 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1 ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2). 3.2.2 Est notamment abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L'émission de ces prétentions doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement ; à tout le moins doit-il s'agir du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1 ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (TF 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1). De même, aux termes de l'art. 336 al. 1 let. a CO, est abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, 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. Aux côtés des motifs abusifs décrits par l'art. 336 al. 1 CO, la jurisprudence a dégagé d'autres motifs jugés abusifs. Par exemple le motif lié à la violation de ses obligations par l'employeur (TF 4A_390/2021 du 1er février 2022 consid. 3.1.1). On pense notamment à la protection de la personnalité de l'employé victime de harcèlement ou lorsqu'en cas de conflit interpersonnel, l'employeur a omis de prendre les mesures qui s'imposaient pour régler la situation (TF 4A_390/2021 du 1er février 2022 consid. 3.1.1). 3.2.3 Le droit suisse des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable (TF 4A_390/2021 du 1er février 2022 précité consid. 3.1.4). En droit privé, il n'existe pas non plus d'obligation générale de soumettre le licenciement envisagé à un contrôle de proportionnalité,

- 16 - dans le sens où des mesures moins incisives devraient toujours être prises avant un licenciement (TF 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2 et réf. cit.). 3.3 L'appelante formule divers griefs quant au motif de son licenciement. Ceux-ci relèvent de la constatation des faits comme la jurisprudence citée plus haut le rappelle. Ils seront donc examinés sous cet angle dans un premier temps. Le cas échéant, le caractère abusif du motif de licenciement retenu devra être examiné dans un second temps. Ainsi, l'appelante s'en prend tout d'abord au motif économique de son licenciement retenu pour avéré par le tribunal. En substance, elle indique que les éléments le démontrant seraient insuffisants, le témoignage de Z. _____, qui n'aurait pas dû être pris en compte, n'étant pas étayé, notamment par des pièces ou d'autres témoignages. En outre, ce motif serait contredit par les offres d'emploi publiées par l'intimée postérieurement au licenciement. Enfin, l'appelante considère paradoxal qu'au vu de ses difficultés économiques prétendues l'intimée l'ait libérée de son obligation de travailler durant le délai de congé. Comme évoqué

ci-dessus (consid. 2.3), il n'y avait pas lieu d'écarter par principe le témoignage de Z._____. Le fait que les deux autres témoins entendus n'aient pas évoqué la situation financière de l'entreprise ne saurait être un élément invalidant les déclarations du précité. Il apparaît en effet qu'ils n'ont simplement pas été interpellés sur cette question. Certes, on peut s'étonner que les ennuis financiers de l'intimée n'aient pas fait l'objet de pièces produites en première instance. Toutefois, les déclarations de Z._____ sont précises, notamment sur le fait que l'intimée subissait des pertes depuis 2021 et qu'en 2023 sa situation financière était extrêmement difficile et qu'une situation de surendettement existait. Il a également fait état des mesures envisagées et prises pour assainir la situation, notamment les apports en capital et la restructuration. S'agissant des licenciements et des nouveaux engagements, il a précisé que les nouveaux profils devaient être plus polyvalents. Il n'apparaît dès lors pas que le fait que des postes aient été

- 17 - ouverts après le licenciement de l'appelante soit de nature à invalider l'existence des problèmes économiques retenus par les premiers juges. A ce titre, l'appelante n'apporte pas d'autres éléments permettant de remettre en cause leur appréciation. En particulier, le fait qu'elle ait été libérée de son obligation de travailler ne joue ici aucun rôle. Le grief doit donc être écarté. 3.4 Ensuite, l'appelante conteste tout motif de licenciement lié à ses compétences. Certes, dans la partie fait du jugement attaqué figurent des allégations de l'intimée au sujet des compétences de l'appelante. Le tribunal n'a toutefois pas examiné et encore moins retenu un tel motif. Dans ces conditions, les griefs développés à ce titre sont sans objet. 3.5 Sans que cela ne soit clairement invoqué, l'appelante paraît fonder un motif de licenciement sur un mobbing subi durant la période de son emploi pour l'intimée. Elle ne formule toutefois aucun grief de constatation inexacte des faits sur ce point, alors que le jugement attaqué ne retient pas que l'appelante aurait été victime d'un mobbing même s'il a évoqué en fait l'ambiance de travail et certaines circonstances liées à des désagréments subis par l'appelante. Dans ces conditions, l'appelante ne fait en réalité que substituer sa propre appréciation sans indiquer en quoi les premiers juges ont erré. L'éventuel grief est donc irrecevable. 3.6 Cela étant, il convient de déterminer si l'un des motifs du licenciement pourrait être, comme le soutient l'appelante, sa demande de télétravail – mise en relation avec le climat de travail et ses incidences sur elle – et s'il s'agirait du motif prépondérant. Il est en effet possible qu'une pluralité de motifs existe, si bien qu'il conviendra de déterminer si l'un est prépondérant, et le cas échéant abusif. Les premiers juges ont retenu que le télétravail ne constituait pas un droit pour l'employé mais une modalité d'organisation du travail, non convenue en l'espèce par les parties. Ainsi, même s'il existait un cas similaire au sens de l'entreprise, l'appelante ne pouvait légitimement se croire en droit d'exiger un tel aménagement.

- 18 - L'appelante, sans toutefois se référer à la motivation du jugement entrepris, estime que sa demande s'inscrivait dans les usages de l'entreprise, qu'elle était formulée en raison d'une ambiance de travail particulièrement délétère et de conditions matérielles inadaptées à son bien-être ainsi que par égalité de traitement, et qu'elle pouvait dès lors considérer avoir les mêmes droits que ses collègues directs. La position de l'appelante se heurte toutefois directement à la motivation des premiers juges et à l'état de fait du jugement attaqué. En effet, s'il a été retenu qu'un collègue de l'appelante avait pu bénéficier de télétravail, on ne saurait en déduire qu'il s'agirait d'une pratique usuelle au sein de l'entreprise. Or, il appartenait à l'appelante de le démontrer dans la mesure où elle entendait s'en prévaloir dans le cadre de sa démonstration sur le motif réel de son licenciement (art. 8 CC). En

conséquence, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que la prétention n'était pas issue du contrat de travail. Le grief n'étant pas plus motivé, il ne peut qu'être écarté. 3.7 L'appelante paraît soutenir que même à considérer les difficultés économiques de l'intimée comme avérées, son licenciement serait abusif car elle aurait été choisie en raison de motifs inhérents à sa personnalité. Elle reprend en réalité sous un autre angle le fait que ce choix serait lié à sa demande de télétravail, formulée en raison de l'ambiance de travail et des circonstances pratiques désagréables pour elle. Elle n'offre cependant pas de démonstration pertinente qu'elle aurait été choisie pour ces raisons et en particulier car elle se plaignait de sa situation. En effet, il ressort du jugement attaqué que l'appelante s'est plainte à ses supérieurs à quelques reprises de désagréments liés au déroulement du travail, soit quant à sa place de travail et au fait qu'une collègue la vouvoyait alors qu'elle tutoyait d'autres employés, respectivement qu'elle s'est adressée au Groupe impact et à la DGEMT. Il y est également précisé que la demande de baisse du taux d'emploi

- 19 - formulée en 2021 avait été acceptée. Au surplus, les éléments dont l'appelante tente de se prévaloir ne sont pas forcément établis. En particulier, le témoin G. _____ a contesté l'appréciation de l'appelante quant aux nuisances sur le lieu de travail, si bien que les désagréments sur ce point ne sauraient être établis. Il en va de même quant à la détérioration de sa situation. En tous les cas, rien ne permet d'établir que les plaintes de l'appelante seraient en causalité avec son licenciement et ceci de manière prépondérante.

3.8 Par surabondance, on relèvera que même si la demande de télétravail devait être considérée comme un motif du licenciement, la preuve de sa prépondérance n'a pas été apportée par l'appelante. En effet, le motif répréhensible doit être déterminant (TF 4A_19/2015 du 20 mai 2015 consid. 4.1). En l'occurrence, il n'apparaît pas que la seule proximité temporelle entre la demande et le licenciement puisse faire passer au second rang les circonstances économiques retenues également comme motif du licenciement. Au contraire, on doit admettre que si le licenciement était lié à la personnalité de l'appelante, il serait intervenu plus tôt, l'intimée étant déjà en difficulté depuis 2021 et les plaintes formulées – pour autant que les motifs en soient avérés, ce qui ne ressort pas du jugement attaqué – par l'appelante l'ont été antérieurement. Il apparaît plutôt que les motifs économiques, qui ont affecté d'autres employés et imposé des apports de fonds sont ici prépondérants dans le choix de licencier l'appelante. 3.9 Il résulte des considérants qui précèdent que les premiers juges ont considéré à juste titre que le motif du licenciement de l'appelante était économique et qu'il n'était pas abusif. 4. Le droit à une indemnité devant être nié, il n'y a pas lieu d'examiner les griefs formés par l'appelante quant à son montant.

- 20 - 5. Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité, suivant la procédure de l'art. 312 al. 1 in fine CPC. S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. et l'art. 115 CPC n'étant pas applicable, l'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC ; CACI 6 octobre 2023/403 consid. 6.3). La partie intimée n'ayant pas été interpellée, 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.