

# **VD\_GERICHTE P325.012975 vom 20. Mai 2026**

VD Tribunal cantonal, 2026-05-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P325.012975](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P325.012975)

FR: VD\_GERICHTE P325.012975 du 20 mai 2026

IT: VD\_GERICHTE P325.012975 del 20 maggio 2026

## **Erwägungen**

### **E. 4.1**

L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir violé l'art. 336 CO en retenant qu'elle n'aurait rien fait pour résoudre le conflit interpersonnel entre l'intimée et sa supérieure hiérarchique et en licenciant 19J010

- 23 - son employée en raison des tensions liées à ce conflit. Selon l'appelante, bien que la supérieure hiérarchique ait entrepris tout ce que l'on pouvait attendre d'elle pour se procurer les « pads » qui manquaient, l'intimée lui avait néanmoins adressé des reproches inadmissibles et avait fini par la contourner pour s'adresser directement à l'administratrice de la société. L'appelante soutient dès lors que le licenciement de l'intimée était justifié. Au demeurant, à supposer que l'attitude de l'intimée ne suffise pas à justifier le licenciement, l'appelante estime que la résiliation du contrat de services de la PPE était un motif suffisant.

### **E. 4.2.1**

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).

### **E. 4.2.2**

La partie qui prétend que la résiliation est abusive doit le prouver (art. 8 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210] ; 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 19J010

- 24 - 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 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).

#### **E. 4.2.3**

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. Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé ou à un conflit interpersonnel, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois, que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la 19J010

- 25 - propre violation de ses devoirs contractuels. En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, l'employeur se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles. La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation relève du droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 125 III 70 consid. 2c ; TF 4A\_390/2021 du 1er février 2022 consid. 3.1.1 et les réf. citées ; TF 4A\_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1).

#### **E. 4.2.4**

Aux termes de l'art. 327 al. 1 CO, sauf accord ou usage contraire, l'employeur fournit au travailleur les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci a besoin.

#### **E. 4.3**

En l'espèce, comme susmentionné (cf. supra consid. 3.3.3), la résiliation du contrat de services de la PPE, qui retirait à l'appelante l'entretien des parties communes de cette PPE, n'est pas la cause du licenciement litigieux, qui concerne l'entier des rapports contractuels des parties. Le motif déterminant de la résiliation a trait à la teneur des échanges entre l'intimée et sa supérieure hiérarchique au sujet de l'approvisionnement des « pads ». Il n'est au demeurant ni établi, ni rendu vraisemblable, que l'appelante n'aurait pas été en mesure de confier d'autres missions à l'intimée et, ainsi, qu'elle n'aurait pas pu maintenir le contrat de travail de son employée, si elle n'avait pas décidé de se séparer de celle-ci de toute manière,

en raison des tensions apparues autour du renouvellement du « pad ». Or, il était parfaitement légitime que l'intimée réclame un « pad » à sa supérieure hiérarchique, cet élément faisant partie du matériel nécessaire au fonctionnement de l'autolaveuse avec laquelle elle devait accomplir son travail. Il n'est pas établi que la supérieure hiérarchique, ou toute autre personne agissant au nom de l'appelante, ait donné une 19J010

- 26 - réponse à cette demande, formulée le 19 février 2024, avant que l'intimée la réitère le 28 février 2024. Il y a lieu de garder à l'esprit qu'en attendant, l'intimée devait accomplir son travail à la main. La supérieure hiérarchique a répondu pour la première fois à l'intimée le 28 février 2024, en écrivant simplement : « Dacc ». Il n'est pas établi qu'une autre information ait été donnée à l'intimée avant le 20 mars 2024, date à laquelle elle a relancé sa supérieure hiérarchique et informé l'administratrice de l'appelante. Ce jour- là, la supérieure hiérarchique a simplement répondu à la relance : « Bonjour, c'est noté E. \_\_\_\_\_, Merci », sans explication sur la raison pour laquelle le « pad » n'avait pas encore été fourni ni sur le délai dans lequel l'intimée pouvait espérer qu'il le soit. Il est vrai que l'intimée a alors répondu à sa supérieure hiérarchique d'une manière exaspérée et laissant entendre qu'elle la soupçonnait d'un manque de diligence. Cela étant, l'absence de communication de la supérieure hiérarchique sur les causes du retard, ainsi que les conséquences de ce retard sur les efforts à fournir par l'intimée pour l'accomplissement de son travail, atténuent fortement les reproches qui peuvent être adressés à l'employée pour son manque de diplomatie. Il ressort d'ailleurs de l'état de fait du jugement entrepris – sans que cela ne soit contesté par l'appelante – que ce n'est qu'entre le 20 et le 27 mars 2024 que l'intimée a été informée de la cause du problème, à savoir une rupture de stock chez les fournisseurs. Il s'en est suivi un échange de messages entre l'intimée et sa supérieure hiérarchique le 27 mars 2024. Dans la semaine qui a suivi, aucune information nouvelle n'a été donnée à l'intimée, laquelle s'est alors adressée à l'administratrice de l'appelante le 3 avril 2024. Il a ensuite été établi que la supérieure hiérarchique, sans donner d'information à l'intimée, est allée essayer sur l'autolaveuse des « pads » qu'elle avait commandés, lesquels se sont révélés inadaptés, et les a laissés sur place, déclenchant l'échange de messages du 12 avril 2024. Certes, l'intimée a exagéré en insinuant, dans cet échange de messages, que la supérieure hiérarchique faisait exprès de tarder dans la livraison du matériel pour la provoquer. Néanmoins, encore une fois, l'absence d'information donnée par la supérieure hiérarchique et les conséquences du retard sur les efforts à fournir par l'intimée pour accomplir son travail atténuent fortement les reproches qui peuvent être adressés à celle-ci. 19J010

- 27 - Par ailleurs, au cours de cet échange du 12 avril 2024, la supérieure hiérarchique a notamment indiqué à l'intimée que son attitude ne l'encourageait pas à accélérer le processus. Comme l'ont relevé à juste titre les premiers juges, cette phrase ne pouvait que conforter rétrospectivement l'intimée dans ses soupçons. C'est également le lieu de relever que s'il existait une rupture de stock de « pads » pour ce type d'autolaveuse, il incombait à l'employeuse de pallier le manque par la mise à disposition d'un autre matériel de nettoyage adéquat qu'il lui appartenait d'acquérir au besoin. Dans ces conditions, la demande formulée par l'intimée était parfaitement légitime et les reproches qui pouvaient lui être adressés quant à son attitude envers sa supérieure hiérarchique doivent être fortement relativisés compte tenu du peu d'information qui lui avait été fourni spontanément sur les causes du problème et des difficultés importantes et de surcroît des efforts que tout retard dans le remplacement du « pad » occasionnait à l'intimée. Par conséquent, l'appelante a commis un abus de droit manifeste, tombant sous le coup de l'art. 336 al. 1 let. d CO,

subsidiairement de l'art. 2 al. 2 CC, en résiliant le contrat de travail de son employée à cause de son attitude lors des échanges que celle-ci avait eus avec sa supérieure hiérarchique pour le remplacement du « pad ». C'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont déclaré le licenciement abusif et le grief est donc rejeté.

### **E. 5.1**

L'appelante se plaint ensuite de l'indemnité allouée à l'intimée. Elle fait grief au tribunal d'avoir retenu à tort que celle-ci aurait eu des difficultés à retrouver du travail et de ne pas avoir tenu compte des fautes de l'intéressée ayant contribué à son licenciement.

### **E. 5.2.1**

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre partie une indemnité (art. 336a al. 1 CO) qui ne peut dépasser l'équivalent de six mois de salaire du travailleur ; le tribunal fixe celle-ci en tenant compte de toutes les circonstances (art. 336a al. 2 CO).  
19J010

- 28 -

### **E. 5.2.2**

Le tribunal fixe l'indemnité en équité (art. 4 CC ; ATF 123 III 391 consid. 3c). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 123 III 391 consid. 3c ; ATF 123 III 246 consid. 6a ; ATF 119 II 157 consid. 2b ; TF 4A\_3/2023 du 30 août 2023 consid. 6.2 et les réf. citées).

### **E. 5.3**

En l'espèce, il est vrai que la manière dont l'intimée a réitéré sa demande de « pad » auprès de sa supérieure hiérarchique était parfois désagréable et excessivement soupçonneuse. Cela étant, ainsi que susmentionné (cf. supra consid. 4.3), les reproches à adresser à l'intimée pour son manque de diplomatie sont largement atténués par le manque d'information données à l'intéressée et par les conséquences pénibles que le retard dans la fourniture d'un « pad » avait pour celle-ci. En allouant une indemnité égale à un mois de salaire, les premiers juges ont pris une décision qui échappe par conséquent à la critique. S'ensuit dès lors le rejet du grief et, avec celui-ci, de l'appel.

### **E. 6.1**

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité, en application de l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement entrepris confirmé.

### **E. 6.2**

L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

### **E. 6.3**

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer 19J010

- 29 -

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