

VD_GERICHTE PT18.006094 vom 6. Juni 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-06-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT18.006094

FR: VD_GERICHTE PT18.006094 du 6 juin 2023

IT: VD_GERICHTE PT18.006094 del 6 giugno 2023

Erwägungen

E. 25

octobre 2010 consid. 5.1 et les réf. citées ; Message, FF 1993 I 1211 ch. 31 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 712). Ainsi n'est pas discriminatoire le licenciement prononcé après un congé maternité s'il est fondé sur des critères objectifs liés à la réorganisation du service (TF 4A_395/2010 précité consid. 5.2). Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Cet allègement du fardeau de la preuve ne s'applique qu'aux situations exhaustivement énumérées, dont, notamment, l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail et la résiliation des rapports de travail, la présomption valant également sur le caractère éventuellement abusif de la résiliation (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 1131 ss). Il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination pour engendrer un renversement du

- 21 - fardeau de la preuve. Le juge n'a ainsi pas à être convaincu du bien-fondé des arguments du travailleur ; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment (ATF 130 III 145 consid. 4.2 ; ATF 127 III 207 consid. 3b ; ATF 125 III 368 consid. 4 rés. in JdT 2000 I 596 ; Message LEg in FF 1993 I 1215). En cas de congé discriminatoire, l'employeur versera à la personne lésée une indemnité ; celle-ci sera fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire ; elle ne peut excéder le montant correspondant à six mois de salaire (art. 5 al. 2 et al. 4 LEg). Le renvoi de l'art. 9 LEg à l'art. 336b CO signifie que le travailleur qui s'estime victime d'un licenciement discriminatoire doit, comme celui qui s'estime victime d'un licenciement abusif, faire opposition par écrit au licenciement au plus tard à la fin du délai de congé et agir, en cas de maintien du licenciement, dans les cent huitante jours dès la fin du contrat. Le lésé n'est pas fondé à faire réparer plusieurs fois le même préjudice. Lorsqu'un travailleur est licencié pour un motif discriminatoire inhérent à sa personne, il ne peut pas réclamer cumulativement une indemnité en se fondant sur l'art. 336a CO et une indemnité en se fondant sur l'art. 5 al. 2 et 4 LEg. En cas de congé abusif discriminatoire, l'art. 5 al. 2 LEg s'applique seul, à titre de *lex specialis* (Aubert, in Aubert/Lempen, op. cit., n. 65 ad art. 5 p. 141). 4.2.2 L'art. 10 LEg renferme des dispositions qui protègent les travailleurs contre les licenciements prononcés parce qu'ils ont fait valoir de bonne foi des prétentions découlant de la LEg (cf. Aubert, in Aubert/Lempen, op. cit., n. 5 ad art. 10 p. 225). Ces dispositions renforcent, mais ne remplacent pas, la protection déjà ancrée aux art. 336 ss CO, dès lors que l'art. 10 al. 4 LEg prévoit que le travailleur qui renonce en cours de procès à la protection renforcée (annulation du licenciement) peut conclure au paiement d'une indemnité au sens de l'art. 336a CO. II

- 22 - s'ensuit que le travailleur qui, sans être victime d'un licenciement discriminatoire, est licencié parce qu'il a fait valoir de bonne foi des prétentions découlant de la LEg peut réclamer une indemnité fondée sur l'art. 336a CO, applicable par renvoi de la LEg. L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est également abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas ; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle est fondée. Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_42/2018 loc. cit.). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A_42/2018 précité consid. 3.1 et les arrêts cités). Le fait que l'employé se plaint d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO ; TF 4A_42/2018 loc. cit.). 4.3 4.3.1 Dans le cas présent, il est incontesté que le licenciement a pour cause le refus, par la travailleuse, de l'offre de nouvel emploi qui lui a été faite dans les jours qui ont suivi son retour de congé maternité. Le très court laps de temps écoulé entre le retour de la travailleuse dans l'entreprise et l'offre qui lui a été faite d'aller travailler ailleurs dans le groupe démontre qu'un retour définitif de l'appelante sur son lieu de travail n'était d'emblée pas souhaité.

- 23 - L'appelante bénéficiait depuis son engagement par l'intimée, en 2011, d'un salaire et d'un statut de cadre supérieurs à ceux qui correspondaient à son poste selon la classification du groupe C._____. L'intimée avait déjà cherché à corriger cette anomalie en offrant à l'appelante, en 2014, un poste avec un salaire proche et un statut identique à ceux dont elle bénéficiait depuis 2011, mais avec les responsabilités correspondantes selon la classification du groupe (cf. chiffres 1c et 5a, partie « En fait » ci-dessus, ainsi que chiffres 5, 6 et 21, partie « En fait » du jugement entrepris, non contestés en appel). Il importe peu de savoir si l'appelante avait de bonnes raisons de refuser cette offre ; quels que soient les motifs pour lesquels elle a été refusée, cette offre démontre qu'en 2014 déjà, l'intimée souhaitait mettre un terme aux relations de travail telles qu'elles résultaient du contrat de 2011 – et ce pour un motif légitime, à savoir dans le but de rétablir l'égalité de traitement entre tous ses salariés. Contrairement à ce que soutient implicitement l'appelante, les directives PPM ont exclusivement pour but d'empêcher que les travailleuses enceintes ne perdent leur situation dans l'entreprise du fait de leur absence pendant le congé maternité ou de leurs tâches parentales dans les premiers mois de vie de leur enfant. Elles ne visent pas à modifier la situation de la travailleuse ni à lui conférer une autre situation, plus avantageuse, que celle qu'elle avait avant sa grossesse, mais à conserver la situation qui était la sienne avant son congé maternité. Ces directives n'ont à l'évidence pas non plus pour but de transformer en rente de situation à vie tout emploi interrompu par un congé-maternité. Leur but est de supprimer les désavantages qui peuvent résulter pour la travailleuse de son absence pendant le congé-maternité et des tâches parentales accrues qui vont lui incomber pendant les premiers mois de vie de l'enfant. Il s'ensuit qu'elles ne sauraient être interprétées en ce sens qu'elles donneraient à la travailleuse de retour de congé maternité le droit d'obtenir une meilleure position que celle dont elle bénéficiait avant le congé

maternité. Si, avant le congé maternité, le poste de la travailleuse était en discussion, notamment s'il était menacé par une réorganisation, les directives PPM n'empêchent pas qu'il le soit encore au retour du congé

- 24 - maternité. L'employeuse est en droit de réorganiser son entreprise. Si elle avait mis le poste de la travailleuse en discussion avant la grossesse, par exemple s'il était déjà question que certaines tâches nouvelles soient confiées au personnel du service où la travailleuse est employée, l'employeuse n'était ainsi pas empêchée par les directives PPM de confier ces tâches nouvelles à la travailleuse à son retour de congé-maternité, lors même que ce n'était pas le cas avant. De même, si l'employeuse avait déjà manifesté sa volonté de modifier les rapports de travail pour corriger un ratio responsabilités-salaire qui ne lui convenait pas – ce qui est son droit pourvu qu'elle respecte le délai de congé – les directives PPM ne l'empêchent pas de le faire après le congé-maternité : la modification était un thème avant et le reste après la maternité. Dans ces conditions, l'appelante n'était pas fondée, ni au regard de la LEg, ni au regard des directives PPM, à exiger d'être maintenue définitivement dans son poste ou à obtenir un poste équivalent à celui-ci : elle devait accepter soit de prendre plus de responsabilités pour conserver son salaire et son statut de cadre 3, soit de réduire ceux-ci. Il importe dès lors peu de savoir si le poste offert à l'appelante en avril 2016 auprès de V. _____ SA était équivalent au sens des directives PPM à celui qu'elle occupait du point de vue des tâches confiées, des vacances, etc. Le fait est qu'il s'agissait d'une activité à 80 % dès le troisième mois à compter du retour de l'appelante de son congé maternité et il n'est pas établi, ni même rendu vraisemblable, que ce poste aurait été incompatible avec les obligations familiales de l'appelante. Le poste offert était donc adéquat pour maintenir la position de l'appelante dans l'entreprise tout en mettant fin à la situation privilégiée dont elle bénéficiait depuis 2011, sans justification durable par rapport aux autres salariés. Certes, pour mettre le salaire et le statut dont l'appelante jouissait en adéquation avec le travail qui lui était demandé au regard de la classification interne de l'entreprise, l'intimée pouvait procéder de deux manières différentes au moins : elle pouvait soit promouvoir l'appelante à un poste supérieur, avec des responsabilités correspondant désormais au salaire et au statut dont elle jouissait déjà et qui seraient maintenus, soit –

- 25 - et il semble que cette solution eût été la plus simple – maintenir l'appelante dans son poste, mais en réduisant par un congé-modification son salaire et son statut de manière à les faire correspondre, au regard de la classification interne de l'entreprise, au travail qui lui était demandé dans le poste qu'elle occupait déjà. Après avoir tenté vainement de résoudre la difficulté en utilisant la première solution, l'intimée s'est abstenue de toute tentative sérieuse de la résoudre par la seconde : l'offre d'emploi présentée à titre subsidiaire dans la lettre de licenciement, qui portait sur une poursuite de la relation de travail en cours mais avec un salaire et un statut réduits, ne pouvait évidemment pas être acceptée par l'appelante, puisque le taux d'activité proposé était de 100 %. Mais rien au dossier n'indique que la volonté des supérieurs hiérarchiques de l'appelante de la muter à un autre poste – et donc de ne pas la laisser au poste qu'elle occupait avant le congé maternité – trouvait son origine dans les grossesses ou dans l'accession à la maternité de cette travailleuse. Il n'est dès lors pas établi, ni même rendu vraisemblable au sens de l'art. 6 LEg, que le congé signifié à l'appelante était discriminatoire, que ce soit au regard de la LEg ou des directives PPM.

4.3.2 Il reste à examiner si, en refusant le poste qui lui a été offert à son retour de congé maternité au motif qu'il n'était pas équivalent au poste qu'elle occupait, l'appelante a exercé, à tort mais de bonne foi, des prétentions qu'elle pensait découler de la LEg ou des

directives PPM. Le transfert de l'appelante chez C. _____ SA en 2011 était conçu, par l'employeuse, comme une étape dans le développement de la carrière de la travailleuse, qui a obtenu pour cette raison de conserver approximativement le salaire et le statut de son emploi précédent chez H. _____ SA (cf. chiffre 1c, partie « En fait » ci-dessus, ainsi que chiffres 5 et 6, partie « En fait » du jugement entrepris, non contestés en appel, et consid. 4.3.1 supra). Certes, comme l'ont retenu à raison les premiers juges (cf. jugement, ch. 6b, p. 4/5), il ne ressort pas des déclarations des témoins entendus à ce sujet que le caractère temporaire de son affectation chez C. _____ SA ait été expressément rappelé à l'appelante au cours des rapports de travail, pas même lors de l'entretien qui a été

- 26 - organisé au tout début de son second congé maternité. Compte tenu cependant des circonstances précitées, il ne peut avoir échappé à l'appelante, à tout le moins depuis l'offre que l'intimée lui avait adressée en octobre 2014, que son employeuse souhaitait la voir prendre des responsabilités plus importantes et il est impossible qu'elle ait ignoré que le transfert voulu avait pour but de mettre ses responsabilités en rapport avec son salaire et son statut, dont elle savait, pour les avoir négociés en 2011, qu'ils correspondaient à ceux de son ancien poste chez H. _____ SA et qu'ils étaient nettement supérieurs à ceux qui correspondaient à son poste au service de l'intimée. En outre, s'il est vrai que le poste offert à l'appelante à son retour de congé maternité n'était certainement pas équivalent à celui qu'elle occupait alors – puisqu'il s'agissait de confier à l'appelante des responsabilités plus importantes – il n'en est pas moins vrai qu'il s'agissait d'un poste à 80 % dès le 1er juin 2016, qui ne nécessitait pas régulièrement – mais tout au plus occasionnellement – des déplacements en Europe et qui était dès lors compatible avec les nouvelles obligations familiales de l'appelante. Dans ces conditions, on ne saurait retenir que l'appelante a exercé de bonne foi, en refusant l'offre d'emploi qui lui a été adressée le 16 avril 2016, son droit à ne pas être discriminée à raison de sa grossesse, tel que consacré par la LEg et les directives PPM. Elle a refusé, en prenant le prétexte des directives PPM, de revoir le ratio entre les responsabilités qui lui étaient confiées et le salaire qui lui était servi, alors qu'elle savait que sa situation était privilégiée et qu'elle ne pouvait ignorer que l'employeuse cherchait à rétablir l'égalité entre les salariés. Partant, le congé n'a pas été donné parce que l'appelante aurait fait valoir de bonne foi des prétentions découlant de la LEg ou du contrat de travail. 4.4 Ainsi, faute d'être discriminatoire ou abusif, le congé ne peut donner lieu à aucune indemnisation. Aussi est-ce à bon droit que les premiers ont débouté l'appelante de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif ou discriminatoire. 5.

- 27 - 5.1 En définitive, l'appel, mal fondé, doit dès lors être rejeté et le jugement confirmé. 5.2 Aux termes de l'art. 318 al. 3 CPC, si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance. Selon la jurisprudence, il résulte a contrario de cette disposition que, s'il confirme la décision sur le fond, le juge d'appel n'a pas à statuer à nouveau sur les frais (TF 4A_384/2014 du 12 novembre 2014 consid. 7.2) – sauf si l'appelant critique la décision sur frais pour le cas aussi où ses conclusions au fond seraient rejetées. En l'espèce, au chapitre C de son mémoire d'appel, l'appelante demande que la répartition des frais de première instance soit revue « dans la mesure où il doit être donné suite à [ses] conclusions ». Elle ne développe aucun grief autonome contre le calcul et la répartition des frais effectués par les premiers juges : elle ne fait que demander une nouvelle répartition ensuite de l'admission de ses conclusions au fond. Dès lors que la décision des premiers juges est confirmée sur le fond, la Cour de céans ne peut revoir la fixation et la répartition des frais en première instance. 5.3 5.3.1 Aux termes de l'art. 114 let. a CPC, il

n'est pas prélevé de frais judiciaires dans la procédure au fond pour les litiges relevant de la LEg. L'art. 114 CPC s'applique notamment en deuxième instance (cf. CACI 21 mars 2019/22 consid. 5). La gratuité prévue par cette disposition ne s'étend toutefois pas aux dépens (Dietschy in Chabloz/Dietschy- Martenet/Heinzmann [éd.] ; Petit commentaire du CPC, Bâle 2020, n. 13 ad art. 114). 5.3.2 En l'espèce, la cause relevant de la LEg, il n'y a dès lors pas lieu de prélever des frais judiciaires de deuxième instance. La charge des frais d'avocat de l'intimée pouvant être estimée à 3'000 fr., l'appelante versera ce montant à l'intimée à titre de dépens de deuxième instance.

- 28 -

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