

VD_GERICHTE PT18.022561 vom 6. Juli 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-07-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT18.022561

FR: VD_GERICHTE PT18.022561 du 6 juillet 2021

IT: VD_GERICHTE PT18.022561 del 6 luglio 2021

Erwägungen

E. 3

L'appelante reproche à l'autorité précédente d'avoir violé l'art. 18 CO dans l'interprétation des manifestations de volonté des parties et en particulier du courriel du 2 août 2017 et du courrier du 2 août 2017 de l'intimée à l'appelante s'agissant du licenciement de celle-ci par celle-là. L'autorité précédente aurait dû constater que le licenciement avait été donné le 2 août 2017, soit durant un délai de protection, et était donc nul.

E. 3.1

; TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1 ; TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1). La liste de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par la loi (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 in fine ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1).

E. 3.1.1

La résiliation du contrat de travail est une manifestation unilatérale de volonté, sujette à réception, par laquelle son auteur communique à son cocontractant sa volonté de mettre fin aux rapports de travail (ATF 128 III 129 consid. 2a et les références citées ; TF 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.2 ; TF 4A_219/2013 du 4 septembre 2013 consid. 3.2 ; TF 4C.151/2003 du 26 août 2003 consid. 4.1 ; Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 3 ad art. 335 CO ; Vionnet, L'exercice des droits formateurs, thèse, Genève/Bâle/Zurich 2018, pp. 174 et 206). Ainsi, la résiliation déploie ses effets au moment où elle est parvenue au cocontractant, conformément au principe de la réception (ATF 133 III 517 consid. 3.3 ; ATF 113 II 259 consid. 2, JdT 1988 I 175). La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire. Elle doit cependant être sans équivoque (Vionnet, op. cit., p. 181 let. b), soit claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat. Son interprétation se fait selon le principe de la confiance (art. 18 al. 1 CO ; cf. ATF 126 III 59 consid. 5b, 375 consid. 2e/aa ; TF 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1 ; également ATF 136 III 186 consid. 3.2.1 ; ATF 135 III 410 consid. 3.2. ; TF 4A_219/2013 4 septembre 2013 consid. 3.2).

E. 3.1.2

Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et

- 17 - comportements des parties selon le principe de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait de bonne foi être comprise en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 144 III 43 consid. 3.3 ; ATF 142 III 239 consid. 5.2.1 ; ATF 133 III 61 consid. 2.2.1). Cette interprétation dite objective, qui relève du droit, s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées (ATF 142 III 239 consid. 5.2.1 ; ATF 131 III 377 consid. 4.2.1 ; ATF 119 II 449 consid. 3a), à l'exclusion des circonstances postérieures (ATF 144 III 43 consid. 3.3 ; ATF 142 III 239 consid. 5.2.1 ; ATF 132 III 626 consid. 3.1). L'application du principe de la confiance est une question de droit ; cependant, pour trancher cette question, le juge doit se fonder sur le contenu des manifestations de volonté et sur les circonstances, dont la constatation relève du fait (ATF 135 III 410 consid. 3.2).

E. 3.2.1

En l'espèce, par courriel du 2 août 2017, l'intimée a, par l'intermédiaire de sa directrice, annoncé à l'appelante qu'elle allait recevoir, par courrier, son licenciement, selon les termes suivants : « Je dois donc vous annoncer que vous allez recevoir un courrier de licenciement d'ici demain. Vous serez libérée de l'obligation de travailler jusqu'à la fin du délai de congé de trois mois, ce qui vous permettra de vous organiser. » (pièce 7). Ainsi, si le courriel annonce le licenciement, l'intimée ne le prononce que par le courrier recommandé du 2 août 2017. Cela est clair et l'appelante ne pouvait que le comprendre. Elle ne pouvait à cet égard pas faire fi du fait que l'intimée, dans le courriel, ne la licenciait pas, mais annonçait qu'elle allait recevoir son licenciement, par courrier. En d'autres termes, le courriel du 2 août 2017 annonçait une future manifestation de volonté, mais ne la contenait pas. Le licenciement n'a ainsi été manifesté de manière claire et indiscutable que dans le courrier recommandé du 2 août 2017, que l'appelante a confirmé avoir reçu le 3 août 2017 (appel, p. 4).

- 18 - Par ailleurs, dès lors que c'est la date de réception de la manifestation de volonté qui est déterminante s'agissant de la validité du congé – et non la date à laquelle l'employeur prend à l'interne cette décision ou encore la date d'envoi de cette manifestation –, le fait que le courriel annonçant un courrier prononçant le licenciement et que ledit courrier aient été écrits par l'intimée le même jour est sans portée. Il convient ici de souligner que l'employeur qui décide de licencier un employé reste, sous réserve d'abus de droit – en l'occurrence non réalisé – libre d'en décider le moment et la manière. En particulier, un employeur qui souhaite licencier un employé pour des motifs non abusifs est en droit de prendre en considération, s'agissant de la date du licenciement, l'existence d'une période de protection. Quoiqu'il en soit, on ne saurait ici reprocher à l'intimée d'avoir tenté de contourner, par l'envoi de son courriel puis de son courrier de licenciement rédigés le même jour, la protection légale de l'appelante en lien avec sa maternité. Si elle avait vraiment souhaité agir en ce sens, elle n'aurait vraisemblablement pas adressé le courriel d'annonce à l'appelante le dernier jour du délai de protection contre les congés, mais aurait simplement adressé le courrier de licenciement, qui allait au plus tôt être reçu le 3 août 2017, à savoir après l'échéance de ce délai. A tout le moins, elle aurait probablement adressé le courriel litigieux à cette date ou aurait différé de quelques jours le licenciement. L'appelante cite un passage de Vionnet (p. 207), qui estime que tant que le destinataire ignore à quel moment le titulaire du droit formateur entend que son droit soit exercé, l'exercice échelonné dans le temps n'est pas parfait, de sorte que le destinataire doit être en mesure de considérer de bonne foi que l'évènement dont elle acquiert connaissance correspond à l'exercice

immédiat du droit formateur. Un tel avis de doctrine n'est ici d'aucune utilité à l'appelante. Dans le cas d'espèce, l'intimée a en effet, dans le courriel litigieux, clairement indiqué à quel moment et comment elle entendait exercer son droit de dénoncer le contrat de travail liant les parties, soit par courrier du 2 août 2017, qui ne pouvait donc, comme on l'a vu, parvenir au plus tôt à l'appelante que le lendemain. Cela démontre également qu'il n'y a pas eu un exercice

- 19 - anticipé d'un droit formateur de la part de l'intimée, comme le soutient l'appelante. On relève encore que le courriel du 2 août 2017 ne fait pas mention de la date à partir de laquelle le licenciement prendra effet, puisqu'il se limite à indiquer que l'appelante serait libérée de son obligation de travailler jusqu'à la fin du délai de congé de trois mois. Ainsi, force est de constater que ce courriel ne contient pas toutes les informations nécessaires relatives aux modalités du licenciement de l'intéressée. Celui-ci n'a donc pas été valablement communiqué à l'appelante par le biais du courriel du 2 août 2017.

E. 3.2.2

Les griefs formulés par l'appelante concernant le congé donné par l'intimée le 5 mars 2018 sont sans objet et n'ont pas à être examinés. La résiliation du contrat de travail par le courrier du 2 août 2017 n'a en effet pas à être considérée comme nulle, dans la mesure où l'appelante ne conteste pas que le 3 août 2017, date à laquelle elle a réceptionné le courrier contenant son licenciement, ne tombait pas durant la période de protection contre les congés relative à sa maternité, l'intéressée ayant accouché le 12 avril 2017 (cf. art. 336c let. c CO).

E. 3.2.3

En définitive, le moyen est infondé.

E. 4

L'appelante estime que le congé donné par l'intimée est abusif.

E. 4.1.1

Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1).

- 20 -

E. 4.1.2

L'art. 336 al. 1 et 2 énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Est ainsi notamment 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 (art. 336 al. 1 let. a CO). Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une « raison inhérente à la personnalité » au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, 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 propre violation de ses devoirs contractuels (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1) L'art. 336 al. 1 let. c CO prévoit que le congé est également abusif lorsqu'il est donné seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail. Comme l'application de cette disposition suppose que le congé soit exclusivement dicté par la volonté d'échapper à des prétentions juridiques de l'autre partie, l'existence d'un autre motif de congé, réel, suffit à exclure d'emblée une résiliation abusive (TF 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.1). 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

- 21 - des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. Le fait que l'employé se plaigne 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). 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 du 5 décembre 2018 consid.

E. 4.1.3

En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut 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

- 22 - 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 ». De son côté, l'employeur ne peut 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. 4.1 et les références citées ; TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). Ainsi, le juge peut présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (TF 4A_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2 ; TF 4A_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3). Cela étant, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif. Le congé signifié à l'employée ne peut donc être considéré comme abusif sur la seule base du caractère non avéré des griefs invoqués à l'appui de la résiliation (TF 4A_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2). 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 novembre 2018 consid. 3.1). Dans le même ordre d'idées, la jurisprudence a précisé qu'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. 2.2.5 et les références citées). 4.2.1 En premier lieu, l'appelante invoque avoir fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail, en l'occurrence la gratuité de frais de cantine, et que le congé aurait été donné de ce fait et serait par conséquent abusif. 4.2.2 L'autorité précédente a retenu à juste titre que l'intimée n'avait jamais accepté de ne pas faire payer à l'appelante les frais de cantine des trois enfants de cette dernière scolarisés chez elle, par plus de 9'000 fr. par année. Cela ne saurait être présumé. Comme cela ressort en

- 23 - substance des dépositions des témoins entendus, les frais de scolarité étaient offerts au personnel de l'intimée, mais non les frais de cantine. L'appelante se fonde sur ce point sur un courriel selon elle parfaitement clair de la comptable de l'intimée du 17 février 2017, envoyé à 11h40. Ce courriel a la teneur suivante : « Merci d'essayer de le monter [ndlr : le dossier pour le Fonds [...]] alors en cette période pour espérer qu'il soit instruit le plus vite possible et recevoir un paiement avant la fin de l'exercice en cours... ». Ce courriel ne permet toutefois pas de modifier l'appréciation des premiers juges. En effet, les deux documents d'engagement de l'appelante ne mentionnent pas que les frais de cantine de ses trois enfants seront pris en charge par l'intimée, respectivement qu'ils ne seront pas facturés. L'appelante a en outre produit le courriel du 29 avril 2016 lui réclamant le paiement des frais de cantine pour l'année 2015-2016 (pièce 4bis), qui atteste que l'intimée estimait déjà que l'appelante devait les payer. Dans cette pièce, l'appelante a caviardé sa réponse du 30 avril 2016. Celle-ci a néanmoins été produite par l'intimée sous pièce 102. Or, selon cette pièce, l'appelante a répondu qu'elle était désolée de n'avoir pas encore réglé cette facture et qu'elle allait chercher une solution, ce qui démontre qu'elle reconnaissait devoir les frais de cantine. L'appelante a au demeurant également admis, quelques mois plus tard, dans un courriel daté du 20 octobre 2016, avoir demandé de l'aide au Fonds [...], à hauteur de 9'000 fr., pour les frais de cantine de l'année dernière (pièce 103). Au vu de ces éléments, il n'apparaît à ce stade pas établi que, durant la première année d'engagement, l'appelante ait obtenu à l'avance la gratuité des frais de cantine de ses trois ses enfants. Les témoins [...] et [...], alors employés d'I._____ SA, ont confirmé que les frais de cantine devaient être payés par les enseignants, le prénommé précisant toutefois ne pas savoir si cela concernait tout le personnel enseignant de l'intimée. De plus, s'il est vrai que Z._____, comptable de l'intimée, a déclaré que l'appelante avait bénéficié, de la part de la directrice, de la gratuité des frais de demi-pension, soit de cantine, pour l'année 2015-2016, parce qu'elle avait des difficultés

- 24 - financières, Q._____ a, pour sa part, indiqué que l'accord de gratuité dont faisait référence la comptable avait été passé sur la bourse, à savoir sur l'écolage et, sans doute, sur certains frais administratifs, mais certainement pas sur « d'autres frais ». Elle a ajouté qu'elle pouvait à la rigueur passer ces frais par pertes et profits, sans les annuler, mais qu'il fallait que l'appelante fasse le nécessaire pour trouver l'argent pour lesdits frais. Sur ce point, on relève en tout état de cause que si l'appelante a finalement bien bénéficié de la gratuité des frais de cantine de ses enfants pour sa première année d'enseignement, il apparaît, d'une part, que ces frais ont été passés par pertes et profits au bilan comptable de l'intimée et, d'autre part, que, selon la directrice de l'intimée à tout le moins, ils restaient dus à cette dernière. Quoi qu'il en soit, la question de la gratuité des frais de cantine pour l'année 2015-2016 peut-être laissée ouverte, celle-ci n'étant pas déterminante pour la

résolution du présent litige. Faute de tout autre élément allant dans ce sens, on ne saurait considérer que lors du renouvellement du contrat deux mois plus tard, en juin 2016, les parties auraient convenu que les frais de cantine des enfants de l'appelante, ascendant à plus de 9'000 fr. par an, seraient désormais pris en charge par l'intimée. Cela a en outre été confirmé par la comptable de l'intimée. D'ailleurs, le fait que l'appelante a déclaré, le 17 février 2017, qu'elle allait déposer un nouveau dossier d'aide financière dans un courriel portant sur les factures 2016-2017 atteste que, même à ses yeux, elle ne bénéficiait pas de l'entier de la gratuité des frais liés à ses enfants, notamment concernant les frais de cantine (pièce 4ter, p. 1). Dans le courriel du même jour de la comptable de l'intimée, soit du 17 février 2017 à 8h41, auquel se réfère expressément l'appelante (appel, p. 7), la comptable ne confirme en outre aucunement un accord sur la prise en charge par l'intimée des frais de cantine des enfants de l'appelante. Elle met en copie la directrice de l'école pour que celle-ci confirme ou non l'accord de l'intimée. L'appelante n'a pas produit la réponse de la directrice de l'intimée. Reste que deux heures après, comme indiqué ci-dessus, l'appelante a confirmé demander une aide financière à un fond tiers. Il y a donc lieu de considérer qu'elle admettait qu'elle restait bien

- 25 - débitrice des frais de cantine de ses enfants pour l'année scolaire 2016- 2017 encore. On constate à ce sujet qu'alors qu'un accord sur la gratuité des frais de cantine aurait été convenu, selon l'appelante, entre la directrice de l'intimée et elle-même (cf. courriel du 16 février 2017 à 20h13, pièce 4ter), et que la comptable de l'intimée mettait régulièrement dite directrice en copie de ses e-mails à l'appelante, celle-ci écrivait uniquement à la comptable pour obtenir confirmation de l'accord en question (cf. courriel précité, courriel du 17 février 2017 à 10h48 ou encore courriel du 16 juin 2017 à 18h58, pièce 4ter), sans mettre la directrice en copie. Ce procédé ne permet pas de retenir l'existence de l'accord allégué, ni d'ailleurs une bonne entente entre l'appelante et la directrice que l'appelante essayait ainsi de contourner. 4.2.3 En définitive, il résulte de ce qui précède que les prétentions relatives aux frais de cantine ne pouvaient être retenus comme constituant des prétentions découlant des rapports de travail. Ainsi, l'application de l'art. 336 al. 1 let. c et d CO n'entre pas en considération. Le congé donné par l'intimée ne saurait donc être abusif pour le motif invoqué par l'appelante. Au demeurant, les faits que le congé a été donné à l'appelante quelques jours après ses revendications – infondées – en lien avec les frais de cantine, que l'objet du courriel du 2 août 2017 s'intitulait « vos courriers – prise de position » et que, par courriel du 1er août 2017, soit un jour avant son licenciement, l'appelante avait sollicité de la directrice de l'intimée un rendez-vous afin de discuter de la gratuité des frais de cantine, ne constituent pas, d'autant plus au regard de ce qui sera exposé ci-dessous, des indices suffisants permettant d'affirmer que ce serait pour ce motif que l'intimée aurait résilié son contrat de travail. Il ressort au contraire de ce qui suit que l'intimée n'a pas donné le congé à l'appelante parce que celle-ci aurait fait valoir les prétentions relatives au frais de cantine de ses enfants, mais l'a été pour des motifs de réorganisation et d'entente difficile (cf. consid. 4.3.2 infra).

- 26 -

E. 4.3

L'appelante estime également avoir été licenciée en raison de sa maternité, ce qu'elle considère avoir rendu à tout le moins vraisemblable. Elle allègue sur ce point que l'intimée aurait varié dans les motifs de résiliation qu'elle a donnés, soit d'une part, dans ses correspondances du 2 août 2017 et, d'autre part, au cours de la procédure. L'appelante fait

également valoir que les motifs de licenciement invoqués par l'intimée sont faux. Elle relève qu'elle aurait bien travaillé, qu'un doyen et une collègue auraient fourni des éléments positifs à son égard et qu'elle aurait, dans son enseignement, été plus loin que dans le cadre du programme défini.

E. 4.3.1

L'art. 3 LEg (Loi sur l'égalité du 24 mars 1995 ; RS 151.1) interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi. L'interdiction porte non seulement sur les inégalités salariales, mais également sur tous les aspects du rapport de travail, y compris l'accès à l'emploi et le licenciement. Ainsi, aux termes de l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2). Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement. Constitue ainsi une discrimination directe le licenciement notifié à une travailleuse parce qu'elle est enceinte, parce qu'elle souhaite le devenir ou parce qu'elle est mère. Le caractère apparemment discriminatoire d'une mesure disparaît si celle-ci est justifiée objectivement. Un critère peut être justifié objectivement lorsqu'il poursuit un but légitime, sans rapport avec la répartition des rôles entre les sexes,

- 27 - par exemple un objectif de politique sociale (TF 4A_395/2010 du 25 octobre 2010, consid 5.1 et les références citées). Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Dans le cas où le travailleur y parvient, le fardeau de la preuve est renversé et il appartiendra alors à l'employeur d'établir l'inexistence de la discrimination (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., 2014, pp. 886 et 887).

E. 4.3.2

En l'espèce, le licenciement a été donné par l'intimée à l'appelante pour des motifs de réorganisation et d'entente difficile, et ce dès le courrier du 2 août 2017 – réceptionné le lendemain –, et non, contrairement à ce que prétend cette dernière, parce qu'elle était tombée enceinte. En effet, dans son courriel du 2 août 2017, l'intimée a indiqué qu'elle avait dû réfléchir à la réorganisation de l'école et avait pris cette décision parce que la démission du doyen lui imposait de reformer une équipe qui devait fonctionner et dans le cadre de laquelle la communication et la coopération seraient la règle. Elle a en outre relevé des problèmes d'entente, de communication et de coopération entre l'appelante et la direction ainsi qu'avec des enseignants, et le fait que les difficultés s'étaient poursuivies malgré un changement de section. Elle a encore ajouté que le congé n'avait rien à voir avec la maternité. Dans le courrier recommandé du 2 août 2017, l'intimée a également fait état d'une réorganisation de l'école en raison du départ du doyen. De surcroît, dans son courriel du 31 janvier 2018, l'intimée a rappelé que le licenciement litigieux était en rapport avec la « réorganisation du secteur » et ne concernait pas la maternité de l'intéressée. Ainsi, rien ne laisse penser que le congé aurait été donné à cause de la maternité de l'appelante. Il ressort de ce qui précède que l'intimée n'a pas donné plusieurs motifs de licenciement différents.

Par ailleurs, le contenu des courriers de recommandation produits par l'appelante, qui attesterait selon elle la qualité de son travail et le fait qu'il ne pouvait lui être fait aucun reproche, que ce soit sur le plan pédagogique ou relationnel, ont été relativisés par les témoignages au dossier. En particulier, [...] a déclaré

- 28 - qu'elle ne pouvait pas se prononcer sur le fait de savoir si l'appelante avait donné satisfaction dans son travail. Quant à [...], il a indiqué qu'il était au courant qu'il y avait des mésententes entre l'appelante et certaines personnes de l'équipe et qu'il n'y avait pas de satisfaction générale autour du travail de l'intéressée. En outre, on ne peut exclure que les lettres de recommandation précitées aient été rédigées pour les besoins de la procédure, de sorte qu'elles doivent être appréciées avec prudence. Enfin, aucun certificat de travail de l'intimée venant contredire les éléments invoqués à l'appui du licenciement, notamment par sa directrice, signataire du congé, n'a été produit. Il s'ensuit que l'appelante n'a pas apporté d'éléments rendant vraisemblable que son licenciement aurait été donné en raison de sa maternité. Il n'y a donc pas matière à un renversement du fardeau de la preuve.

E. 4.4

Au vu de ce qui précède, le congé, donné pour des raisons de réorganisation et d'entente difficile, n'est ni abusif ni contraire à la LEg. Cela exclut l'examen de la question d'une indemnité, requise sans plus de motivation par l'appelante (appel, p. 10).

E. 5

En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement entrepris confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 425 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et qui en a déjà fait l'avance. L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance.

- 29 -

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