

VD_GERICHTE PT20.019669 vom 15. Januar 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-01-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT20.019669

FR: VD_GERICHTE PT20.019669 du 15 janvier 2025

IT: VD_GERICHTE PT20.019669 del 15 gennaio 2025

Erwägungen

E. 2.1

L'appelante soulève plusieurs griefs recevables de constatation incomplète ou inexacte des faits.

E. 2.2

L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 ; JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. citées).

E. 2.3.1

L'appelante reproche tout d'abord aux premiers juges de ne pas avoir constaté ses spécificités et exigences particulières, tenant au fait qu'elle n'exploiterait pas un simple cabinet [...] pour les enfants, mais proposerait des traitements précoces dans une approche novatrice ; elle leur reproche aussi de ne pas avoir retenu qu'elle avait présenté lesdites spécificités et exigences à l'intimée avant de l'engager. Ces deux faits constitueraient le préalable d'autres faits allégués et prouvés par l'appelante, à savoir que l'intimée n'aurait jamais fait d'effort pour s'intégrer, ce qui aurait eu des incidences substantielles sur le suivi des patients, les traitements et, ainsi, sur la rémunération de l'intimée.

- 16 - Dans sa réponse sur appel, l'intimée fait valoir que les spécificités de l'appelante seraient sans pertinence pour la résolution du litige.

E. 2.3.2

En l'espèce, les pièces 101 à 109, produites en première instance, établissent bien que l'appelante suit une méthode particulière, laquelle diffère peut-être de celle pratiquée par la majorité des [...] actifs en Suisse. En revanche, le témoignage offert pour établir que cette différence avait été expliquée à l'intimée avant son engagement est celui de [...], fille du Dr T._____, lequel est intéressé à l'issue du litige. Son témoignage doit donc être apprécié avec précaution. Quoiqu'il en soit, la témoin a déclaré que les spécificités de l'appelante avaient été évoquées lors d'un entretien informel avec l'intimée – il ne s'agissait pas d'un entretien d'embauche – et le fait est que le contrat signé entre les parties n'y fait aucunement allusion. Il n'est dès lors pas établi que l'appelante avait stipulé, avant l'engagement de l'intimée, que celle-ci devrait adopter des méthodes [...] particulières, à l'exclusion d'autres généralement admises par les [...]. Il est encore moins établi que

l'intimée n'aurait pas fait d'efforts pour s'intégrer au sein du cabinet. L'état de fait a dès lors été complété par la constatation que l'appelante propose à ses patients des traitements précoces dans une approche novatrice. Pour le surplus, l'état de fait n'a pas à être complété dans le sens requis par l'intéressée.

E. 2.4.1

L'appelante reproche ensuite aux premiers juges d'avoir constaté les faits de manière erronée, en retenant que l'intimée n'était pas autonome dans l'organisation de son travail. Cette constatation serait contredite par les déclarations de certains témoins, dont il y aurait lieu de déduire que le planning des consultations de l'employée n'était pas établi par le Dr T. _____ et ses assistantes, contrairement à ce qui a été retenu par les premiers juges, et que l'intimée avait la possibilité de prendre ses propres décisions. À l'appui de ce grief, l'appelante invoque aussi les divers témoignages, dont il résulte que l'intimée pouvait déterminer elle-même la durée des consultations et qu'elle avait la faculté d'annuler ses rendez-vous.

- 17 - Dans le prolongement de ce grief, l'appelante reproche en outre au tribunal d'avoir négligé les conclusions de l'expertise judiciaire, laquelle constatait que la production effective de l'intimée avait été très inférieure à ce qu'elle aurait pu être, et dont il résulterait qu'aucun détournement de patientèle n'avait eu lieu au détriment de l'intimée, la baisse de ses revenus à compter du mois de juillet 2018 n'étant dès lors pas imputable à la société. L'intimée conteste ce moyen en faisant valoir que les déclarations choisies par l'appelante sont elles-mêmes contredites par les déclarations d'autres témoins ou relativisées par d'autres déclarations émises par les témoins invoqués par l'appelante.

E. 2.4.2

Il résulte effectivement du témoignage de [...] notamment, ancienne assistante [...] auprès de l'appelante, qu'il était arrivé à l'intimée de faire déplacer des rendez-vous ou de demander aux assistantes de concentrer ceux-ci tel ou tel jour sur une demi-journée, par exemple lorsqu'elle partait à [...]. Mais la possibilité laissée à l'intimée de faire reporter des rendez-vous qui lui avaient déjà été fixés, voire de déterminer elle-même la durée des rendez-vous lorsque c'est elle qui les faisait fixer n'implique aucunement que l'intéressée avait la possibilité de déterminer les plages horaires dans lesquelles des rendez-vous pouvaient lui être fixés, étant précisé que c'est le Dr T. _____ qui voyait les patients pour le premier rendez-vous, qui décidait par quel médecin du cabinet ils seraient suivis et qui faisait fixer le premier rendez-vous pour le médecin désigné. C'est ainsi que, du 9 juillet au 14 août 2018, les employés de l'appelante ont dû se conformer à un « horaire d'été » réduit au bloc 9h30-14h00, selon des constatations des premiers juges que l'appelante ne conteste pas en deuxième instance. Il y a lieu de retenir que de telles restrictions provoquaient nécessairement une réduction des recettes de la société et, partant, du salaire de l'intimée. [...] a aussi confirmé qu'elle avait dû, à la demande du Dr T. _____, téléphoner le 23 octobre 2018 à l'intimée pour lui dire de ne pas venir travailler le lendemain (PV des opérations p. 65, réponse ad all. 51), ce qui démontre que le planning de l'intimée n'était en

- 18 - réalité pas fixé par celle-ci, mais bien par l'appelante. Quant à l'experte judiciaire, celle-ci a constaté que « la production effective [de l'intimée] est très éloignée de celle qu'elle aurait pu être », sans toutefois s'être prononcée sur les causes de cette réduction de la « production » par rapport à « ce qu'elle aurait pu être ». Elle n'a pas indiqué si cette

réduction avait résulté d'une réduction du nombre de patients attribués à l'intimée (alors imputable au Dr T. _____, soit à l'appelante), à un allongement de la durée des consultations (alors imputable à l'intimée), aux limitations des plages horaires ouvertes pour fixer des rendez-vous à l'intimée (alors imputable à l'appelante). Or, il résulte sans le moindre doute du témoignage de [...] que, après l'arrivée du Dr [...] au cabinet, le Dr T. _____ avait donné des instructions tendant à ce que de plus en plus de patients soient attribués au nouveau praticien et de moins en moins à l'intimée (PV des opérations p. 64, réponse ad all. 49) ; il ressort également de la déposition du témoin [...] que, dès le mois d'octobre 2018, les nouveaux traitements étaient attribués au Dr [...] (PV des opérations p. 52, réponse ad all. 50). Ainsi, contrairement à ce que soutient l'appelante, si l'intimée avait certes la faculté de déterminer la durée des consultations lorsqu'elle les fixait, elle n'avait en revanche pas la maîtrise du nombre de patients qui lui étaient attribués, ni celle de son planning, dont l'étendue était déterminée par l'appelante. Aucun élément au dossier ne donne à penser que la pratique de l'intimée, s'agissant de la fixation de la durée des consultations, aurait changé au mois d'octobre 2018 par rapport à celle exercée de février à septembre 2018. La Cour de céans n'a dès lors aucun doute sur le fait que la chute des revenus de l'intimée à compter du mois d'octobre 2018 est due aux limitations du planning de l'intéressée, décidées unilatéralement par l'appelante. Celles-ci ont, selon toute vraisemblance, été décidées dans le but de transférer des patients au Dr [...]. Les griefs de l'appelante sont dès lors mal fondés et l'état de fait n'a pas à être corrigé sur les points qu'ils concernent.

E. 2.5.1

L'appelante reproche encore aux premiers juges d'avoir mal apprécié les témoignages relatifs aux interventions du Dr T. _____ dans

- 19 - la prise en charge des patients confiés à l'intimée, ainsi que d'avoir retenu à tort que le précité changeait le traitement de sa patientèle sans la « prévenir » (sic) et que ces changements avaient entraîné une perte de confiance chez les patients de l'intéressée. Selon l'appelante, seule [...], ancienne assistante [...] au sein du cabinet, aurait fait des déclarations en ce sens et que celles-ci seraient purement conjecturales, dans la mesure où le témoin avait déclaré que ces changements « pouvaient » entraîner une perte de confiance chez les patients. Elle considère en outre que ces déclarations seraient de toute manière peu crédibles sur ces questions, dès lors que le témoin est une assistante et non une praticienne formée et à même d'apprécier les traitements dispensés (mémoire d'appel, III, let. a ch. 2, p. 5 ss.). L'intimée conteste l'interprétation que l'appelante fait des déclarations du témoin et estime l'appréciation du témoignage pertinente et convaincante.

E. 2.5.2

Sous numéro d'ordre 84 de sa réponse, l'intimée a allégué en première instance ce qui suit : « Il arrivait même que le Dr T. _____ se permette de changer le plan de traitement défini sans prévenir [l'intimée], qui devait alors l'annoncer aux patients ». Il est manifeste que, par « prévenir », l'intimée entendait dire « consulter », dès lors qu'on ne voit pas comment elle aurait pu « annoncer » aux patients un changement de traitement dont elle n'aurait elle-même pas été informée (prévenue). Il faut donc comprendre le jugement comme retenant qu'il arrivait au Dr T. _____ de modifier les plans de traitement des patients de l'intimée sans consulter celle-ci et que l'intimée devait ensuite aller annoncer – et expliquer – ces changements à ses patients. Les critiques que l'appelante adresse au témoignage

d' [...], en relation avec cet allégué, sont fondées. Lorsque celle-ci a déclaré que ces changements de traitement « pouvaient entraîner une perte de confiance en [l'intimée] » (PV des opérations, p. 42, réponse ad all. 85), on ne

- 20 - comprend pas si la témoin a entendu dire qu'elle avait constaté dans certains cas – mais non dans tous – qu'après ces changements, les patients avaient perdu quelque peu confiance en l'intimée, ou si elle a entendu dire que de tels changements étaient de son point de vue propres à entamer la confiance des patients en l'intimée. Toutefois, et contrairement à ce que soutient l'appelante, pour retenir les changements de traitement décidés par le Dr T. _____ et la perte de confiance en l'intimée qui en découlait parfois pour les patients, les premiers juges ne se sont pas fondés sur le seul témoignage d' [...], mais également sur les dépositions des témoins [...], [...] et [...] – respectivement anciens [...] et [...] au sein du cabinet de l'appelante – (cf. jugement attaqué, p. 6), dont celle-ci ne critique d'ailleurs pas l'appréciation. Ainsi, le grief formulé à cet égard est mal fondé et doit être rejeté. Cela étant, il faut relativiser la gravité de la perte de confiance qui a pu résulter de ces changements, celle-ci ne s'étant pas produite dans un nombre suffisant de cas ou n'ayant pas été assez durable ou profonde, pour entraîner des plaintes ou des demandes de changement de médecin en nombre significatif (cf. infra consid. 2.6).

E. 2.6.1

L'appelante fait aussi grief aux premiers juges d'avoir omis de constater que la patientèle du cabinet se plaignait de la mauvaise qualité des prestations de l'intimée, demandant notamment à changer de praticien, et que cette situation entraînait une baisse du nombre des consultations de l'intimée. Selon l'appelante, ce fait, établi par pièces et par les témoignages de [...] et [...], aurait eu des conséquences sur la poursuite des rapports de travail et l'exécution de celui-ci par l'intimée (mémoire d'appel, III, let. a, ch. 3 p. 6). L'intimée conteste ce grief, en faisant valoir que les quelques courriels de plainte produits au dossier seraient parfaitement anecdotiques, que selon les témoins [...] et [...], l'intimée ne faisait pas l'objet de plus de plaintes de patients mécontents que les autres [...] du

- 21 - cabinet, y compris le Dr T. _____, et que, de toute manière, la qualité de son travail était sans pertinence en droit.

E. 2.6.2

Il est exact que figurent au dossier trois courriels, datés respectivement des 16 mars, 20 septembre et 5 novembre 2018, par lesquels des parents de patients suivis par l'intimée ont demandé, soit un deuxième avis au Dr T. _____, soit un changement de praticien. Il n'est en revanche pas établi que l'intimée ait fait l'objet d'autres plaintes, respectivement d'autres demandes de changement de médecin. En effet, on ignore si deux des courriels produits, dont le nom des expéditeurs est caviardé, n'émanent pas précisément des témoins [...] et [...], mères de patients suivis par l'intimée, qui ont confirmé avoir été insatisfaites des prestations de celle-ci et s'en être plaintes (cf. PV des opérations, p. 38/39 et p. 45/46). En tout état de cause, à supposer même que les parents de cinq patients ou fratries de patients différents se soient plaints, un tel nombre est insuffisant pour expliquer la chute des revenus de l'intimée. En outre, il est exact que la témoin [...] a déclaré ne pas avoir entendu de plaintes au sujet de l'intimée (PV des opérations, p. 52) et que la témoin [...] a déclaré que, pour elle, l'intimée ne recevait pas plus de plaintes que pouvait en recevoir le Dr T. _____ (PV des opérations, p. 68). La thèse de l'appelante selon laquelle la réduction du nombre de consultations de l'intimée serait due aux plaintes de patients, qui auraient

demandé à changer de médecin, n'est donc pas conforme à la réalité. L'état de fait a été précisé, en ce sens qu'il n'est pas établi que l'intimée ait fait l'objet de plus de trois plaintes, pour la qualité de son travail, ni qu'elle ait ainsi fait l'objet de plus de plaintes que les autres praticiens du cabinet, y compris que le Dr T._____. Pour le surplus, le grief de l'appelante est rejeté.

E. 2.7

Sous le titre « constatation inexacte des faits » (mémoire d'appel, III, let. a, ch. 4, p. 6/7), l'appelante conteste le montant du salaire retenu par les premiers juges, au motif que ceux-ci n'ont pas indiqué pour quelle raison ils avaient estimé pertinent de le calculer sur les mois de février à juillet 2018, en faisant ainsi abstraction des mois d'août à novembre 2018.

- 22 - Une telle critique ne s'en prend pas à la constatation des faits, mais à l'application du droit. Il sera examiné, en tant que de besoin, avec les moyens juridiques de l'appelante (cf. infra consid. 3.2.4).

E. 2.8.1

Dans le passage précité de son moyen intitulé « absence de bien-fondé d'une prétention en résiliation immédiate justifiée » (cf. supra consid. 1.2.1), l'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir retenu sans preuve suffisante que les comportements du Dr T._____, qu'ils ont qualifiés de mobbing ou de harcèlement psychologique, avaient été répétitifs. L'appelante soutient que la récurrence de ces comportements ne ressort d'aucun témoignage. L'intimée ne se détermine pas spécifiquement sur ce grief.

E. 2.8.2

Les premiers juges ont retenu qu'il arrivait au Dr T._____ de rudoyer l'intimée devant les patients et les assistantes, par quoi il faut comprendre, à la lumière du chiffre 8b de l'état de fait du jugement, qu'à partir d'un certain moment, le Dr T._____ évitait de saluer l'intimée et de lui parler, assez ostensiblement pour que les témoins le remarquent, et qu'il lui arrivait de contredire l'intimée devant les patients, ainsi que de l'admonester en termes vifs devant les assistantes. Ils ont fondé cette constatation sur les témoignages de [...] et de [...]. Interrogés sur les allégués 87 et 88 – selon lesquels le Dr T._____, d'une part, avait pris l'habitude de ne plus saluer l'intimée et d'éviter en général de lui parler et, d'autre part, se permettait de la rudoyer devant les patients et les assistantes – le second de ces deux témoins a confirmé qu'il pouvait arriver – par quoi il faut comprendre qu'il arrivait parfois – que le Dr T._____ évite de saluer l'intimée et de lui parler et qu'il est arrivé « par exemple ■souligné par le réd.■, une fois » à l'intéressé d'arriver très en colère et de dire qu'il allait écrire un livre pour « descendre tout le monde », notamment l'intimée (PV des opérations, p. 66). Le premier de ces témoins a confirmé que le Dr T._____ avait pris l'habitude de ne plus saluer l'intimée et d'éviter de lui parler, qu'il y a eu

- 23 - entre eux des scènes de conflit devant « tout le monde » et qu'il y avait des « débats » devant les patients – ce qui était embarrassant (PV des opérations, p. 24). Il ressort donc de ces témoignages qu'à la fin des rapports de travail, les comportements du Dr T._____ consistant, en présence des patients, à ne pas adresser la parole à l'intimée, à ne pas la saluer et à contester ses avis médicaux, respectivement à faire prévaloir le sien en tant que supérieur hiérarchique, étaient récurrents, les témoins ne se référant clairement pas à des événements uniques ou isolés. Le grief de l'appelante relatif au caractère répétitif de ces

comportements est mal fondé.

E. 2.8.3

L'appelante fait aussi grief aux premiers juges d'avoir mal constaté les faits en retenant les actes susmentionnés comme établis, alors que, dans les échanges Whatsapp qu'elle a eus avec les assistantes au moment des faits, et qu'elle a produits en pièces 27 à 31 en première instance, l'intimée, qui se plaignait du Dr T. _____, n'aurait à aucun moment évoqué « le moindre élément de la notion de mobbing ». L'une des pièces invoquées par l'appelante, à savoir la pièce 28, est l'impression d'un échange Whatsapp entre l'intimée et la témoin [...] du 18 septembre 2018 entre 21h15 et 21h30, au cours duquel, la première s'étant plainte du comportement du Dr T. _____, la seconde lui a écrit : « Il [ndr : le Dr T. _____] cherche peut-être à te faire partir » ; à quoi la première a répondu : « Ça tu peux le dire (...) ». Un tel échange démontre que l'intimée avait le sentiment et se plaignait d'être poussée au départ, soit d'être victime d'une forme de mobbing, de la part du Dr T. _____. Le moyen se révèle donc des plus mal fondés.

E. 2.9.1

Dans son moyen intitulé « absence de bien-fondé d'une prétention en résiliation immédiate justifiée », l'appelante reproche notamment aux premiers juges d'avoir, pour retenir la maladie de

- 24 - l'intimée au moment de la résiliation du contrat de travail, ajouté foi au certificat médical établi par le médecin traitant de l'intimée, ainsi qu'aux déclarations qu'il a faites à l'audience, alors que celui-ci serait naturellement enclin à prendre le parti de sa patiente et que ses déclarations ne seraient dès lors pas probantes.

E. 2.9.2

Le dépôt de n'importe quel rapport ou certificat médical ne suffit pas à prouver l'incapacité de travail, ou même la maladie, alléguée. L'élément déterminant pour juger de la valeur probante d'un rapport médical n'est ni son origine, ni sa désignation, mais son contenu. Ce qui compte à cet égard, c'est que les points litigieux importants aient fait l'objet d'une étude fouillée, que le rapport se fonde sur des examens complets, qu'il prenne également en considération les plaintes exprimées, qu'il ait été établi en pleine connaissance du dossier (anamnèse), que la description des interférences médicales soit claire et, enfin, que les conclusions de l'expert soient bien motivées (ATF 134 V 231 consid. 5.1 ; ATF consid. 3a ; TF 4A_218/2023 du 22 juin 2023 consid. 3.1.2 et les réf. citées). En ce qui concerne les rapports établis par le médecin traitant, le juge doit avoir égard au fait que la relation de confiance unissant un patient à son médecin traitant peut influencer l'objectivité ou l'impartialité de celui-ci ; cela ne justifie cependant pas en soi d'évincer tous les avis émanant des médecins traitants. Il faut effectuer une appréciation globale de la valeur probante du rapport du médecin traitant, au regard notamment des autres pièces médicales (TF 4A_218/2023 précité, ibid. ; TF 4A_424/2019 du 31 octobre 2019 consid. 3.1).

E. 2.9.3

Certains empêchements de travailler, attestés médicalement, sont limités à une situation au travail, à un poste de travail ou à un employeur. Ils se présentent principalement dans des situations de conflit interpersonnel ou consécutivement à du harcèlement au travail. Un tel empêchement ne constitue pas une incapacité de travail au sens de l'art. 336 CO – qui interdit de résilier le contrat de travail et suspend le cours du délai de congé, pendant que le

travailleur subit une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident – car un empêchement limité à une situation, à un poste ou à un employeur n'empêche pas le

- 25 - travailleur de rechercher et de prendre un nouvel emploi (TF 4A_391/2016 du 8 novembre 2016 consid. 5.2 ; Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5e édition, Berne 2024, p. 862). De tels empêchements entrent en revanche dans le champ d'application de l'art. 324a CO, qui prévoit que l'employeur a l'obligation de verser pour un temps limité le salaire au travailleur empêché sans sa faute de travailler pour une raison inhérente à sa personnalité (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 305 ss). Un tel empêchement justifie l'absence du travailleur à son poste tant que les mesures permettant un retour au travail sans mise en danger de la santé, telles des mesures consistant à adaptant le travail confié ou à protéger le travailleur, aient été prises.

E. 2.9.4

En l'espèce, pour prouver ses allégués au sujet de sa maladie et de son incapacité de travail au moment de la résiliation du contrat de travail, l'intimée a produit un certificat médical de son médecin traitant, le Dr [...], daté du 6 novembre 2018 (pièce 21), ainsi qu'un « certificat médical concernant la résiliation des rapports de travail pour raisons médicales » que le médecin précité a établi le 4 décembre 2018 à l'attention d'[...] (pièce 20). Le certificat médical du 6 novembre 2018 constate une incapacité de travail à 100 % jusqu'au 30 novembre 2018, sans indication d'une date de reprise, même à temps partiel ; ce certificat, qui ne comporte ni indication de diagnostic ni aucune autre explication, a en soi très peu de force probante. Le second, à savoir celui du 4 décembre 2018, est en revanche plus détaillé. Selon ce certificat, l'intimée, suivie par le Dr [...] depuis le mois d'octobre 2018, a été en incapacité de travail à 100 % du 6 au 30 novembre 2018 et elle a recouvré sa capacité de travail à 100 % dès le 1er décembre 2018. Dans ce certificat, le Dr [...] mentionne un « état dépressif sévère secondaire à un conflit du travail générant un burn-out et une impossibilité [pour la patiente] d'affronter l'environnement de travail qui était le sien ». À la question concernant les activités que la patiente pouvait désormais exercer, le médecin répond « [qu'] à [son] avis une reprise à 50% - 60% rapidement progressive est envisageable sur son métier d'[...] », en précisant, au sujet des activités que la patiente ne pouvait ou ne devait pas effectuer : « activités trop contraintes par le stress ». L'intimée a aussi fait entendre le Dr [...]

- 26 - comme témoin. Lors de son audition, celui-ci a déclaré que, selon ses notes, l'intimée était venue le consulter pour un état dépressif réactionnel et qu'elle présentait « à l'évidence un état anxieux avec des signes dépressifs », alors qu'elle n'avait pas d'antécédents psychiatriques. Il a expliqué qu'il avait posé initialement un diagnostic d'état dépressif sévère, en précisant que la sévérité de cet état s'était dissipée au cours du mois et qu'un traitement d'anxiolytiques avait suffi, sans que sa patiente n'ait eu besoin d'antidépresseurs (PV des op., p. 37). Ainsi, il apparaît que le diagnostic posé initialement par le Dr [...], que celui-ci a encore mentionné dans son rapport médical du 4 décembre 2018, à savoir un état dépressif sévère, ne s'est pas vérifié. En outre, le certificat du 4 décembre 2018 comporte une contradiction sur le pronostic. En effet, dans un passage de ce document, le praticien expose que l'intimée a recouvré une capacité de travail à 100 % dans son activité d'[...] depuis le 1er décembre 2018, alors qu'il évoque, dans un autre passage, une reprise à 50 % avec progression rapide. Il s'ensuit que ce certificat médical, même avec les compléments apportés lors de l'audition de son auteur en qualité de témoin, a peu de force probante sur le diagnostic comme sur le pronostic, tout comme en ce qui concerne la prétendue incapacité

de travail de l'intimée. Cependant, le Dr [...], qui a vu l'intimée en consultation, a constaté qu'elle présentait un état anxieux avec ce qu'il a interprété comme des signes dépressifs. Lors de son audition en qualité de témoin, il a en outre confirmé avoir prescrit à l'intimée un traitement d'anxiolytiques. Il est en outre constant qu'il a signé le 6 novembre 2018 un certificat médical constatant ce qu'il pensait être une incapacité de travail à 100 % de sa patiente jusqu'au 30 novembre 2018 : il estimait donc nécessaire, pour la préservation de la santé de sa patiente, que celle-ci ne reprenne pas le travail chez l'appelante avant le 1er décembre 2018 en tout cas. Or, sur l'existence d'un état d'anxiété avec fatigue réactionnelle, nécessitant un traitement d'anxiolytiques et un arrêt de travail, il n'y a pas de raisons de douter des constatations et appréciations du Dr [...]. Dès lors, il sied de constater que, s'il n'est certes pas établi que l'intimée présentait un état dépressif sévère en novembre 2018, ni qu'elle fût à proprement parler incapable de

- 27 - travailler, il est néanmoins établi qu'elle était empêchée de poursuivre son activité au sein du cabinet de l'appelante pour des raisons de santé. L'état de fait a été précisé en ce sens. Pour le surplus, le grief est mal fondé.

E. 3.1

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré à tort qu'elle a été en demeure dès le mois d'août 2018 du fait de la réduction de l'activité de l'intimée, alors que la rémunération convenue était une provision au sens de l'art. 322b CO – dont l'ampleur dépend du résultat de l'activité du travailleur – et d'avoir en tout état de cause violé l'art. 324 CO en allouant un arriéré de salaire à l'intimée, alors que celle-ci ne lui a jamais offert ses services à plein temps.

E. 3.2.1

La provision, également appelée commission, est une participation du travailleur sur des affaires conclues par lui ou dont il a permis la conclusion à son employeur. Elle dépend donc du résultat de l'activité personnellement déployée par l'employé. Les parties peuvent convenir que la provision soit la seule rémunération du travailleur, à condition que celui-ci obtienne une rémunération convenable, par application analogique de l'art. 349a al. 2 CO (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 206). La naissance du droit à la provision est ainsi subordonnée à la condition que l'activité du travailleur ait été concrètement causale pour la conclusion de l'affaire (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 207).

E. 3.2.2

Selon l'art. 156 CO, la condition est réputée accomplie quand l'une des parties en a empêché l'avènement au mépris des règles de la bonne foi. Cette disposition concrétise l'interdiction de l'abus de droit (art. 2 al. 2 CC). Il en résulte que si une condition est convenue et que son accomplissement dépend, dans une certaine mesure, de la volonté de l'une des parties auxquelles le contrat impose des obligations, cette partie

- 28 - n'a en principe pas une liberté entière de refuser cet accomplissement et de se dégager, ainsi, de ses obligations contractuelles. Elle doit, au contraire, agir de manière loyale et conforme aux règles de la bonne foi ; en cas de violation de ces exigences, la condition est réputée accomplie. Le degré de liberté subsistant pour la partie concernée, d'une part, et les devoirs à elle imposés par les règles de la bonne foi, d'autre part, doivent être déterminés dans chaque cas d'espèce en tenant compte de l'ensemble des circonstances et, en particulier, de l'objet et du but du contrat (ATF 135 III 295 consid. 5.2 ; TF

4A_490/2018 du 20 février 2019 consid. 7).

E. 3.2.3

Selon l'art. 323 al. 1 CO, le salaire n'est dû qu'une fois que le travailleur a exécuté son obligation. L'art. 324 al. 1 CO fait exception à ce principe et prévoit une règle spéciale en cas de demeure de l'employeur. Il prévoit ainsi que si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail. Pour que l'employeur tombe en demeure, il faut, en principe, que l'employé ait au préalable clairement offert ses services. Si cette offre n'est soumise à aucune forme particulière, elle doit être concrète et sans équivoque, faute de quoi l'employé perd son droit au salaire (ATF 115 V 437 consid. 5 et 6 ; TF 4C.189/2005 consid. 3.3). Cette obligation a été développée par la jurisprudence essentiellement dans les cas de congé nuls car donnés durant une période de protection au sens de l'art. 336c CO. Cela étant, les mêmes principes s'appliquent lorsque le contrat est résilié dans un délai plus court que le délai légal ou contractuel et que le terme est reporté au moment où le congé devait normalement prendre effet (TF 4C.230/2005 du 1er septembre 2005 consid. 3.1 ; CACI 14 mars 2024/121) Toutefois, par analogie avec l'art. 108 CO, une offre de service n'est pas nécessaire lorsqu'il apparaît d'emblée qu'elle serait vaine, parce que l'employeur n'accepterait de toute manière pas les services du

- 29 - collaborateur. Tel est en particulier le cas quand l'employeur a clairement refusé par anticipation les services du travailleur (Wylter/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 264).

E. 3.2.4

En l'espèce, c'est avec raison que l'appelante ne critique pas l'interprétation objective que les premiers juges ont faite du contrat, quand ils ont déduit, *contra stipulatorem*, de la clause selon laquelle la durée ordinaire du travail hebdomadaire dans le cabinet [...] est en règle générale de 42 heures, que les parties étaient convenues que l'intimée travaillerait à plein temps. Par la réduction des patients attribués à l'intimée par le Dr T. _____, administrateur avec signature individuelle de l'appelante, puis par les restrictions que le prénommé a apportées au planning de l'intimée, l'appelante a empêché, sans motifs légitimes établis, cette employée d'exécuter une partie importante du travail pour lequel elle avait été engagée. Pour avoir droit à son salaire, l'intimée n'avait pas à mettre l'appelante en demeure, puisque c'est l'appelante qui lui a manifesté, dès le mois de juillet 2018, sa volonté de ne plus l'employer autant que convenu – en lui imposant un horaire d'été réduit, puis en lui demandant de ne plus venir travailler les lundis. C'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont considéré que les conditions de la demeure de l'employeuse étaient remplies. Ainsi, c'est contrairement à ses obligations contractuelles et, à plus forte raison, aux règles de la bonne foi que l'appelante a confié moins de patients à l'intimée et que celle-ci a généré moins de chiffre d'affaires. Il est hautement vraisemblable que, si l'appelante avait continué à confier en moyenne autant de patients à l'intimée que ce qu'elle avait fait de février à juillet 2018 et si elle lui avait laissé utiliser les mêmes plages du planning, les commissions de l'intimée se seraient maintenues à la même moyenne après juillet 2018. Il n'a en tout cas pas été allégué et prouvé que l'intimée aurait changé sa méthode de travail après juillet 2018 ou que la clientèle de l'appelante se serait globalement réduite dès juillet 2018. Partant, conformément à l'art. 156 CO, l'intimée est réputée avoir continué à dégager le même chiffre d'affaires moyen après juillet 2018 que celui qu'elle

avait en moyenne généré de février à juillet 2018

- 30 - inclusivement. C'est dès lors à bon droit que les premiers juges lui ont alloué, pour les mois d'août à novembre 2018, un arriéré de salaire égal à quatre fois la moyenne de ses provisions de février à juillet 2018, par 13'922 fr. 60 brut par mois, sous déduction des provisions déjà versées. Le solde dû se monte dès lors à 32'142 fr. 75 brut (à savoir 4 x 13'922 fr. 60 – 5'660 fr. 55 – 8'041 fr. 25 – 6'840 fr. 75 – 3'005 fr. 10), au lieu des 33'316 fr. 95 calculés par le tribunal, cette différence restant toutefois sans effet sur le résultat (cf. infra consid. 4.3 in fine). Le grief se révèle ainsi mal fondé.

E. 4.1

L'appelante fait aussi grief aux premiers juges d'avoir retenu l'existence d'un juste motif de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail, alors qu'aucun élément de harcèlement psychologique ou de mobbing ne serait établi. L'intimée conteste le grief en soutenant que les faits retenus, à raison, par les premiers juges – comme la cause de la maladie et, partant, comme celle de la résiliation – sont bien constitutifs de mobbing et qu'ils justifient la résiliation avec effet immédiat.

E. 4.2

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, seul un manquement particulièrement grave de l'autre partie justifie une

- 31 - résiliation avec effet immédiat (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; TF 4A_21/2020 du 24 août 2020 consid. 6.2 ; TF 4A_69/2020 du 26 mai 2020 consid. 5). Lorsque les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate concernent le comportement de l'autre partie contractuelle, ils doivent être objectivement propres à détruire le rapport de confiance mutuelle qui est fondamental dans une relation de travail, ou du moins l'ébranler si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement plus être exigée, ne serait-ce que jusqu'à la fin ordinaire de ces derniers. En règle générale, une telle rupture du rapport de confiance présuppose un manquement grave du cocontractant. Par manquement, on entend la violation d'une obligation découlant des rapports de travail. Dans la perspective du travailleur, la jurisprudence admet l'existence de justes motifs notamment en cas d'atteinte grave aux droits de la personnalité de l'employé (Giuseppe Donatiello, in Commentaire romand CO I, Thévenoz/Werro (édit.), Bâle 2021, nn. 6 et 7 ad art. 337 et les réf. citées). Il ne suffit pas que la continuation du contrat soit intenable pour la partie ayant résilié le contrat de travail, il faut encore qu'elle apparaisse comme disproportionnée d'un point de vue objectif (ATF 129 III 380 consid. 3.1). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (TF 4A_620/2019 du 30 avril 2019 consid. 6), qui doit donc constituer une ultima ratio (ATF 130 III 28 précité consid. 4.1 ; CACI 23 août 2023/344 ;

CACI 9 mai 2018/257). Pour apprécier la gravité du manquement reproché au travailleur, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger une poursuite des rapports de travail (on parle de gravité objective ; TF 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.2 ; Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., pp. 781 ss ; Werner Gloor in Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon (éd.), Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 21 ad. art. 337 CO). La gravité est

- 32 - notamment appréciée au regard du fait que l'acte est intentionnel ou non, s'il est dirigé contre une chose ou une personne, l'ampleur des dommages qu'il est de nature à créer ou encore des antécédents de l'auteur (TF 4A_319/2020 du 5 août 2020 consid. 3 ; Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 782). Peu importe que l'employeur ait subi un dommage effectif ou non car seule compte l'importance de la violation des devoirs du travailleur (ibid.). Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. Constituent notamment de justes motifs de résiliation avec effet immédiat par le travailleur la modification unilatérale et inattendue du contrat de travail par l'employeur – par exemple celle consistant à retirer à un courtier un portefeuille d'assurances correspondant à 25 % des primes produites par les affaires confiées (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., pp. 813) – les propos injurieux, méprisants ou déconsidérants de l'employeur à l'endroit du travailleur (ibid.) ou encore les situations de harcèlement au travail, qui sont de nature à porter atteinte à la santé du travailleur (ibid.). Lorsqu'un travailleur considère que des faits sont constitutifs de mobbing, il lui appartient de les porter à la connaissance de l'employeur lorsqu'il peut supposer que celui-ci les ignore (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 468). Pareillement, si l'organisation du travail ou le comportement d'un autre travailleur, même sans constituer du mobbing, est susceptible de porter atteinte à la santé du travailleur, il appartient à celui-ci d'informer l'employeur du problème d'organisation ou du comportement problématique, ainsi que du risque consécutif pour sa propre santé, s'il a des raisons de penser que l'employeur n'est pas conscient du problème que pose l'organisation du travail ou le comportement de l'autre travailleur ou qu'il n'est pas conscient du risque qui en résulte pour sa santé (ibid.).

E. 4.3

En l'espèce, l'intimée a résilié son contrat de travail avec effet immédiat pour « raison médicale », à savoir pour un motif d'empêchement lié à son poste. Or, dans le cas présent, il est constant que les faits à

- 33 - l'origine de l'empêchement consistent dans le comportement adopté par l'administrateur de la société employeuse. Il importe peu de savoir si ce comportement remplissait en tous points les critères permettant de le qualifier de mobbing ou de harcèlement psychologique ; en tout état, il constituait une manifestation ostensible de mépris contre l'intimée, assez répétitive ou intense pour mettre en danger la santé de celle-ci. Il n'était dès lors pas exigible de l'intimée, une fois atteinte au point de devoir prendre des anxiolytiques, qu'elle avertisse l'auteur du comportement et reprenne le travail sous ses ordres avant, éventuellement, de mettre fin à son contrat. C'est dès lors avec raison que les premiers juges ont considéré justifiée la résiliation par l'intéressée de son contrat de travail avec effet immédiat au 28 novembre 2018 et que, conformément à l'art. 337b al. 1 CO, ils ont alloué à l'intimée, en sus de l'arriéré mentionné ci-dessus, le montant du salaire moyen qu'elle aurait perçu du 1er au 31 décembre 2018, soit jusqu'à l'échéance des rapports de travail si l'intimée avait signifié une résiliation ordinaire du contrat à

l'appelante. Le grief de l'appelante est mal fondé. Ainsi, à titre d'arriéré de salaire et d'indemnité au titre de l'art. 337b al. 1 CO, l'appelante doit, comme les premiers juges l'ont arrêté, à juste titre, dans le dispositif de leur jugement avant rectification, une somme de 46'065 fr. 35 brut (à savoir 32'142 fr. 75 + 13'922 fr. 60), correspondant au montant des conclusions prises par l'intimée. Aucun grief n'a été articulé contre les intérêts moratoires alloués.

E. 5.1

L'appelante reproche ensuite aux premiers juges d'avoir violé le droit en allouant une indemnité pour tort moral de 1'000 fr. à l'intimée, alors, premièrement, que les conditions d'un harcèlement psychologique n'auraient été ni alléguées ni prouvées, deuxièmement, que l'art. 337b CO règle de manière exhaustive les conséquences de la résiliation avec effet immédiat, de sorte qu'aucune indemnité pour tort moral n'aurait dû être allouée à ce titre et, troisièmement, que le montant de l'indemnité aurait été déterminé de manière incorrecte.

- 34 -

E. 5.2.1

Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO, du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci, peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO ; ATF 137 III 303 ; ATF 135 III 405 consid. 3.2 ; Tercier/Pichonnaz, op. cit., n. 1301). Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le tribunal constate une violation de l'art. 328 CO ; encore faut-il que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge afin d'obtenir réparation (TF 6B_1196/2022 du 26 janvier 2023 consid. 2.3.3 ; TF 4A_495/2007 du 12 janvier 2009 ; TF 4A_123/2007 du 31 août 2007 consid. 7.1 et la jurisprudence citée ; Tercier/Pichonnaz, op. cit., n. 1302). L'art. 49 al. 1 CO prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 130 III 699 consid. 5.1, rés. in JdT 2006 I 193 ; ATF 129 IV 22 consid. 7.2, rés. in JdT 2006 IV 182). Le Tribunal fédéral admet qu'il suffit au demandeur d'établir la réalité et la gravité de l'atteinte objective qui lui a été portée et que, pour ce qui est de l'aspect subjectif, le juge doit tenir compte du cours ordinaire des choses, le tort moral étant censé correspondre à celui qu'aurait ressenti une personne normale placée dans la même situation (SJ 1993 I 351 consid. cb). En d'autres termes, une indemnité est due lorsque la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de subir selon les conceptions actuelles en vigueur

- 35 - (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail code annoté, 2e éd, Lausanne 2010, n. 1.41 ad 328 CO).

E. 5.2.2

Victime d'une atteinte à sa personnalité, du fait de son employeur, le salarié peut prétendre à une indemnité pour tort moral, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO – qui s'applique ici à titre supplétif. Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement (CACI 14 juin 2019/337). L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 129 IV 22 précité consid. 7.2, rés. in JT 2006 IV 182).

N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation. En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites ; l'indemnité allouée doit toutefois être équitable (ATF 143 IV 339 consid. 3.1). S'agissant du montant alloué en réparation du tort moral, toute comparaison avec d'autres affaires doit intervenir avec prudence, puisque le tort moral touche aux sentiments d'une personne déterminée dans une situation donnée et que chacun réagit différemment face au malheur qui le frappe. Cela étant, une comparaison n'est pas dépourvue d'intérêt et peut être, suivant les circonstances, un élément utile d'orientation (ATF 138 III 337 consid. 6.3.3). Le Tribunal fédéral a été amené à vérifier à plusieurs reprises l'indemnité pour tort moral allouée à des salariés ayant subi une atteinte à leur personnalité en cours d'emploi. Le versement d'un montant de 25'000

- 36 - fr. à une femme ayant été harcelée pendant près d'une année, ce qui lui avait causé d'importants troubles psychiques, entraînant une invalidité et une incapacité totale de travailler, a été considéré comme la limite supérieure admissible (TF 4C.343/2003 du 13 octobre 2004). A l'autre extrême, une somme de 5'000 fr. allouée à une employée harcelée sexuellement par son supérieur, qui avait été atteinte dans sa santé et plongée dans des états d'anxiété et de dépression, a été admise (TF 4C.310/1998 du 8 janvier 1999 in SJ 1999 1 p. 277 consid. 4b et c). Entre ces deux limites, le Tribunal fédéral a confirmé une indemnité pour tort moral de 12'000 fr. allouée à une jeune fille mineure qui s'était vu imposer des conditions de travail inacceptables, proches de l'esclavage durant treize mois (TF 4C.94/2003 du 23 avril 2004 consid. 5).

E. 5.3

En l'espèce, il est établi que le comportement de l'associé- gérant de l'appelante a mis l'intimée dans un état d'anxiété suffisamment grave pour qu'elle ne puisse poursuivre sa collaboration dans le cabinet de l'appelante sans mettre en danger sa santé. Elle en a assurément souffert. Mais il n'est pas établi qu'elle ait dû poursuivre, longtemps après sa démission encore, le traitement d'anxiolytiques que le Dr [...] lui a prescrit ou que son état d'anxiété se soit prolongé après son départ du cabinet de l'appelante, encore moins que cet état lui ait laissé des séquelles. La durée et la gravité des souffrances de l'intimée ne remplissent dès lors objectivement pas les conditions pour l'octroi d'une indemnité pour tort moral. Sur ce point, l'appel est fondé.

E. 6.1

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir violé l'art. 55 CPC, en retenant les activités décrites dans le certificat de travail qu'ils l'ont condamnée à délivrer à l'intimée, ainsi que les qualités de celle-ci également décrites dans ce certificat, alors que ces activités et qualités n'auraient pas été dûment alléguées en procédure. Elle soutient aussi que les qualités, notamment techniques, prêtées à l'intimée dans le certificat

- 37 - de travail ne seraient pas prouvées. Enfin, elle fait valoir qu'elle ne peut pas être condamnée à recommander l'intimée à de futurs employeurs.

E. 6.2

Aux termes de l'art. 55 al. 1 CPC, il incombe aux parties d'alléguer les faits qui se trouvent à la base de leurs prétentions et d'offrir les preuves qui s'y rapportent. Chaque partie doit énoncer de manière concrète tous les éléments de faits nécessaires pour qu'au stade de l'appréciation juridique, ces éléments par hypothèse admis ou prouvés, le juge saisi puisse accueillir les moyens d'action ou de défense de cette partie au regard des dispositions légales ou des principes juridiques pertinents. Chaque allégation doit être suffisamment précise pour que l'adverse partie soit en mesure de la contester de manière motivée et d'offrir ses contre-preuves (ATF 127 III 365 consid. 2b, JdT 2001 I 390 ; TF 4A_77/2017 du 26 juillet 2017 consid. 3 ; TF 4A_427/2016 du 28 novembre 2016 consid. 3.3 ; sic! 2017 p. 219). L'art. 55 al. 1 CPC fonde l'application du principe de la maxime des débats en procédure civile suisse, sauf dispositions contraires prévoyant l'application de la maxime inquisitoire – non applicables dans le cas d'espèce (art. 55 al. 2 CPC). Dans les procès régis par la maxime des débats, les parties portent la responsabilité (presque) exclusive de l'établissement des faits et doivent présenter leurs allégués et leurs offres de preuve dans les formes et en temps utile selon la procédure applicable. À défaut, le tribunal ne tient pas compte dans son jugement des faits qui ne sont pas allégués et prouvés (Juge unique CACI 28 février 2024/100 ; CACI 10 août 2021/395 ; Haldey, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2e éd., Bâle 2019, n. 3 ad art. 55 CPC). Ainsi, il incombe au demandeur d'invoquer devant le tribunal les faits sur lesquels il fonde sa prétention (fardeau de l'allégation) ; de l'autre côté, il incombe à la partie adverse de contester les faits allégués par la première partie, faute de quoi ces faits lient en principe le tribunal (fardeau de la contestation) (Juge unique CACI 28 février 2024/100 précité ; CACI 5 mai 2022/246). La question du degré de précision de l'allégation donne lieu à interprétation. Les exigences au sujet de l'allégation découlent, d'une

- 38 - part, des éléments constitutifs de la règle de droit sur laquelle le demandeur fonde sa prétention et, d'autre part, du comportement de la partie adverse durant la procédure. Une partie peut se contenter, dans un premier temps, d'alléguer les faits pertinents en indiquant ses traits ou contours essentiels qui les caractérisent usuellement dans la vie courante. Les faits pertinents doivent être énoncés de façon suffisamment précise pour pouvoir être prouvés et pour permettre à la partie adverse de motiver sa contestation ou administrer la preuve contraire. Dans un second temps, si la partie adverse conteste les faits, la première partie doit les exposer de façon plus précise, et non pas seulement dans leurs traits essentiels, de telle sorte qu'ils puissent faire l'objet de preuves. La doctrine germanophone utilise pour la charge qui incombe à la partie dans la première phase le terme de « Behauptungslast » et pour la charge qui lui incombe dans la seconde phase le terme de « Substantiierungslast » (ATF 144 III 519 consid. 5.2.1.1 ; TF 4A_195/2014 du 27 novembre 2014 consid. 7.3.2 ; Jeannin/Bohnet, Les pièges du fardeau de l'allégation en procédure civile, in Jusletter 16 novembre 2015, p. 4 et les réf. citées). En d'autres termes, les faits

pertinents allégués doivent être suffisamment motivés (charge de la motivation des allégués) pour que, d'une part, le défendeur puisse dire clairement quels faits allégués dans la demande il admet ou conteste et que, d'autre part, le juge puisse, en partant des allégués de fait figurant dans la demande et de la détermination du défendeur dans la réponse, dresser le tableau exact des faits admis par les deux parties ou contestés par le défendeur, pour lesquels il devra procéder à l'administration de moyens de preuve (art. 150 al. 1 CPC ; ATF 144 III 519 précité consid. 5.2.1.1 ; ATF 144 III 67 consid. 2.1, JdT 2019 II 328), et ensuite appliquer la règle de droit matériel déterminante (TF 4A_194/2020 du 29 juillet 2020 consid. 5.3.1 ; TF 4A_535/2018 du 3 juin 2019 consid. 4.2.1, RSPC 2019 p. 387 note Bohnet). En ce qui concerne l'allégation d'une facture (ou d'un compte), le demandeur doit en principe en alléguer les différents postes dans sa demande. La jurisprudence admet toutefois qu'il n'y indique que le montant total lorsqu'il peut se référer à, et produire, une pièce qui contient toutes les informations nécessaires de manière claire et

- 39 - complète, au point que l'exigence de la reprise du détail de la facture dans les allégués de la demande n'aurait pas de sens. Il ne suffit pourtant pas que la pièce produite contienne, sous une forme ou sous une autre, lesdites informations. Leur accès doit être aisé et aucune marge d'interprétation ne doit subsister (ATF 144 III 519 précité consid. 5.2.1.2 ; TF 4D_47/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1 ; TF 4A_624/2021 du 8 avril 2022 consid. 6.1.2). Aussi, en présence de différentes factures, le demandeur peut se contenter d'alléguer celles-ci avec référence aux pièces qu'il produit à leur appui si leur contenu est détaillé et explicite (TF 4A_164/2021 précité consid. 3.2). Le défendeur doit contester les faits dans sa réponse (art. 222 al. 2, 2e phrase, CPC). Si, en principe, il peut se contenter de contester les faits allégués par le demandeur, il doit, dans certaines circonstances exceptionnelles, concrétiser sa contestation (charge de la motivation de la contestation), de façon que le demandeur puisse savoir quels allégués précis sont contestés et, partant, puisse faire administrer la preuve dont le fardeau lui incombe ; plus les allégués du demandeur sont motivés, plus les exigences de contestation de ceux-ci par le défendeur sont élevées. Ainsi, en présence de différentes factures, alléguées avec référence aux pièces produites dont le contenu est détaillé et explicite, il appartient au défendeur d'indiquer quelles factures et précisément quelles positions de la facture il conteste, à défaut de quoi la facture ou la position sera censée admise et n'aura donc pas à être prouvée (art. 150 al. 1 CPC ; ATF 144 III 519 précité consid. 5.2.2.3 ; TF 4D_47/2022 précité consid. 4.1 ; TF 4A_624/2021 précité consid. 6.1.3).

E. 6.3.1

Sous numéro d'ordre 107 de sa demande, l'intimée a allégué ce qui suit : « Par conséquent, la demanderesse [ndr : l'intimée] doit se voir remettre par la défenderesse [ndr : l'appelante] un certificat de travail conforme à la pièce 23. ». À l'appui de cet allégué, l'intimée a produit un titre 23, sur lequel était rédigé le texte proposé du certificat de travail, que les

- 40 - premiers juges ont repris intégralement dans le dispositif de leur jugement, et elle a requis l'audition des témoins [...], [...], [...] et [...]. Certes, il est formellement incorrect d'alléguer comme un fait que l'intimée « doit » se voir remettre un certificat de travail ayant une certaine teneur. La manière correcte de procéder aurait consisté à alléguer, d'abord, que l'intimée a été chargée dans le cabinet de l'appelante de tâches déterminées, précisément décrites dans l'allégué, ensuite que l'intimée a accompli ces tâches à l'entière satisfaction de l'appelante, ensuite qu'elle présente des qualités humaines, d'implication et d'efficacité et, enfin, à offrir sur chacun de ces allégués la preuve par les quatre témoins susmentionnés.

C'est dans la partie « en droit » de la demande que l'intimée aurait dû plaider qu'elle « doit » se voir remettre un certificat, au contenu correspondant et qui figurerait dans les conclusions. Cependant, même s'il est formellement incorrect, on comprend sans l'ombre d'une hésitation que, par son allégué 107, l'intimée alléguait avoir accompli à l'entière satisfaction de l'appelante les activités décrites dans sa pièce 23, présenter les qualités également décrites dans cette pièce et offrir, pour en faire la preuve, l'audition des quatre témoins susmentionnés : si le président du tribunal de première instance ne l'avait pas compris ainsi, il n'aurait pas ordonné l'audition des quatre témoins sur cet allégué. Comme pour l'allégation de l'exécution de travaux facturés, le procédé qui consiste à alléguer qu'un travailleur a déployé les activités décrites dans un projet de certificat de travail par un renvoi audit projet, produit comme titre, est admissible. Le moyen d'un défaut d'allégation se révèle dès lors mal fondé. Au reste, on peut même douter que l'appelante ait elle-même satisfait à son devoir de contestation au sujet des activités et qualités de l'intimée, en se bornant à contester l'allégué 107 de la demande sans préciser ce qui, dans le projet de certificat de travail produit comme pièce 23, ne correspondait de son point de vue pas à la vérité.

- 41 -

E. 6.3.2

S'agissant du défaut de preuve de l'activité et des qualités (compétences techniques et qualités humaines) de l'intimée, l'appelante fait valoir que les plaintes dont celle-ci a fait l'objet excluraient de telles mentions dans le certificat de travail. Ces plaintes n'étant pas établies (cf. supra consid. 2.6), le grief est sans fondement.

E. 6.4.1

Selon l'art. 330a CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (al. 1). A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2). L'intérêt protégé par cette disposition est celui du travailleur, le certificat ayant pour objectif de favoriser son avenir économique et protéger sa personnalité (Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant la révision des titres dixième et dixième bis du Code des obligations (du contrat de travail) du 25 août 1967, Message FF 1967 II 249, pp. 287, 364 ; Aubert, in *Commentaire du Contrat de travail*, 2e éd., Berne 2022, n. 2 ad art. 330a CO). La protection du travailleur à cet égard trouve ainsi également son fondement dans l'art. 328 CO et dans les devoirs qui en découlent (ATF 129 III 177 consid. 3.2, JdT 2003 I 342, SJ 2003 I 420 ; Aubert, *ibid.*). En vue de cette double finalité du certificat, les appréciations que supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur doivent être exprimées avec bienveillance, afin de favoriser les perspectives économiques, tout en étant véridiques et complètes, afin de donner une image aussi fidèle que possible des prestations et comportement de leur potentiel futur employé à un nouvel employeur (Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 584 ; Aubert, *op. cit.*, nn. 18- 20 ad art. 330a CO). La complétude implique que le certificat comprenne tous les éléments significatifs de la relation entre les parties, cela d'un point de vue objectif et raisonnable, cela avec des informations sur la qualité du travail et le comportement de l'employé (ATF 136 III 510 consid.

- 42 - 4.4, JdT 2010 I 437 ; Aubert, op. cit., n. 19 ad art. 330a CO). L'exactitude du certificat impose que toutes informations erronées, trompeuses, ambiguës ou imprécises soient exclues (Aubert, op. cit., n. 20 ad art. 330a CO). Le certificat doit ainsi inclure tous les éléments importants que ceux-ci soient positifs ou négatifs, les faits et appréciations défavorables devant être fondés et pertinents (ATF 144 II 345 consid. 5.2.2, JdT 2019 II 316 ; ATF 136 III 510 précité consid. 4.1, JdT 2010 I 437 ; Wyler/Heinzer/Witzig, ibid. ; Aubert, op. cit., n. 21 ad art. 330a CO). Le certificat de travail doit décrire les prestations et activités du travailleur conformément à la vérité, de manière à permettre à un tiers de se faire une image fiable du travailleur (TF 4C.60/2005 du 28 avril 2005 consid. 4.1 ; Wyler/Heinzer/Witzig, ibid., p. 526). Le choix de la formulation du certificat appartient à l'employeur, de sorte que le travailleur ne dispose d'aucune prétention à une formulation déterminée (ATF 144 II 345 précité consid. 5.2.3 et les réf. citées, JdT 2019 II 316 ; Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 585). Le travailleur n'a pas de droit général à ce que l'employeur inclue systématiquement dans le certificat des remerciements et des vœux pour l'avenir professionnel (TF 4C.36/2004 du 8 avril 2004 consid. 5 ; Wyler/Heinzer/Witzig, ibid.). A plus forte raison, il y a donc lieu de considérer que le travailleur ne saurait prétendre à une recommandation, qui va plus loin que des remerciements ou des vœux (Wyler/Heinzer/Witzig, ibid., pp. 585 ss).

E. 6.4.2

Dans la mesure où il reproche aux premiers juges d'avoir violé le droit en incluant une recommandation dans le certificat de travail qu'ils ont condamné l'appelante à délivrer à l'intimée, le grief est donc fondé. L'appel devra également être admis sur ce point.

E. 7.1

En définitive, au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, l'appel est partiellement admis, en ce sens que la condamnation à payer la somme de 1'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral, prévue au

- 43 - chiffre III du dispositif du jugement entrepris, est supprimée et à ce que le certificat de travail, libellé sous chiffre IV du dispositif, est modifié dans le sens des considérants qui précèdent.

E. 7.2.1

L'intimée, laquelle réclamait en première instance la somme de 51'065 fr. 35, ainsi qu'un certificat de travail avec remerciements et recommandation, et à qui il a été reconnu le montant de 46'065 fr. 35, ainsi qu'un certificat de travail sans remerciements et recommandation, obtient gain de cause à 85 %, contre 15 % pour l'appelante. En deuxième instance, l'intimée, laquelle réclamait la somme de 47'065 fr. 35, ainsi qu'un certificat avec remerciement et recommandation, et à qui il a été reconnu le montant de 46'065 fr. 35 et un certificat de travail sans remerciements ni recommandation, obtient gain de cause à plus de 90 % et l'appelante à moins de 10 %. Les frais doivent être répartis selon les mêmes clés de répartition qu'indiquées ci-dessus (art. 106 al. 2 CPC).

E. 7.2.2

Ainsi, les frais judiciaires de première instance, arrêtés à 12'982 fr. 50 par les premiers juges, seront mis à la charge de l'appelante par 11'035 fr. 15 (85 % de 12'982 fr. 50) et à celle de l'intimée par 1'947 fr. 35 (15 % de 12'982 fr. 50). Il convient ainsi d'astreindre l'appelante à rembourser le montant de 2'050 fr. 15 à l'intimée, qui a versé une avance de

frais de 3'997 fr. 50. Quant aux frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 736 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), ceux-ci seront mis à la charge de l'appelante par 662 fr. 40 (90 % de 736 fr.) et à celle de l'intimée par 73 fr. 60 (10 % de 736 fr.). Il convient ainsi d'astreindre cette dernière à rembourser le montant de 73 fr. 60 à l'appelante, qui a versé une avance de frais de 736 francs.

- 44 -

E. 7.2.3

S'agissant des dépens de première instance, il n'y a pas lieu de revenir sur la charge des pleins dépens arrêtée à 9'187 fr. par les premiers juges. Celle des dépens de deuxième instance peut être estimée à 4'000 fr. (art. 3 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). Les dépens de première instance seront ainsi répartis à hauteur de 7'808 fr. 95 (85 % de 9'187 fr.) en faveur de l'intimée et à hauteur de 1'378 fr. 05 (15 % de 9'187 fr.) pour l'appelante. Ainsi, après compensation, l'appelante versera à l'intimée la somme arrondie de 6'430 fr. au titre de dépens de première instance. Quant aux dépens de deuxième instance, ceux-ci seront répartis à hauteur de 3'600 fr. (90 % de 4'000 fr.) en faveur de l'intimée et à hauteur de 400 fr. (10 % de 4'000 fr.) pour l'appelante. Ainsi, après compensation, l'appelante versera à l'intimée la somme de 3'200 fr. à ce titre.

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