

VD_GERICHTE PT20.039207 vom 6. Juni 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-06-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT20.039207

FR: VD_GERICHTE PT20.039207 du 6 juin 2024

IT: VD_GERICHTE PT20.039207 del 6 giugno 2024

Erwägungen

E. 4.1

L'appelante invoque une violation de l'art. 336 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), contestant que le congé litigieux puisse être qualifié de congé-représailles.

E. 4.2

Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste de cas dans lesquels la résiliation est abusive. Ainsi, à teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, même si la prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4).

- 20 - L'employé doit donc être de bonne foi, celle-ci étant présumée (art. 3 al. 1 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210] ; TF 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.1 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (TF 4A_368/2022 déjà cité consid. 3.1.1). L'employeur qui soutient que l'employé est de mauvaise foi doit l'établir (TF 4A_368/2022 déjà cité consid. 3.1.1). Ainsi, alors que l'employé de bonne foi peut bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO sans démontrer le bien-fondé de sa prétention, l'employeur, de son côté, s'il entend établir la mauvaise foi de l'employé, doit démontrer que l'employé savait qu'il faisait valoir des prétentions totalement injustifiées, ou chicanières ou présentant un caractère téméraire (TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1 ; TF 4A_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.1). Les prétentions résultant du contrat de travail peuvent porter sur des atteintes à la personnalité (TF 4A_401/2016 déjà cité consid. 5.1.1 ; TF 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Selon le Tribunal fédéral, l'abus peut découler du fait que l'employeur exploite sa propre violation du devoir de protéger l'employé, découlant de l'art. 328 CO, par exemple, lorsqu'il est confronté à un employé au caractère difficile et qu'il laisse une situation conflictuelle s'envenimer sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, puis se prévaut de ce que l'ambiance est devenue préjudiciable pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son mauvais caractère, comme un fauteur de troubles (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2). Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6).

Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine, et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A_401/2016 déjà cité consid. 5.1.3).

- 21 -

E. 4.3.1

En l'espèce, les premiers juges ont considéré que le congé constituait un congé-représailles car il faisait suite aux plaintes de l'intimée lors de la séance du 7 mai 2019, réclamant des mesures de protection de sa personnalité.

E. 4.3.2

L'appelante oppose avoir démontré que l'intimée s'était manifestée auprès de son employeur pour exiger que celui-ci prenne des mesures au détriment de ses collègues de travail pour lesquelles elle n'avait que très peu de considération, estimant qu'elles étaient mal éduquées, avaient des sujets de conversation frivoles ou se livraient à des dépenses excessives. Ainsi, on ne pourrait selon l'appelante reprocher un manque de réaction de sa part devant les plaintes de l'intimée. En outre, deux séances avaient été organisées par le responsable pour discuter en particulier des problèmes de bruit. De son point de vue, la séance du 7 mai 2019 entre l'intimée et sa hiérarchie constituait une mesure rapide et qui ne pouvait déboucher sur autre chose puisque l'intimée s'était mise en arrêt de travail dès le lendemain, tout en refusant de répondre aux demandes de contact de son employeur durant son arrêt. Les responsables de l'appelante avaient, durant ce laps de temps, entendu les collègues de travail de l'intimée et étaient arrivés à la conclusion qu'une poursuite des rapports de travail n'était plus possible. L'appelante soutient encore qu'une amélioration ne pouvait être envisageable que si toutes les parties au conflit y mettaient du leur, ce qui était de toute évidence impossible du côté de l'intimée qui ne se sentait absolument pas responsable. Face à une telle intransigeance et en l'absence de toute volonté de remettre en cause sa propre attitude, l'appelante n'avait d'autre choix que de licencier l'intimée.

E. 4.3.3

Il convient d'abord de relever qu'il a été établi que la question des nuisances sonores était source de tensions et que le climat au travail s'était détérioré après la première séance visant à discuter de cette problématique. L'appelante n'a pris aucune mesure concrète et efficace pour régler la situation, hormis deux séances pour discuter de ce sujet, lesquelles n'ont pourtant pas permis de résoudre le conflit, ayant même

- 22 - aiguisé les tensions. Il appartenait à l'employeur de prendre des mesures, notamment par le biais de consignes claires sur la manière de travailler dans l'open space (musique, conversations privées, visites de tiers, etc.). Par ailleurs, après que le climat s'est encore détérioré, l'appelante se devait de prendre des mesures pour tenter de désamorcer le conflit entre l'intimée et ses collègues, comme la mise en place d'une médiation ou toute autre solution qui aurait permis aux protagonistes de renouer le dialogue, voire en proposant un changement de poste à l'intimée, laquelle avait déjà occupé d'autres fonctions au sein de l'appelante. En cas de conflit interpersonnel, les responsabilités sont en effet souvent partagées. Si, comme le relève l'appelante, l'intimée ne se sentait nullement responsable de la situation, il n'est pas démontré que ses collègues aient de leur côté admis une part de

responsabilité. En licenciant l'intimée dès son retour de maladie, l'appelante s'est rangée dans le camp de ses collègues, au détriment de l'intimée, quand bien même celle-ci avait donné entière satisfaction depuis son engagement sept ans plus tôt et sans qu'aucun avertissement ne lui soit donné quant à son comportement. Quant à l'argument de l'appelante selon lequel l'intimée n'était pas prête à fournir des efforts, il ressort pourtant du jugement attaqué que l'idée d'une médiation, proposée par le médecin-conseil de l'assureur perte de gain, avait été accueillie favorablement par l'intimée lors de son arrêt de travail. Aucune démarche ou proposition concrète n'a été faite par l'appelante pour résoudre le conflit interpersonnel entre l'intimée et ses collègues, s'apparentant à la situation envisagée par le Tribunal fédéral, à savoir l'employeur qui laisse une situation conflictuelle s'envenimer sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, puis se prévaut de ce que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail pour licencier le salarié apparaissant comme le fauteur de troubles. Il convient dès lors de confirmer l'avis des premiers juges selon lequel l'appelante a violé ses devoirs découlant de l'art. 328 CO en ne répondant pas de manière adéquate aux plaintes formulées par l'intimée et en ne prenant aucune mesure concrète et efficace pour apaiser les tensions au sein de la cellule [...].

- 23 - A toutes fins utiles, il est précisé que le montant de l'indemnité n'étant pas contesté, il n'y a pas lieu d'y revenir et qu'il peut également être confirmé.

E. 5.1

Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté (art. 312 al. 1 in fine CPC) et la décision entreprise doit être confirmée.

E. 5.2

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 444 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante qui succombe. Il n'y a pas lieu à l'allocations de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

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