

VD_GERICHTE T307.008424 vom 30. März 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-03-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_T307.008424

FR: VD_GERICHTE T307.008424 du 30 mars 2010

IT: VD_GERICHTE T307.008424 del 30 marzo 2010

Erwägungen

E. 2

La demanderesse a eu un entretien de fin de période d'essai le 19 octobre 2006. La qualité de son travail a été jugée globalement conforme aux attentes, de même que son comportement.

E. 3

Par lettre du 4 janvier 2007, la demanderesse s'est plainte auprès du chef du département boulangerie, M. H. _____, des agissements à son égard de son supérieur hiérarchique, M. B. _____, lequel l'aurait brimée et réprimandée sans raison. Elle a demandé à M. H. _____ d'intervenir pour rétablir la situation. Ce dernier a fixé un rendez-vous qu'il a dû repousser, à son souvenir deux fois, en raison du fait que M. B. _____ était à cette époque en vacances pendant deux semaines. Il en a prévenu la demanderesse par téléphone. Ce rendez vous n'a pu être fixé que le 1er février.

E. 4

Le 19 janvier 2007, la demanderesse a eu une altercation avec un collègue de travail angolais, M. M. _____, lequel avait été engagé par la défenderesse en juin 2006, également comme manutentionnaire. Selon ce dernier, la demanderesse l'aurait agressé par des paroles racistes et lui aurait donné des coups de pied, ce à quoi il

- 3 - aurait répondu en la repoussant alors qu'elle continuait à lui donner des coups de pied. Selon la demanderesse (voir notice d'entretien constituant la pièce 8 de la défenderesse), M. M. _____ lui aurait, sans aucune provocation préalable, administré une violente gifle qu'elle aurait rendue avant d'en recevoir d'autres. M. Y. _____, manager d'équipe, serait arrivé juste après sur les lieux et n'aurait pas manifesté de réaction lorsqu'elle lui aurait dit qu'elle avait été giflée. Cela étant, hors d'elle, la demanderesse aurait donné des coups de pied à M. M. _____ avant de partir à la salle de pause. Une employée temporaire, Mme S. _____, a assisté partiellement aux faits. Compte tenu du bruit ambiant provoqué par les machines, elle n'a pas entendu la teneur des mots échangés mais a entendu le bruit d'une gifle, a constaté que la demanderesse avait une marque sur la joue droite, qu'elle criait et qu'elle a donné un, voire plusieurs coups de pied dans la jambe de M. M. _____. Elle l'a ensuite accompagnée à la cafétéria et est retournée à son travail. Quant à la demanderesse, elle a quitté son travail et s'est rendue avec son ami au CHUV où un médecin a constaté une « contusion légère de la joue droite ». Le 20 janvier, elle a consulté le Dr [...], généraliste à Monthey, qui l'a déclarée en incapacité de travail jusqu'au 26 janvier suivant. Son incapacité a ensuite été reconduite jusqu'au 5 février 2007.

E. 5

La demanderesse a déposé plainte pénale contre M. M. _____ pour lésions corporelles simples, subsidiairement voies de fait, le 5 février 2007. Celui-ci a également déposé plainte pénale contre la demanderesse pour avoir proféré des propos racistes à son encontre, notamment en le traitant de macaque et de noir. Par ordonnance du 5 novembre 2008, le Juge d'instruction de l'arrondissement de La Côte a renvoyé M. M. _____ devant le Tribunal de police de l'arrondissement de La Côte comme accusé de lésions corporelles simples, subsidiairement de voies de fait, pour avoir «giflé à trois ou quatre reprises la demanderesse, laquelle, énervée, a ensuite répliqué en donnant des coups de pied dans les jambes d'M. _____ ». Il a mis la demanderesse au bénéfice d'un non lieu s'agissant de la plainte déposée contre elle au motif que les témoins n'avaient pu entendre les paroles échangées et qu'en présence de versions contradictoires, il ne pouvait donner plus de crédit à l'une qu'à l'autre."

E. 6

M. M. _____ a été renvoyé complémentirement devant le Tribunal de Police de l'arrondissement de La Côte pour infraction à la LACI, soit pour ne pas avoir déclaré des gains intermédiaires, en signant de plus des déclarations en ce sens. Par jugement du 11 mars 2009, le Tribunal de police a condamné M. M. _____ pour escroquerie, voies de fait et infraction à la LACI à Fr. 500.- d'amende et au paiement des frais. Il a alloué à la demanderesse Fr. 500.- à titre d'indemnité pour tort moral et Fr. 2500.- à titre de dommages et intérêts pour ses frais médicaux, ses frais de transports et la note d'honoraires de son conseil. Le Tribunal a considéré qu'une gifle au moins a bien été administrée à la demanderesse.

E. 7

Le premier février 2007, M. H. _____ et Mme E. _____, conseillère en personnel, ont entendu la demanderesse, Mme S. _____ et MM. Y. _____ et M. _____ . M. B. _____ a été entendu le 6 février

- 4 - suivant. Le 5 février, M. H. _____ et E. _____ ont eu des entretiens séparés avec la demanderesse et M. M. _____ pour leur signifier la résiliation de leurs contrats de travail pour le 31 mars suivant. Le procès-verbal d'entretien de la demanderesse précisait que le licenciement interviendrait dès qu'elle serait en mesure de reprendre son travail. La lettre de congé concernant la demanderesse a été expédiée le jour où elle a pu reprendre le travail, soit le 6 février 2007, sous pli recommandé, et celle concernant M. M. _____ le 8 février 2007. La défenderesse a précisé dans sa lettre du 6 février 2007 que la demanderesse était immédiatement libérée de l'obligation de travailler et que ses vacances et heures supplémentaires seraient absorbées par les semaines payées mais non travaillées à venir. Il lui restait à prendre un solde de vacances de 10 jours et 32,8 heures supplémentaires. La demanderesse a été priée sur place le 6 février de restituer le badge qui lui avait été remis lors de son engagement.

E. 8

Par courrier du 6 février 2007, la défenderesse s'est adressée à M. Y. _____ pour attirer son attention sur l'importance particulière qu'un responsable d'équipe devait accorder à la gestion du personnel et le prier de réagir immédiatement lors d'éventuels problèmes liés au personnel. Par courrier du 7 février suivant, elle a écrit à M. B. _____ pour lui faire savoir qu'elle attendait de sa part un comportement exemplaire en tant que cadre de base et lui demander d'adopter une attitude irréprochable et professionnelle envers l'ensemble des

collaborateurs.

E. 9

Par lettre recommandée du 10 février 2007 adressée à la défenderesse, la demanderesse s'est opposée à son licenciement, a demandé la production de divers documents et a requis la motivation de son congé. La défenderesse lui a écrit le 16 février 2007 pour lui expliquer les démarches entreprises à l'égard de MM. B. _____ et Y. _____ et l'a informée que le motif de son licenciement était « violence physique envers un collègue de travail ».

E. 10

A l'audience de jugement, le Tribunal a entendu, outre M. H. _____, deux témoins requis par la demanderesse, tous deux boulangers au centre de la défenderesse à Aclens. Il est ressorti de leurs témoignages que la demanderesse était fréquemment énervée, qu'elle était d'un naturel agressif et qu'elle avait des conflits avec la plupart de ses collègues. Ils n'ont jamais entendu parler de problèmes entre elle et M B. _____ et n'ont jamais vu M. M. _____ se disputer avec qui que ce soit. L'un des deux témoins a précisé que lors de l'altercation, la demanderesse portait les chaussures de sécurité dont sont normalement équipés les manutentionnaires et qui comportent une pointe en métal. Il semble qu'à la suite de l'épisode du 19 janvier, qui a bien sûr fait parler de lui parmi le personnel de la boulangerie, la tendance naturelle des collègues de la demanderesse et de M. M. _____ a été de prendre parti pour ce dernier.

E. 11

Depuis le début de son engagement, le 5 août 2006, la demanderesse a perçu chaque mois des suppléments de soir, de nuit, de dimanche et de jour férié, à l'exception des mois de février et mars 2007.

- 5 - Du 5 août 2006 au 31 janvier 2007, elle a touché un total de Fr. 27'318,70, 13ème salaire non compris. La demanderesse a perçu en valeur brute Fr. 4'171,45 au mois de février et Fr. 3'819,65 au mois de mars plus Fr. 950.- à titre de 13ème salaire. Elle n'a retrouvé un emploi, temporaire, que postérieurement à l'échéance des rapports de travail

E. 12

La demanderesse a ouvert action par requête du 28 février 2007, concluant à l'allocation d'une indemnité de Fr. 25'200.- pour licenciement abusif, à Fr. 3'000.- brut à titre de dommages et intérêts et à Fr. 950.- à titre de 13ème salaire. La défenderesse, dans des explications écrites du 30 mars 2007, a conclu avec dépens à libération, sous réserve du paiement du 13ème salaire au prorata pour les mois de janvier à mars, lequel n'était pas encore réglé au jour du dépôt de son écriture. Une première audience de conciliation a eu lieu le 3 avril 2007 lors de laquelle la cause a été suspendue jusqu'à droit connu sur la plainte pénale déposée par la demanderesse. Celle-ci a obtenu l'assistance judiciaire civile et a été assistée d'un avocat qui, par procédé écrit du 15 juin 2009, a conclu, avec dépens, à l'allocation de divers montants, soit Fr. 29'218,90 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, Fr. 4'553,15 à titre de dommages et intérêts au sens de l'article 328 CO et à Fr. 1'115,20 correspondant au salaire dont la demanderesse aurait été privée en raison de sa libération immédiate de l'obligation de travailler. Il a réduit ses conclusions à la somme de Fr. 30'000.-, sous déduction des éventuelles charges sociales, pour demeurer dans la compétence du Tribunal de Prud'hommes. A l'issue de l'audience de jugement, les parties ont requis d'ores et déjà la motivation du jugement à intervenir." En droit, les premiers

juges ont estimé que l'attitude de la demanderesse n'avait pas été sans reproche et qu'un licenciement ordinaire était justifié, de sorte que les prétentions de la demanderesse tendant à l'obtention d'une indemnité pour licenciement abusif devaient être rejetées. En revanche, ils ont considéré que la demanderesse avait droit au paiement de la part de salaire dont elle avait été privée du fait de sa libération immédiate de travailler le 6 février 2007. Ils ont alloué à la demanderesse la somme de 3'613 fr. 65 à titre de perte de salaire liée à sa libération de l'obligation de travailler, d'heures supplémentaires et de vacances. B. Par acte d'emblée motivé du 10 décembre 2009, W._____ a recouru contre ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que L._____ est reconnue sa

- 6 - débitrice et lui doit immédiat paiement d'un montant de 30'000 fr., sous déduction des éventuelles charges sociales, et, subsidiairement, à son annulation. Par mémoire du 12 février 2010, L._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet du recours. En droit : 1. Le litige qui divise les parties relève du contrat de travail. Il est régi par l'art. 343 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220) et la LJT (loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail; RSV 173.61). Il relève de la compétence du tribunal de prud'hommes, la valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. (art. 2 al. 1 let. a LJT).

- 7 - L'art. 46 LJT ouvre la voie du recours en nullité et en réforme (art. 444, 445 et 451 ch. 2 CPC [Code de procédure civile du 14 décembre 1966, RSV 270.11]) au Tribunal cantonal contre les jugements principaux rendus par un tribunal de prud'hommes. Sous réserve des art. 47 à 52 LJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire sont applicables (art. 46 al. 2 LJT). Interjeté en temps utile, le recours, qui tend principalement à la réforme et subsidiairement à l'annulation du jugement attaqué, est formellement recevable. 2. La recourante invoque le grief d'appréciation arbitraire des preuves, soit de violation d'une règle essentielles de la procédure au sens de l'art. 444 al. 1 ch. 3 CPC. Ce moyen est toutefois irrecevable en nullité, compte tenu du caractère subsidiaire de ce recours (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, Lausanne 2002, 3ème éd., n. 14 ad art. 444 CPC, p. 655) et du large pouvoir d'examen dont dispose la cour de céans dans le cadre du recours en réforme (art. 452 CPC; cf. consid. 3 ci-dessous). Il convient dès lors d'examiner le recours en réforme. 3. a) Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux résultant du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC (art. 452 al. 1 ter CPC, applicable par le renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT; JT 2006 III 3 c. 1d/aa).

- 8 - Ainsi, le Tribunal cantonal revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance (JT 2003 III 3). Il développe son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (ibidem). b) En l'espèce, l'état de fait du jugement attaqué est conforme aux pièces du dossier et aux preuves administrées. Il doit toutefois être complété sur la base du dossier comme il suit : - Par courrier du 22 janvier 2007 à l'intimée, la recourante a déclaré qu'à la suite de l'"agression" du 19 janvier 2007, elle avait peur de venir au travail si

son "agresseur" s'y trouvait. Elle demandait dès lors à son employeur de trouver une solution au plus vite, afin qu'elle ne le croise pas (pièce n° 8 du bordereau de la demanderesse reçu au greffe du tribunal d'arrondissement le 7 mars 2007); - Le 1er février 2007, E. _____, collaboratrice des ressources humaines de l'intimée, et H. _____ ont eu un entretien avec la recourante et tenu une "notice d'entretien" dont la première page est signée par toutes les parties présentes. La recourante y explique qu'M. _____ l'a giflée, qu'après cette gifle, "elle lui a rendu" et qu'il a continué à lui donner des gifles. Ensuite, M. Y. _____ est arrivé et elle lui a dit que M. M. _____ l'avait agressée. M. Y. _____ n'a pas eu de réaction "alors elle était hors d'elle et elle a donné des coups de pieds à M. M. _____... Elle sait que son comportement n'était pas normal mais elle était hors d'elle sous le choc". La notice mentionne encore que la recourante ne souhaite plus croiser et travailler avec M. _____. Elle ne veut absolument pas le rencontrer, même pour un entretien avec Mme E. _____ et M. H. _____ (pièce n° 13 du bordereau de la demanderesse); - Le 1er février 2007, H. _____ et E. _____ ont également eu un entretien avec Y. _____. Selon la "note d'entretien" établie à cette date, celui-ci a déclaré qu'il n'avait rien vu mais qu'il avait entendu des cris de

- 9 - Mme W. _____ "comme si elle était choquée". Lorsqu'il est arrivé vers Mme W. _____ qui se tenait la joue, celle-ci a dit que M. M. _____ l'avait frappée". M. Y. _____ a encore déclaré: "Mme W. _____ a perdu ses nerfs et a donné des coups de pieds à M. M. _____" (pièce n° 5 du bordereau de la défenderesse); - Le même jour, E. _____ et H. _____ ont encore entendu S. _____, qui a assisté à l'altercation entre la recourante et M. _____. Il ressort de la notice d'entretien signée par les parties présentes qu'elle "a entendu crier et s'est retournée vers Mme W. _____. Elle a vu que Mme W. _____ se tenait la joue et pleurait et avait également entendu le bruit d'une claque (très violent). (...) Mme W. _____ a essayé de donner des coups de pied mais il n'y a pas eu d'autres coups de la part de M. M. _____. M. Y. _____ est arrivé juste après..." (pièce n° 7 du bordereau de la défenderesse); - S. _____ a été entendue le 25 juin 2007 par la police cantonale en qualité de témoin. Elle a déclaré ce qui suit: "A un certain moment, l'homme s'est adressé à la fille en lui parlant fort. Il s'est déplacé vers elle et j'ai entendu le bruit d'une claque violente. La fille a crié. Je me suis retournée et j'ai remarqué que la fille avait une marque sur la joue droite. Elle était bien rouge. Je me suis dirigée vers eux. La fille criait et a donné un coup de pied dans la jambe de l'homme. (...)" (pv d'audition du 25 juin 2007 produit par la demanderesse à l'audience de jugement); - Par lettre du 16 février 2007, l'intimée a déclaré à la recourante notamment ce qui suit: "malgré notre insistance pour organiser une médiation et ainsi vous confronter avec votre prétendu agresseur, vous avez refusé" (pièce n° 16 bordereau de la demanderesse du 15 juin 2009); - Le jugement rendu par le Tribunal de police de l'arrondissement de La Côte le 11 mars 2009 retient que la recourante a souffert "d'une contusion légère de la joue droite" et "d'un état émotionnel douloureux et résiduel se manifestant par un état anxieux, une humeur dépressive, une perte de confiance en soi et en l'autre, un sentiment de persécution ainsi qu'un

- 10 - grand sentiment d'injustice". La recourante a dû prendre des médicaments (somnifères et anxiolytiques). Elle a en outre été en arrêt de travail pendant plus de deux semaines, soit du 20 janvier au 6 février 2007 (pièce n° 52 p. 4); - Entendu lors de l'audience de jugement du 27 octobre 2009, le témoin [...] a tenu les propos suivants concernant la demanderesse: "J'ai constaté quelques petites tensions avec ses collègues, dues au stress, mais j'étais loin et

je ne sais pas qui en était à l'origine. Pour moi, elle était d'un naturel bagarreur. J'ai constaté qu'elle a eu un problème avec M. B._____. Ils se sont disputés trois ou quatre fois mais je n'en connais pas la raison. (...) J'ai l'impression que la demanderesse cherchait un peu la bagarre, oralement s'entend."; - Egalement entendu lors de l'audience de jugement, le témoin [...] a pour sa part tenu les propos suivants: "Je n'ai jamais travaillé avec [la demanderesse]. (...) Quand je voyais Mme W._____, elle était presque toujours énervée. Elle avait des conflits avec tout le monde. Elle quittait fréquemment son poste, selon ce que m'ont dit ses collègues femmes. (...) J'ignore les relations qu'elle avait avec M. B._____. S'agissant de la bagarre, je n'y ai pas assisté. (...) Mme Sel m'a parlé des problèmes qu'elle avait avec M. B._____. Elle m'a dit qu'elle était harcelée par M. B._____. Je lui ai conseillé d'en parler avec M. H._____. Personnellement, je n'ai rien constaté."; - H._____ a lui aussi été entendu lors de l'audience de jugement. Il a déclaré qu'à la suite de la lettre du 4 janvier 2007 de Mme W._____, il avait planifié un rendez-vous qui avait dû être repoussé du fait que M. B._____ était en vacances. La bagarre avec M. M._____ était survenue alors que M. B._____ était en vacances pendant deux semaines. Il a précisé qu'à son souvenir, il a fallu repousser deux fois le rendez-vous avant qu'il ait finalement lieu, le 1er février 2007. Il a également précisé qu'il avait téléphoné à Mme W._____ pour lui expliquer les raisons de ces reports.

- 11 - Pour le surplus, l'état de fait est complet et la cour de céans est à même de statuer en réforme. 4. La recourante conteste avoir réagi de manière disproportionnée à la gifle que lui a donnée son collègue de travail M._____. Elle fait valoir que sa réaction, soit le coup de pied donné à celui-ci, ne justifiait pas une résiliation et ne supprimait pas l'obligation de l'intimée de protéger la personnalité du travailleur. Le licenciement serait dès lors abusif. a) Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse pose ainsi le principe de la liberté de résilier le contrat de travail, cette liberté n'étant limitée que par la prohibition du licenciement abusif (ATF 132 III 115 c. 2.1; ATF 131 III 535 c. 4.1; ATF 130 III 699 c. 4.1). L'art. 336 CO énumère les cas où le congé est abusif. A teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé de représailles ou congé-vengeance, soit les cas dans lesquels un travailleur est licencié parce qu'il fait valoir de bonne foi – même s'il est dans l'erreur – des prétentions découlant du contrat de travail, d'une convention collective, voire de la pratique (Brunner et alii, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., n. 7 ad art. 336 CO; Staehlin/Vischer, Commentaire zurichois, n. 24 ad art. 336 CO; Vischer, Arbeitsvertrag, p. 242; Wyler, Droit du travail, 2ème éd., 2008, p. 547; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail / Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 200). Cette disposition a pour but, d'une part, d'éviter qu'une partie renonce à ses droits par crainte d'un congé exercé à titre de vengeance et, d'autre part, d'empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (TF 4C.171/1993

- 12 - du 13 octobre 1993, in SJ 1995 p. 797, c. 2; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.1). La notion de prétention implique que la partie qui reçoit le congé a eu la volonté d'exercer un droit (Zoss, op. cit., p. 202). L'abus de l'art. 336 al. 1 let. d CO a été conçu sur le modèle du droit du bail (art. 271a al. 1 let. a CO), où il est question de « prétentions découlant du droit du bail », de sorte que les prétentions du travailleur issues de cette

disposition doivent elles aussi découler des rapports de travail (Stahlin/ Vischer, op. cit., n. 24 ad 336 CO). La notion de prétention n'a pas à être comprise au sens technique étroit d'un droit à l'obtention d'un comportement d'autrui mais au sens large de position juridique (Rehbinder/Portmann, Commentaire bâlois, 3ème éd., n. 13 ad art. 336 CO). A ainsi été tenu pour abusif le congé donné à un monteur en chauffage pour le motif qu'il protestait contre de nouvelles directives relatives au contrôle de la productivité tout en s'y soumettant (ATF 132 III 115 c. 5.2). De manière plus générale, lorsque le travailleur intervient auprès de son employeur pour que cessent les tracasseries dont il estime être l'objet, le travailleur fait de bonne foi valoir un droit découlant du contrat de travail, en particulier le respect de sa personnalité dans les rapports de travail (art. 328 CO). S'il est licencié à la suite de cette plainte, le congé est abusif (JAR 1998 185; CREC, 26 novembre 2008, n° 547/I). Pour le surplus, le travailleur n'est protégé contre le congé abusif que s'il peut supposer de bonne foi que les droits dont il prétend être le titulaire lui sont acquis, soit, selon d'aucuns, que s'il a des raisons sérieuses de croire que son droit est légitime. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC [Code civil du 10 décembre 1907, RS 210]; TF 4C.336/1990 du 4 mars 1991, c. 1c, in JAR 1992 p. 357) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées (TF 4C.10/2002 du 9 juillet 2002, c. 3.2, in Pra 2003 n. 52 p. 260). La réclamation ne doit cependant être ni chicanière ni téméraire car elle empêcherait une résiliation en elle-même admissible (TF 4C.237/2005 du 27 octobre 2005, c. 2.2; TF 4C.239/2000 du 19 janvier 2001, c. 2.1.3).

- 13 - En application de l'art. 8 CC, 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 cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y 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 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 c. 4.1). b) En l'espèce, les premiers juges ont retenu que la résiliation du contrat de travail n'était pas abusive. Ils ont considéré que la recourante avait réagi de manière disproportionnée en donnant des coups de pied à M. M._____ après l'arrivée de M. Y._____, dans le but de faire mal et non de se défendre, et que son état d'excitation ne constituait pas une excuse suffisante. En outre, ils se sont déclarés fortement enclins à penser que la gifle donnée par M. M._____ était consécutive à une attitude provocatrice de la part de la recourante. Le tribunal a ainsi estimé que l'attitude de la recourante n'avait pas été sans reproche et qu'un licenciement ordinaire était justifié, de sorte que les prétentions tendant à l'obtention d'une indemnité pour licenciement abusif devaient être rejetées. c) Dans sa lettre du 16 février 2007, l'intimée a confirmé à la recourante que le motif de son licenciement résidait dans les violences physiques exercées envers son collègue de travail. Il est donc établi que la résiliation du contrat de travail par l'intimée est en relation avec l'altercation qui a eu lieu entre la recourante et M. M._____ le 19 janvier 2007.

- 14 - Il est admis que la recourante a reçu une gifle d'M._____ laquelle a d'ailleurs valu à son auteur une condamnation pénale. Elle a en outre été donnée suffisamment fort pour être constatée après coup par un médecin. La recourante a quant à elle reconnu, lors de son

entretien du 1er février 2007, qu'après l'arrivée de Y. _____, à qui elle a dit que M. M. _____ l'avait agressée et qui n'a pas eu de réaction, elle s'était sentie hors d'elle et avait donné des coups de pied à son agresseur. M. Y. _____ a confirmé que la recourante avait perdu ses nerfs et donné des coups de pieds à M. _____ (notice d'entretien du 1er février 2007). On doit admettre, même si la recourante a réagi physiquement à l'encontre de son agresseur plusieurs minutes après la gifle reçue, qu'un tel comportement peut s'expliquer par la violence de l'attaque et l'émotion qu'elle lui a causée. Il n'est en tout cas nullement établi que la recourante aurait réagi "dans le but de faire mal et non de se défendre", comme l'ont retenu les premiers juges. La recourante a d'ailleurs requis ensuite son employeur de lui éviter tout contact avec son agresseur et elle a dû consulter son médecin, lequel a constaté non seulement une contusion légère de la joue mais également un état émotionnel douloureux et résiduel se manifestant par un état anxieux, une humeur dépressive, une perte de confiance en soi et en l'autre, un sentiment de persécution ainsi qu'un grand sentiment d'injustice". La recourante a dû prendre des médicaments et elle a été en arrêt de travail pendant plus de deux semaines. Aucun élément ne permet de mettre en doute la véracité de ce constat médical, de sorte que la gifle a manifestement eu un impact certain sur l'état émotionnel de la recourante. Le tribunal de première instance s'est déclaré enclin à penser, "compte tenu du tableau brossé par les témoins entendus à l'audience de jugement", que la gifle donnée par M. M. _____ était consécutive à une attitude provocatrice de la part de la recourante. Une telle provocation n'est toutefois pas établie. Les témoins entendus à l'audience de jugement ont émis des considérations générales sur le caractère et les relations de la recourante. Il n'ont en revanche pas assisté à l'altercation du 19 janvier 2007, de sorte que l'appréciation des juges de première instance n'est

- 15 - qu'une supposition et ne permet pas d'admettre que la recourante aurait véritablement provoqué la gifle qu'elle a reçue. Cela étant, l'intimée ne pouvait pas se fonder sur la réaction de la recourante – les coups de pied donnés à un collègue consécutivement à une gifle reçue – pour la licencier. Le fait que la recourante a refusé de participer à une confrontation avec son agresseur ne peut lui être imputé à faute, ce d'autant moins qu'elle a subi une incapacité de travail due à ce conflit du 20 janvier au 6 février 2007 et que le congé lui a été signifié par lettre de cette dernière date. On peut en revanche reprocher à l'intimée de ne pas avoir prêté assistance à la recourante, alors que celle-ci le lui demandait, comme cela résulte de son courrier du 22 janvier 2007, contrairement à son obligation de protection figurant à l'art. 328 CO. Le congé se révèle ainsi abusif, puisqu'il a servi de réponse à la prétention que la recourante émettait de bonne foi en vue de bénéficier de la protection de son employeur (art. 336 al. 1 let. d CO). 5. a) Selon l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1er). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois du salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2). La jurisprudence a précisé que le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour la fixation de cette indemnité. Les circonstances à prendre en considération pour la fixation sont notamment la gravité de l'atteinte portée à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité des rapports entre parties, ainsi que la façon dont le congé a été donné. Une faute concomitante de l'employé peut justifier une réduction (ATF 123 III 246 c. 6a; JT 1998 I 300).

- 16 - Lorsque l'atteinte à la personnalité subie par le salarié congédié abusivement découle du licenciement, l'indemnité de l'art. 336a CO comprend en principe la réparation du tort

moral subi par le travailleur licencié (TF 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 c. 8.1; TF 4C.310/1998 du 8 janvier 1999, in SJ 1999 I 277 c. 4a; ATF 123 III 391 c. 3). Cette indemnité ne laisse guère de place à une application cumulative de l'art. 49 CO. Le Tribunal fédéral ne l'exclut cependant pas dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte serait à ce point grave qu'un montant correspondant à six mois de salaire ne suffirait pas à la réparer (ATF 126 III 395 c. 9c non publié; TF 4C.310/1998 précité, in SJ 1999 I 277 c. 4a). En revanche, comme l'art. 336a al. 2 in fine CO réserve les dommages- intérêts qui pourraient être dus à un autre titre, le travailleur conserve le droit de réclamer la réparation du préjudice résultant d'une cause autre que celle liée au caractère abusif du congé (cf. ATF 123 III 391 c. 3c confirmé in TF 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 c. 4.1 et les références citées; cf. Staehelin/Vischer, op. cit., n. 8 ad art 336a; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd. Zurich 1992, art. 336a no 8), par exemple le tort moral résultant d'un harcèlement antérieur au congé abusif (TF 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 précité; TF 4C.343/2003 précité; Aubert, Commentaire romand, n. 3 ad art. 336a). b) En l'espèce, la recourante a subi une atteinte dont la gravité peut être tenue pour légère à moyenne, alors que les rapports de travail ne duraient que depuis quelque six mois. Une indemnité correspondant à deux mois de salaire apparaît adéquate. Le montant du salaire de la recourante s'élevait à 3'800 fr. brut, de sorte que c'est un montant de 7'600 fr. qui doit lui être alloué à ce titre. Compte tenu de son caractère d'indemnité s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 123 III 391 c. 3c), cette somme est due nette, sans déductions sociales (Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ème éd., 1996, n. 1 ad art. 336a CO, p. 342; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2001, n. 1.3 ad art. 336a CO, p. 182).

- 17 - 6. La recourante prétend à une indemnité pour tort moral au motif qu'elle aurait été harcelée par son supérieur hiérarchique, M. B. _____, et que l'intimée n'aurait pas réagi à sa lettre du 4 janvier 2007. a) Selon la jurisprudence, lorsque le problème principal réside dans un important conflit relationnel opposant deux personnes au sein de l'entreprise qui ne sont pas faites pour s'entendre, l'employeur est tenu de prendre les mesures que l'on peut attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette obligation découle de l'art. 328 al. 1 CO, selon lequel l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ou de la travailleuse. Pour ce faire, il doit prendre les mesures adéquates si celui-ci ou celle-ci fait l'objet d'atteintes de la part de ses supérieurs ou de membres du personnel, sous peine d'engager sa responsabilité (ATF 127 III 351 c. 4b/dd et les références citées). La protection englobe notamment l'honneur personnel et professionnel, la position et la considération dans l'entreprise (TF 4C.46/2006 du 12 avril 2006 c. 3.1 ; ATF 132 III 115 c. 2.2 ; 127 III 351 c. 4 b/dd). Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à la disposition qui précède du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'article 49 alinéa 1 CO (TF 4C.24/2005 du 17 octobre 2005 ; ATF 130 III 699 c. 5.1 ; 125 III 70 c. 3 a). b) Les premiers juges ont retenu que l'instruction n'avait pas permis d'établir la réalité du comportement allégué par la recourante et que le délai relativement long séparant l'envoi de la lettre du 4 janvier par la recourante et l'entretien du 1er février 2007 s'expliquait par les vacances de M. B. _____. c) Par lettre du 4 janvier 2007, la recourante s'est plainte auprès du chef du département boulangerie, M. H. _____, des agissements à son égard de son supérieur hiérarchique, M. B. _____, lequel l'avait selon elle brimée et réprimandée sans raison. Elle a demandé à M. H. _____ d'intervenir pour rétablir la situation. Ce dernier a fixé un rendez-vous qu'il a dû repousser, à son souvenir deux fois, en

raison du fait que M.

- 18 - B. _____ était à cette époque en vacances pendant deux semaines. Il en a prévenu la demanderesse par téléphone. Ce rendez vous n'a pu être fixé que le 1er février 2007. La recourante n'est toutefois pas parvenue à établir la réalité de ses griefs de "harcèlement". Le seul fait que l'intimée a signifié à l'intéressé, par lettre du 7 février 2007, qu'elle attendait de lui une attitude irréprochable ne suffit pas pour conclure à la réalité d'un harcèlement. Tout au plus peut-on relever, en faveur de l'intimée, qu'elle a pris en compte la lettre de la recourante, a fixé un rendez-vous à la personne concernée et lui a rappelé ses devoirs. Cela ne constitue pas la reconnaissance d'un harcèlement de la part de M. B. _____. Au surplus, contrairement à ce qu'expose la recourante dans son acte de recours, le témoin [...] n'a pas déclaré que la recourante était harcelée, mais seulement qu'elle s'était plainte de l'être. Il n'y a donc aucune preuve au dossier que la recourante a subi une atteinte à sa personnalité du fait du comportement de son supérieur et les considérations des premiers juges sur ce point doivent être confirmées. 7. Selon l'article 41 LJT, des dépens ne peuvent être alloués en matière de conflit de droit du travail devant l'autorité prud'homale que si une partie "agit de façon téméraire" ou si elle "complique inutilement le procès". Il résulte de ce qui précède que c'est uniquement si le comportement de l'intimé pouvait être qualifié de téméraire que la recourante pourrait prétendre à des dépens. Tel n'est pas le cas, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'allouer des dépens de première instance à la recourante. 8. En définitive, le recours est partiellement admis et le jugement réformé au chiffre I de son dispositif en ce sens que l'intimée est la débitrice de la recourante et lui doit immédiat paiement de la somme de

- 19 - 3'613 fr. 65 sous déduction des retenues légales, ainsi que de la somme nette de 7'600 francs. S'agissant d'un conflit de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 2 et 3 CO, 10 al. 1 LJT et 235 TFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]). La recourante obtient gain de cause sur le principe de ses conclusions en matière de congé abusif mais non pas sur leur quotité. Sur ses conclusions fixées à 30'000 fr., elle se voit allouer en sus des 3'613 fr. 65 admis par les premiers juges une indemnité de 7'600 francs. Il se justifie dès lors de lui octroyer des dépens de deuxième instance réduits de moitié, arrêtés à 1'000 fr. (art. 5 ch. 2 TAV [Tarif des honoraires d'avocat dus à titre de dépens du 17 juin 1986, RSV 177.11.3]).

- 20 - Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, prononce : I. Le recours est partiellement admis. II. Le jugement est réformé au chiffre I de son dispositif comme suit : I. La défenderesse L. _____ est la débitrice de la demanderesse W. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 3'613 fr. 65 (trois mille six cent treize francs et soixante-cinq centimes) sous déduction des retenues légales, ainsi que de la somme nette de 7'600 fr. (sept mille six cents francs). Le jugement est confirmé pour le surplus. III. L'intimée L. _____ doit verser à la recourante W. _____ la somme de 1'000 francs (mille francs) à titre de dépens de deuxième instance. IV. L'arrêt est rendu sans frais. V. L'arrêt motivé est exécutoire.

- 21 - Le président : La greffière : Du 30 mars 2010 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. La greffière : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à : - Me Donovan Tesaury (pour W. _____), - Me Eric Stauffacher (pour L. _____). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 26'386 fr. 35. Le présent arrêt

peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral – RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

- 22 - Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : - Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte. La greffière :

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