

VS_GERICHTE C1 15 242 vom 27. April 2017

VS Kantonsgericht, 2017-04-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_15_242

FR: VS_GERICHTE C1 15 242 du 27 avril 2017

IT: VS_GERICHTE C1 15 242 del 27 aprile 2017

Regeste

C1 15 242 JUGEMENT DU 27 AVRIL 2017 Tribunal cantonal du Valais Cour civile II Bertrand Dayer, juge ; Geneviève Berclaz Coquoz, greffière en la cause X_____, appelante, représentée par Maître M_____ contre Y_____ SA, appelée, représentée par Maître N_____ (licenciement discriminatoire ; art. 5 al. 2 et 9 LEg) appel contre le jugement du Tribunal du travail du 21 avril 2015

Erwägungen

E. 4.1

Aux termes de l'article 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (art. 3 al. 2 LEg). Ainsi, l'employeur qui licencie une travailleuse pendant le temps d'essai, parce qu'elle est enceinte, agit en principe de façon discriminatoire (CHRISTIAN GIAUQUE, L'interdiction de discriminer en raison de la grossesse, in Panorama II en droit du travail, 2012, Wyler [éd.], p. 163). Le congé est abusif lorsqu'il est donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie (art. 336 al. 1 let. a CO). Est abusif un congé en raison de la grossesse, spécifiquement mentionnée à l'article 3 al. 1 LEg. La travailleuse étant protégée contre la résiliation en temps inopportun pendant la grossesse et au cours de seize semaines qui suivent l'accouchement (art. 336c al. 1 let. c CO), la question de la résiliation abusive ne se pose pas pendant la durée de la grossesse, sauf durant le temps d'essai (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 629), la protection contre les congés abusifs s'appliquant au temps d'essai (ATF 134 III 108). Lors de discrimination dans la résiliation du contrat de travail, l'article 336b CO - régissant la procédure d'opposition a congé abusif - est applicable (art. 9 LEg). Ainsi, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit

- 16 - faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b al. 1 CO), même si ce dernier est réduit durant le temps d'essai (ATF 136 III 96 consid. 2-3). Si l'opposition est valable, et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice, dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (art. 336b al. 2 CO).

E. 4.2

En l'espèce, le congé est abusif puisqu'il a été donné en raison de la grossesse de l'intéressée durant le temps d'essai d'un mois qui a pris fin le 15 février 2014. La demanderesse a contesté le congé le 28 janvier 2014, soit avant la fin du délai de congé de sept jours, pour la fin d'une semaine prévu dans le contrat, et a saisi la Commission de conciliation pour les litiges relevant de la LEg le 10 février 2014, soit dans le délai de 180 jours précité. Sa demande est dès lors recevable.

E. 5.1

En cas de licenciement discriminatoire, la travailleuse ne peut exiger que le versement d'une indemnité, dont le montant n'excédera pas six mois de salaire (art. 5 al. 4 i.f. LEg ; PERRENOUD, La protection contre les discriminations fondées sur la maternité selon la Leg, in L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail, 2016, Dunand/Lempen/Mahon [éd.], p. 92). Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit ou aurait vraisemblablement eu droit et n'est invocable que dans les rapports de travail « régis par le code des obligations » (art. 5 al. 2 LEg). Le licenciement discriminatoire constituant un cas particulier de licenciement abusif (art. 336 CO), les indemnités prévues par les articles 5 al. 2 LEg et 336a CO ne se cumulent pas, l'employée percevant alors une unique indemnité fixée selon l'ensemble des circonstances et dont le montant ne peut excéder six mois de salaire (PERRENOUD, loc. cit.). On applique par analogie les critères développés à propos de l'article 336a CO (WYLER/HEINZER, Droit du travail, Berne 2014, p. 888 et les références citées à la note 4042), la LEg constituant en effet une loi spéciale par rapport aux dispositions du Code des obligations, si bien que le travailleur n'a droit qu'à une seule indemnité pour la même atteinte (ATF 126 III 64, par analogie). L'indemnité a une fonction mixte, punitive et réparatrice et s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405). Elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage (ATF 123 III 391) et devient exigible dès la fin du contrat de travail (art. 339 al. 1 CO ; arrêt 4C.414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6 ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 698).

- 17 - L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée ; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1 et les références). Cette indemnité doit aussi réparer de façon appropriée le tort moral (ATF 123 V 5), le cumul avec l'article 49 CO étant exceptionnellement possible si l'atteinte aux droits de la personnalité est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (arrêt 4A_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 3.1). L'indemnité n'est pas sujette à cotisation (ATF 123 V 5).

E. 5.2

L'appelante réclame le montant maximal de l'indemnité, correspondant à six mois de salaire brut, soit 30'000 fr. (6 x 5000 fr.), reprochant à l'appelée d'avoir fait fi de sa personnalité et d'avoir agi de manière extrêmement déloyale, faisant preuve d'un comportement sexiste, choquant et intolérable l'ayant écartée du marché du travail pendant deux ans, dans une période particulièrement vulnérable de son existence. En l'espèce, la

faute de l'employeur peut être qualifiée de moyenne, dans la mesure où il a préféré privilégier les intérêts de l'entreprise en évitant de former plusieurs personnes en même temps et de supporter les aléas de la grossesse d'une nouvelle employée. Le licenciement n'a pas été annoncé de manière particulièrement abrupte, mais dans le respect du délai de congé durant le temps d'essai, l'employeur ayant accepté de libérer l'intéressée, à sa demande, de son obligation de travailler avec effet immédiat. L'employée, alors âgée de 26 ans, n'a œuvré que six jours et s'est vue verser un salaire mensuel intégral pour son activité. Aucune faute concomitante ne peut lui être reprochée et elle a, de plus, retrouvé un poste équivalent, voire supérieur, une année plus tard. S'il est vrai qu'elle n'a pas retrouvé d'emploi avant d'accoucher, elle aurait de toute façon été éloignée du marché du travail durant le congé-maternité, ce qui aurait aussi eu des conséquences sur l'opportunité de suivre la formation de gérante d'immeubles. Elle avait en outre droit aux indemnités de l'assurance-chômage puis à l'allocation de maternité de sorte que sa perte économique est également limitée. Quant aux atteintes psychiques, si l'on peut comprendre qu'elle ait accusé le coup à l'annonce du licenciement, le prétendu déni de grossesse, soit le fait de ne pas avoir conscience de celle-ci, n'est pas établi. Au vu de tous ces éléments, une indemnité d'un mois de salaire brut, soit 5000 fr., paraît appropriée. L'intérêt moratoire

- 18 - de 5% l'an dès le 5 février 2014 peut être alloué, la créance étant exigible dès la fin du contrat de travail (art. 104 al. 1 et 339 al. 1 CO). Partant, l'appel doit être partiellement admis.

E. 6

Il reste à statuer sur le sort des frais et dépens des deux instances (art. 318 al. 3 CPC).

E. 6.1

Conformément à l'article 114 let. a CPC, se rapportant aux litiges de la LEg, il n'est pas perçu de frais judiciaires.

E. 6.2

Il résulte de la formulation de l'article 114 CPC que cette disposition ne concerne que les frais judiciaires, et non les dépens en faveur de la partie adverse (arrêt 4A_194/2010 du 17 novembre 2010 consid. 2.2.1 i. f., non publié à l'ATF 137 III 47 ; GEISER/MÜLLER, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 2015, n. 93). Selon l'article 106 al. 1 CPC – qui vaut tant en première qu'en seconde instance cantonale (cf. ATF 137 III 470 consid. 6.5.3 ; arrêt 5A_496/2013 du 11 septembre 2013 consid. 4.4.1) –, les frais sont mis à la charge de la partie succombante (1^{re} phr.). L'honoraire global auquel peut prétendre le conseil juridique d'une partie dans une cause où la valeur litigieuse déterminante pour le calcul des frais est comprise entre 20'001 fr. et 30'000 fr. – comme en l'espèce (cf. supra, consid. 1.2) –, oscille entre 3600 fr. et 5400 fr. en première instance (art. 32 al. 1 LTar), alors qu'il est réduit de 60% en procédure d'appel (art. 35 al. 1 let. a LTar).

E. 6.3

En l'espèce, la demanderesse a obtenu gain de cause sur le principe d'une indemnité pour licenciement discriminatoire, mais n'a pas obtenu la totalité du montant réclamé. Elle a toutefois été obligée d'agir en justice pour obtenir gain de cause. Partant, ses dépens seront légèrement réduits. L'activité utilement déployée en première instance par son avocat a, pour l'essentiel, consisté à rédiger le mémoire- demande, les questionnaires pour trois témoins et divers courriers ainsi qu'à participer à trois séances d'instruction. La cause ne

présentait pas de difficultés particulières. En conséquence, les honoraires, réduits, sont arrêtés à 4500 fr., TVA comprise, montant auquel s'ajoutent 100 fr. pour les débours effectifs, représentant la somme de 4600 fr. pour les dépens de première instance, supportés par la défenderesse. En appel, eu égard à la valeur litigieuse, au degré usuel de difficulté de la cause, ainsi qu'à l'activité utilement déployée par le conseil de l'appelante – qui a, pour l'essentiel, consisté en la rédaction de l'appel de treize pages motivée en fait et en droit et d'une

- 19 - réplique -, l'indemnité, réduite, de dépens doit être globalement arrêtée à 1800 fr., TVA et débours compris. Vu le sort de l'appel, cette indemnité est mise à la charge de l'appelée, qui succombe très largement (art. 106 al. 1 CPC) et supporte ses propres frais d'intervention en justice.

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