

VS_GERICHTE C1 17 184 vom 23. September 2020

VS Kantonsgericht, 2020-09-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_17_184

FR: VS_GERICHTE C1 17 184 du 23 septembre 2020

IT: VS_GERICHTE C1 17 184 del 23 settembre 2020

Regeste

Par arrêt du 23 septembre 2020 (4A_266/2020), le Tribunal fédéral a rejeté le recours en matière civile interjeté par X_ contre ce jugement C1 17 184 JUGEMENT DU 7 AVRIL 2020 Cour civile II Bertrand Dayer, juge ; Yves Burnier, greffier en la cause CARITAS VALAIS, défenderesse et appelante, représentée par Maître M _____ contre X _____, demanderesse et appelée, représentée par Maître N _____ (contrat de travail ; résiliation abusive [art. 336 CO]) appel contre le jugement du Tribunal du travail du 26 avril 2016

Erwägungen

E. 7.1

Dans un premier grief d'ordre formel, la défenderesse et appelante soutient que la demanderesse et appelée s'est bornée, en première instance à formuler une conclusion constatatoire (« L'association Caritas Valais [...] est reconnue devoir verser à X _____ la somme de CHF 30'000.-- »), de sorte qu'à défaut d'intérêt à obtenir une telle constatation, sa demande aurait dû être déclarée irrecevable.

- 19 -

E. 7.2

Ce moyen, invoqué pour la première en instance d'appel, apparaît d'emblée infondé et frise même la témérité. La demande du 29 novembre 2012 est en effet intitulée « action en paiement ». Partant, il n'est pas douteux qu'en vertu du principe de la confiance (arrêt 5A_277/2019 du 25 septembre 2019 consid. 3.3), le chiffre 1 des conclusions de celle-ci (« L'association Caritas Valais, par son directeur B _____, est reconnue devoir verser à X _____ la somme de CHF 30'000.-- au titre d'indemnité pour licenciement abusif. ») ne peut être interprété que comme une conclusion tendant à obtenir la condamnation de la défenderesse à verser une telle somme (cf. art. 84 CPC). Le fait que la demanderesse « n'a pas sollicité le paiement des intérêts » - ce qu'il lui était parfaitement loisible de faire (cf. art. 58 al. 1 CPC) -, ni « indiqué si le montant en question devait se comprendre brut ou net » ne change rien à cet égard.

E. 8.1

Les premiers juges ont considéré que le licenciement de la demanderesse était abusif pour deux raisons, « dont chacune [était] suffisante seule ». Premièrement, « [e]n requérant l'appui des collaboratrices de [l'intéressée] pour établir un compte-rendu de séance sur la base duquel il a ensuite impliqué le comité, même restreint, pour licencier la demanderesse, le directeur a inutilement et de manière vexatoire stigmatisé celle-ci, alors qu'il lui appartenait de la licencier sans le concours de ces personnes. Pour le surplus, en empêchant

la demanderesse d'être entendue par le comité, comme elle en avait manifesté la volonté et avant d'être formellement licenciée, le directeur B _____ a[vait] violé le cahier des charges de la demanderesse qui prévoyait qu'en cas de litige elle pouvait faire appel au bureau ou au comité. Une telle manière de faire port[ait] gravement atteinte à l'honneur personnel et professionnel dans le contexte de la résiliation, puisqu'elle impose l'unique point de vue d'une partie sans que l'autre partie ne puisse être en mesure de fournir la moindre défense ou explication, ce qui, ici aussi, stigmatise la personne licenciée de manière inutilement vexatoire, jetant sur elle le discrédit aux yeux d'une grande partie des personnes actives dans le cadre de l'association. ». Deuxièmement, le licenciement de la demanderesse était abusif « du fait qu'il port[ait] atteinte aux droits de la personnalité de celle-ci ». En effet, « [à] supposer que la demanderesse avait un caractère difficile, comme le prétend[ai]ent le directeur et les collaboratrices de l'association - mais dont les témoignages d[evaient] être pris avec circonspection pour les raisons invoquées plus haut et se heurt[aient] à des témoignages contraires -, il appara[issait] que le directeur n'[avait] pas pris les mesures nécessaires

- 20 - pour désamorcer le conflit avant la séance du 8 juin 2011. De plus, après cette séance, la demanderesse [était] partie en vacances et, à son retour, la décision de la licencier a[vait] été prise. Partant, bien que le compte-rendu de cette séance du 8 juin 2011 ait indiqué qu'on attendait de la demanderesse un changement d'attitude, l'occasion de le faire ne fut pas donnée à celle-ci. En effet, [son] sort [...] paraît bien avoir été scellé dès le 8 juin 2011 et le fut sans équivoque le 20 juin 2011, ce qui revient au même puisqu'elle était en vacances entre ces deux dates. Si le comportement de la demanderesse posait vraiment problème à la défenderesse, celle-ci aurait été bien inspirée d'imposer à celle-ci un délai pour s'amender en lui donnant des objectifs clairs. ». Cela étant, le Tribunal du travail a estimé que, « si la situation s'[était] envenimée entre la demanderesse et les collaboratrices de la boutique de vêtements, la responsabilité en incomb[ait] de manière prépondérante à la direction de l'association, en raison de directives floues et contradictoires ». Les « collaboratrices nouvellement engagées étaient d'abord coresponsables avec X _____ avant de ne l'être plus ». En outre, il avait « été reproché à [la prénommée] de ne pas respecter les directives alors qu'on allègu[ait] lui avoir délégué la compétence de les établir ». La défenderesse avait de plus « déclaré que les collaboratrices appliquaient les directives mais pas X _____ - qui de son côté a[vait] allégué ne plus avoir été informée des directives données à ses collègues -, alors que c'est pourtant X _____ qui était censée montrer aux collaboratrices comment travailler, et que celles-ci pouvaient introduire des modifications pratiques d'entente avec la demanderesse ». La « politique des prix de la demanderesse a[vait] été critiquée par la direction, mais celle-ci a[vait] toujours donné à la demanderesse une compétence exclusive pour fixer les prix ». Il paraissait « évident que l'ambiance de travail s'est dégradée à la boutique de vêtements de la défenderesse, et l'on ne vo[yait] pas en quoi la direction de l'association aurait entrepris quoi que ce soit pour tenter d'apaiser les esprits avant de licencier la demanderesse ». Quant au grief fait à celle-ci de ne pas appliquer les directives, « on cherch[ait] en vain dans le volumineux dossier de la cause de quelles directives il s'agi[ssait] ». Tirant les conséquences de ce qui précède, le Tribunal du travail a considéré que « [c]ompte tenu des longs rapports de travail, à savoir plus de 25 ans, de l'importante atteinte à la personnalité de la demanderesse par la manière dont le congé a été donné et de la gravité de la faute de l'employeur », il convenait de fixer à 30'000 fr., soit à « environ 4,5 mois de salaire », l'indemnité allouée à l'intéressée et mise à la charge de la défenderesse pour sanctionner le congé abusif sur le fondement de l'art. 336a

CO.

- 21 -

E. 8.2

La défenderesse et appelante conteste le caractère abusif du licenciement de la demanderesse et appelée. Dans une série de griefs articulés pêle-mêle, sans distinguer entre fait et droit, elle fait valoir que la réunion du 20 juin 2011 avait pour but, à l'instar de celle du 8 juin précédent, « de mettre à plat les tensions qui prévalaient entre les différents collaborateurs ». C'est l'attitude adoptée par l'intéressée lors de ces deux séances qui a conduit le directeur à prendre la décision de se séparer d'elle. Celle-ci a ensuite « rompu le dialogue et elle s'est mise à l'arrêt maladie ». « Le processus de licenciement a été engagé à partir de ce moment-là. Aussi, les événements antérieurs au 21 juin 2011 ne sont pas pertinents pour examiner si le licenciement a eu lieu avec les égards dus ou non envers [la demanderesse]. ». L'on ne saurait non plus reprocher à B _____ d'y avoir impliqué le comité, dont les membres ne peuvent être considérés comme des tiers, « puisqu'ils devaient de toute manière être tenu informés à un moment ou à un autre de la situation ». « En effet, il s'agissait d'une collaboratrice ayant certes travaillé durant une période considérable au sein de cette structure, mais qui ne pouvait aucunement être qualifiée d'employée modèle. Le directeur savait également qu'un membre du comité à tout le moins ne cautionnerait pas [son] licenciement [...]. Rien n'a été dévoilé dans le cadre de la séance du comité qui n'était pas déjà connu des membres. D'ailleurs, personne n'a indiqué que le directeur aurait tenu des propos portant atteinte à l'honneur personnel et professionnel de [la demanderesse] à cette occasion. H _____ et P _____ n'affirment pas le contraire non plus, alors même qu'ils se sont ouvertement ralliés à [s]a cause [...]. ». L'intéressée se trouvant en incapacité de travail, « [l]e directeur était dès lors dans l'incapacité de la convoquer à un entretien de licenciement ». Son cahier des charges « ne garantit pas non plus un droit d'être entendu » et elle « n'a pas démontré qu'elle avait sollicité une rencontre avec le comité avant la décision du 29 juin 2011 ». Toujours d'après l'appelante, la demanderesse « n'a jamais émis de critique à l'égard de sa direction ni même n'a demandé à ce que sa personnalité soit respectée depuis le début de l'année 2010 jusqu'à son licenciement ». En outre, il n'est pas établi que les conditions de travail se sont péjorées à compter d'août 2010. H _____ « n'intervenait pas dans l'exploitation du magasin de vente d'habits laquelle ne relevait pas de ses prérogatives ». Il ne saurait dès lors « correctement apprécier les conditions de travail qui y régnaient de 2010 à 2011 ». S'agissant de D _____, celui-ci « nourrit encore un ressentiment certain à l'égard de la personne du directeur », de sorte que « [s]on témoignage doit [...] être apprécié avec précautions, ce d'autant plus qu'il a admis qu'il était "amer" ». « A cela s'ajoute que son engagement s'est terminé en juin 2010, de sorte que son témoignage n'est pas pertinent et n'apporte aucun éclairage pour évaluer

- 22 - la dégradation des conditions de travail de [l'appelée] à compter du mois d'août 2010. ». Quant à Q _____, elle « ne travaillait pas au sein de cette structure et ne pouvait donc sérieusement évaluer l'ambiance qui y régnait, sauf par oui-dire de [la demanderesse] ». P _____, enfin, « n'était pas présent dans le magasin, tout au plus deux ou trois fois par année de façon irrégulière [...], de sorte qu'il ne pouvait pas non plus constater une éventuelle dégradation des conditions de travail et une mise à l'écart progressive de l'[intéressée] ». Celle-ci a donc « échoué à démontrer une aggravation de ses conditions de travail qui auraient nécessité l'intervention de son employeur en sa faveur ». Il ressort par ailleurs des dépositions des témoins, en particulier de celle de C _____, que la

demanderesse « faisait preuve d'un caractère difficile et malsain sur son lieu de travail, avec qui la communication s'avérait compliquée ». Elle s'opposait, de façon systématique, « aux modifications tendant à améliorer la traçabilité des activités du secteur dans lequel elle était employée ». « Face à cette situation qui ne pouvait plus perdurer le directeur a décidé de réunir les employés concernés à l'occasion d'une séance du 8 juin 2011, lors de laquelle les collaboratrices de [l'appelée] ont pu faire part de leur mal-être en raison du climat de travail instauré par [celle-ci]. ». Une nouvelle séance a eu lieu le 20 juin 2011, lors de laquelle l'intéressée « s'est à nouveau montrée dans le déni de la souffrance de ses collègues ». « Le directeur a donc pris la décision de licencier une collaboratrice qui n'était pas ouverte au changement, puisqu'elle n'acceptait pas de voir la réalité vécue par des collègues de travail et refusait de se conformer aux directives de son employeur, notamment en matière d'étiquetage. Il devait ainsi choisir entre le départ d'une collaboratrice créant un climat de travail tendu et qui s'opposait aux directives et celui de cinq autres collaborateurs qui souffraient de la situation. ». « Le fait que « [la demanderesse] ait passé une semaine en vacances ne saurait être retenu à la charge de l'employeuse. En effet, c'est bien l'absence de remise en question de [s]a part [...] qui est à l'origine de son licenciement et il est notoire que les vacances sont aussi l'occasion pour une personne d'entamer une démarche introspective, loin de tout stress lié au travail. A son retour, [elle] a démontré qu'elle ne prenait pas au sérieux les critiques à son égard et qu'elle demeurait indifférente aux plaintes de ses collaboratrices, ce d'autant plus qu'elle avait encore travaillé quelques jours avant son départ en vacances. ». « Dans ces circonstances, on ne pouvait exiger de l'appelante qu'elle en fasse davantage. ».

E. 9.1

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de résiliation

- 23 - 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 unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1 ; 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive.

E. 9.2

Est notamment abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une « raison inhérente à la personnalité » au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO. Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs (art. 328 al. 1 CO). L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels (arrêt 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et les réf.

cités). En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, contrairement à l'art. 328 al. 1 CO, celui-ci se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise, pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles. La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation relève du droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO (arrêts 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1 ; 4A_158/2010 du 22 juin 2010 consid. 3.2). S'agissant de l'étendue des devoirs de l'employeur, il convient de distinguer selon que la situation de tension n'est pas imputable à l'un des protagonistes ou qu'elle résulte, exclusivement ou de manière prépondérante, du comportement d'un travailleur déterminé. En effet, dans ce dernier cas, l'employeur qui, préalablement au licenciement, se borne à inviter le travailleur à changer d'attitude n'excède pas son pouvoir d'appréciation. En définitive, dans les conflits interpersonnels, le caractère abusif du licenciement dépend des mesures préalables que l'employeur a ou n'a pas prises pour

- 24 - tenter de mettre fin au conflit et ainsi protéger la personnalité de ses travailleurs dans les rapports de travail, le cercle des personnes protégées comprenant non seulement la personne licenciée, mais également ses collègues, subordonnés ou supérieurs. L'obligation d'intervenir n'est toutefois pas illimitée et il convient de rester raisonnable dans cette exigence (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e éd., 2014, p. 649).

E. 9.3.1

La liste de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par la loi (ATF 136 III 513 consid. 2.3) Ainsi un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 135 III 115 consid. 2.2), quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4). En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.3).

E. 9.3.2

La résiliation est éventuellement abusive si elle est motivée par une baisse des prestations du travailleur et que celle-ci est la conséquence d'un harcèlement psychologique, car l'employeur qui tolère le harcèlement viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (arrêt 4A_381/2011 du 24 octobre consid. 3). Il en va de même lorsqu'après l'échéance de la période de protection prévue par l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur résilie au motif que le travailleur est durablement absent en raison d'une maladie, quand celle-ci est la conséquence d'un harcèlement (arrêt 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5).

E. 9.3.3

La protection de la personnalité du travailleur et la prohibition des comportements contradictoires n'interdisent pas à l'employeur de changer d'avis. Il a ainsi été jugé que le

fait, pour l'employeur, d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas, à lui seul, le congé abusif (ATF 131 III 535 consid. 4.2).

E. 9.3.4

Une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme

- 25 - abusif (arrêt 4A_564/2008 du 26 mai 2009 consid. 2.1). Il a été ainsi jugé que donne un congé abusif l'employeur qui, pour se soustraire à ses obligations découlant d'un plan social, invoque un motif de licenciement fallacieux, notamment en alléguant de mauvaise foi et de manière dévalorisante des manquements professionnels (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 649 et l'arrêt cité). En revanche, selon le Tribunal fédéral, ne rend pas le congé abusif le seul fait que, lors de l'entretien de licenciement, l'employeur énonce des motifs portant atteinte à l'honneur personnel et professionnel du travailleur, par exemple en lui reprochant d'avoir agi déloyalement et divulgué des secrets d'affaires ; seules des circonstances aggravantes, telles que la communication à des tiers de déclarations attentatoires à la personnalité, sont susceptibles de rendre l'atteinte suffisamment grave pour que le licenciement soit abusif (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 652 et l'arrêt cité).

E. 9.3.5

D'une manière générale, il peut y avoir abus de droit au sens de l'art. 2 CC en cas d'importante disproportion entre les intérêts en présence, en particulier lorsque la disposition légale qui doit être interprétée vise une certaine proportionnalité. Il en va ainsi de l'art. 336 CO dans la mesure où il s'agit, pour la résiliation abusive du contrat individuel de travail, d'une restriction légale à la liberté contractuelle dans le but de protéger l'intérêt de l'autre partie au maintien du contrat. L'idée au premier plan est celle de la protection sociale du travailleur contre une résiliation injustifiée des rapports de travail. L'exercice du droit de résilier, qui existe en soi, est limité lorsque la résiliation conduirait à une disproportion des intérêts qui serait socialement choquante (ATF 132 III 115 consid. 2.4). Un licenciement pour simple motif de convenance personnelle peut dès lors être qualifié d'abusif (ATF 131 III 535 consid. 4.2). Le Tribunal fédéral a admis que l'employeur avait agi de manière abusive en licenciant un travailleur, quelques mois avant sa retraite, après 44 années de bons et loyaux services, alors que le fonctionnement de l'entreprise ne commandait pas une telle mesure et qu'une solution socialement plus supportable pour l'intéressé n'avait pas été recherchée (ATF 132 III 115 consid. 5). En revanche, les juges de Mon Repos ont estimé que l'on ne pouvait reprocher à l'employeur d'avoir congédié un collaborateur âgé de 55 ans et neuf mois au moment de son licenciement, qui avait travaillé durant 27 ans pour différentes sociétés du même groupe et n'avait suscité aucune critique avant son dernier engagement ; l'intéressé n'était en effet pas parvenu à répondre aux exigences de son poste, avait été muté, à sa demande, à un autre poste qui répondait à ses qualifications initiales, mais où ses prestations avaient continué à se révéler insuffisantes, s'agissant de la qualité du travail fourni ; son employeur n'avait pas manqué d'égard en se séparant de lui à la première occasion, mais avait tenté de le replacer à un poste en adéquation avec ses capacités ; dans ces circonstances, l'on ne pouvait exiger de l'employeur qu'il

- 26 - garde à son service un collaborateur qui n'était plus employable à un poste ou à un autre ; peu importait que le travail de celui-ci n'ait suscité aucune critique avant son dernier

engagement, le motif de la résiliation résidant précisément dans la détérioration de la qualité de ses prestations à compter de ce moment (arrêt 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.6). Le Tribunal fédéral a précisé que les conséquences économiques - qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur - du licenciement font partie des circonstances à examiner dans le cadre de la fixation de l'indemnité pour licenciement abusif, mais n'apparaissent pas en tant que telles comme un critère susceptible de fonder le caractère abusif du licenciement. Dans ce contexte, il faut toutefois examiner si l'on peut considérer qu'il existe une disproportion des intérêts en présence, pouvant faire apparaître le congé comme abusif. A cet égard, s'il est vrai qu'un licenciement entraîne inéluctablement une péjoration de la situation économique du travailleur, cette circonstance ne saurait à elle seule - sous le couvert de la protection sociale de l'employé - être déterminante, mais est susceptible de prévaloir lorsque le congé n'a pas de portée propre pour l'employeur. Or, dans le cas l'espèce, l'on ne pouvait pas attendre d'un employeur, fit-il partie d'un important groupe économique, qu'il garde à son service un collaborateur dont les prestations ne satisfaisaient plus aux exigences requises, que ce soit tant pour le poste pour lequel il avait été spécifiquement engagé que pour celui auquel il avait été déplacé à sa demande. Il n'existait donc pas une disproportion des intérêts en présence susceptible de faire apparaître le congé comme abusif (même arrêt consid. 2.7).

E. 9.3.6

Dans une autre affaire, le Tribunal fédéral a admis le caractère abusif du licenciement d'un travailleur, ayant plus de dix années d'ancienneté et qui se trouvait à une année environ de l'âge de la retraite ; bien que souffrant d'un manque de motivation, il avait continué à fournir, comme par le passé, un travail correspondant aux attentes de son employeur, c'est-à-dire suffisant ; deux mois après avoir fait l'objet d'une évaluation plus ou moins satisfaisante, il avait reçu son congé (arrêt 4A_558/2012 du 18 février 2013 consid. 2).

E. 9.3.7

Les juges de Mon Repos ont également qualifié d'abusif le licenciement d'un directeur en raison de prétendus manquements professionnels, lesquels n'étaient pas avérés ; ils ont confirmé l'appréciation de la juridiction cantonale selon laquelle le licenciement était intervenu pour de purs motifs de convenance personnelle, l'employeur ayant en outre manifesté, avant la fin des rapports de travail, sa volonté de se débarrasser à tout prix de son collaborateur (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 655 et l'arrêt cité).

- 27 -

E. 9.4

Déterminer quels sont les motifs réels d'une résiliation est une question de fait. De même, l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle, et par conséquent du fait (arrêt 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.4). En vertu de l'art. 8 CC, la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé. En ce domaine, la jurisprudence a 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. Dans le même ordre d'idées, la jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (même arrêt consid. 2.2.5).

- 28 -

E. 10.1

En l'espèce, à la suite des premiers juges, il convient d'apprécier les dépositions de G _____, E _____, J _____, I _____ et K _____ avec beaucoup de circonspection. Ces cinq personnes étaient en effet, à la date de leur audition, encore employées par la défenderesse, ou allait le devenir prochainement à nouveau s'agissant de I _____, et même, s'agissant de K _____, était membre à la fois du comité et du bureau de celle-ci (cf. arrêts 4A_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 4.4 ; 4P.39/2007 du 10 juillet 2007 consid. 4.3 ; DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse, Neuchâtel 2011, p. 298). E _____ a, par ailleurs, admis qu'elle avait préparé elle-même les questionnaires à l'intention des témoins et qu'elle avait participé à la plupart des séances entre B _____ et le premier mandataire de la défenderesse « pour préparer ce dossier ». De surcroît, il est relevé dans le jugement attaqué que les témoins ont répondu aux questions « avant même qu'elles soient finies d'être posées et de manière particulièrement monolithique ». Cela rend vraisemblable que les témoins concernés avaient eu connaissance, avant leur audition, des questions qui leur ont été posées, voire qu'ils se sont concertés, entre eux ou avec les organes de la défenderesse, sur les réponses à y donner. Il apparaît, enfin, que ses anciennes collègues de la boutique, à savoir G _____, F _____ et I _____, étaient en conflit avec la demanderesse, dont, à les en croire, elles avaient peur. Ces éléments affaiblissent considérablement la valeur probante des déclarations de ces témoins, en particulier lorsque ceux-ci prétendent que l'intéressée ne respectait pas les instructions de la direction. Il n'est, au surplus, pas contesté que la demanderesse a bel et bien suivi la directive de B _____ de procéder à l'étiquetage des vêtements. Cela étant précisé, même si l'on devait retenir qu'il existait un conflit interpersonnel au sein des employés de la boutique de vêtements, dont la demanderesse, il appartenait à la défenderesse de prendre les mesures adéquates pour tenter de le résoudre. Or, il n'est pas établi qu'elle ait entrepris quoi que ce soit avant la séance du (mercredi) 8 juin 2011, laquelle s'est tenue juste avant le départ en vacances de la demanderesse. Il n'est d'ailleurs pas non plus démontré que B _____ ait jamais adressé la moindre remontrance à celle-ci au sujet de la qualité de son travail avant cette date du 8 juin 2011. Or, de son propre aveu, B _____ a pris la décision de licencier l'intéressée le (lundi) 20 juin 2011, au retour de celle-ci après une semaine de vacances. Une telle attitude de l'employeur apparaît contradictoire. Il est en effet pour le moins inconséquent d'exiger de son employée qu'elle change sa manière de travailler et d'attendre la reprise

- 29 - de son activité pour finalement décider de la congédier, sans même lui donner l'opportunité de la faire, étant précisé qu'il n'est pas davantage prouvé que la demanderesse, qui a subi une incapacité totale de travail à partir du 21 juin 2011, aurait manifesté son intention de ne pas se conformer aux instructions du directeur. Il semble au demeurant que B _____ avait envisagé de séparer d'elle bien avant le 20 juin 2011 puisque le 5 août 2010 déjà, il avait sollicité de H _____ qu'il prenne position en sa faveur contre la demanderesse, ce que le prénommé avait refusé de faire. En outre, au dire

de ce même H _____, B _____ avait mal accepté que celle-ci assume à nouveau, à la suite de son intervention, la responsabilité de la boutique, ce qui laisse à penser que son licenciement est intervenu pour des motifs relevant de la convenance personnelle du directeur. L'on ne saurait enfin passer sous silence, du point de vue de la pesée des intérêts en présence, que la demanderesse a été congédiée après plus de 26 années d'activité au service de la défenderesse et à moins de deux ans et demi de l'âge légal de la retraite. Dans ces conditions, son licenciement - intervenu pour « cause de non[-]respect de directives institutionnelles et pour n'avoir pas créé un climat de travail propice à la collaboration avec ses subordonnées et des collaboratrices de l'association » - doit être qualifié d'abusif. Quoi qu'en pense la défenderesse, le témoignage de C _____ est impropre à infléchir ce constat. D'une part, en effet, les faits relatés par ce témoin se sont déroulés bien avant l'arrivée de B _____ à la direction de l'association. D'autre part, celui-ci n'en avait pas connaissance lorsqu'il a pris la décision de licencier la demanderesse. Lors de sa déposition du 26 avril 2016, il a en effet déclaré qu'en « fouillant dans les documents à l'occasion de la présente procédure », il avait « découvert qu'on avait déjà demandé à X _____ d'étiqueter à l'époque de [ces prédécesseurs] ». Or, comme déjà relevé ci-devant, celle-ci a déferé à la consigne de B _____ d'étiqueter les vêtements.

E. 10.2

L'appelante ne remet pas en cause, fût-ce de manière subsidiaire, le montant de l'indemnité (30'000 fr.) allouée par les premiers juges à l'appelée pour sanctionner la résiliation abusive des rapports de travail. Ledit montant sera, par conséquent, confirmé.

E. 11.1

Il n'y a pas lieu de rediscuter la quotité des dépens (4000 fr.) octroyés à la demanderesse pour la procédure de première instance et qui doivent être mis à la charge de la défenderesse qui succombe intégralement (art. 106 al. 1 CPC).

E. 11.2

Il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC, également applicable en procédure d'appel ; TAPPY, Commentaire romand, 2e éd., 2019, n. 10 ad art. 114 CPC).

- 30 -

E. 11.3

En seconde instance, les dépens de la demanderesse doivent également être supportés par la défenderesse, dont l'appel est entièrement rejeté (art. 95 al. 1 let. b et 106 al. 1 CPC).

Compte tenu de l'ampleur de la cause, de son degré ordinaire de difficulté et de la valeur litigieuse, ainsi que de l'activité utilement exercée céans par le conseil de la première citée, qui a produit une détermination de cinq pages, la seconde lui versera, à ce titre, 1500 fr., débours et TVA compris (art. 95 al. 3 let. a-b, 96 et 105 al. 2 CPC ; art. 27, 32 al. 1 et 35 al. 1 let. a LTar). Par ces motifs. Prononce 1. L'appel est rejeté. 2. Caritas Valais versera à X _____ le montant net de 30'000 francs. 3. A titre de dépens, Caritas Valais versera à X _____ 4000 fr. pour la procédure de première instance et 1500 fr. pour la procédure d'appel. Sion, le 7 avril 2020