

VS_GERICHTE C1 22 136 vom 15. Juli 2025

VS Kantonsgericht, 2025-07-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_22_136

FR: VS_GERICHTE C1 22 136 du 15 juillet 2025

IT: VS_GERICHTE C1 22 136 del 15 luglio 2025

Regeste

C1 22 136 ARRÊT DU 15 JUILLET 2025 Tribunal cantonal du Valais Cour civile II
Composition : Christian Zuber, président ; Bertrand Dayer et Béatrice Neyroud, juges ; Mathilde Pralong, greffière ; en la cause X _____, défendeur et appelant, représenté par Maître Christian Favre, avocat à Lausanne, contre Y _____, demanderesse et appelée, représentée par Maître Séverine Berger, avocate à Lausanne. (licenciement abusif [art. 336 CO] ; certificat de travail [art. 330a CO]) appel contre le jugement du Tribunal du district de Sion du 8 avril 2022 (SIO C1 18 49)

Erwägungen

E. 1

Dans les affaires patrimoniales, la voie de l'appel au Tribunal cantonal (art. 5 al. 1 let. b LACPC) est ouverte contre les décisions finales de première instance si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans un délai de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). Selon l'article 145 al. 1 let. a CPC, les délais légaux et fixés judiciairement ne courent pas du septième jour avant Pâques au septième jour qui suit Pâques inclus. En l'espèce, vu les dernières conclusions formulées par les parties en première instance, la valeur litigieuse minimale est atteinte. Par ailleurs, le jugement motivé a été notifié aux parties le 12 avril 2022, de sorte qu'en tenant compte des fêtes, l'appel remis à la poste le 24 mai 2022 l'a été en temps utile. Partant, il y a lieu d'entrer en matière.

E. 2.1

Selon l'article 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte au stade de l'appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et qu'ils ne pouvaient l'être devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Ces conditions sont cumulatives (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1). S'agissant des vrais nova, soit les faits qui se sont produits après le jugement entrepris, la condition de nouveauté posée par la lettre b est sans autre

- 38 - réalisée et seule celle d'allégation immédiate doit être examinée. Un fait survenu en seconde instance est produit « sans retard » s'il l'est dans un délai de dix jours, respectivement d'une à deux semaines (arrêt du Tribunal fédéral 5A_451/2020 du 31 mars 2021 consid. 3.1.1). En ce qui concerne les pseudo nova, soit les faits qui existaient déjà en première instance, il appartient en revanche au plaideur qui entend les invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être produit en première instance (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1 ; 143 III 42 consid. 4.1).

L'introduction de faits et moyens de preuve nouveaux devant l'autorité de première instance est régie par l'article 229 al. 1 aCPC. Selon cette disposition, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont admis aux débats principaux que s'ils sont invoqués sans retard et qu'ils remplissent l'une des conditions suivantes : ils sont postérieurs à l'échange d'écritures ou à la dernière audience d'instruction ou ont été découverts postérieurement (let. a ; nova proprement dits) ou ils existaient avant la clôture de l'échange d'écritures ou la dernière audience d'instruction mais ne pouvaient être invoqués antérieurement bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b ; nova improprement dits). La loi ne précise pas expressément jusqu'à quand des nova, invoqués sans retard au sens de l'article 229 al. 1 CPC, peuvent être introduits. En parlant de leur admission « aux débats principaux », cette disposition implique qu'ils peuvent l'être jusqu'à la clôture des plaidoiries finales. Si celles-ci sont remplacées par des plaidoiries écrites, il faut admettre la possibilité d'introduire des novas jusqu'à l'échéance du délai fixé selon l'article 232 al. 2 CPC, respectivement de ses prolongations éventuelles (TAPPY, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2e éd., 2019, n. 11 ad art. 229 CPC).

E. 2.2

; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2023 précité consid. 4.1). Le premier juge a présenté de manière détaillée les situations dans lesquelles l'interdiction générale de l'abus de droit pouvait consacrer une résiliation abusive au sens de l'article 336 CO, respectivement les obligations incombant à l'employeur en application de l'article 328 CO, de sorte qu'il peut être renvoyé aux considérants topiques du jugement querellé (consid. 8.1.2 s.). Il a également fourni de nombreux exemples jurisprudentiels dans lesquels un licenciement avait été qualifié d'abusif en raison d'une violation, par l'employeur, de son obligation de protéger la personnalité de l'employé (cf. consid. 8.1.4 s. et 8.1.7 du jugement entrepris). Sont en particulier mentionnés des cas dans lesquels l'employeur se prévaut, à tort, des conséquences d'un manquement à ses propres obligations envers le travailleur pour justifier le licenciement de ce dernier. Ainsi, en présence d'une situation conflictuelle qui nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à l'un des employés en cause sera considéré comme abusif si l'employeur ne s'est pas conformé à l'article 328 CO en prenant préalablement toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 3.2 et les réf. citées). A l'inverse, n'est pas abusif le congé donné à un collaborateur dont le caractère difficile a fait naître une situation conflictuelle sur le lieu de travail, et qui intervient après que l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour tenter de résoudre le conflit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1). L'employeur n'est en effet pas tenu de tolérer indéfiniment une situation durablement nuisible ; si les

- 41 - conflits prennent une ampleur telle que la situation en devient inextricable, l'employeur dont les précédentes mesures ont été vaines peut être amené à licencier, de manière fondée, l'employé au caractère difficile (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_158/2010 du 22 juin 2010 consid. 3.3), par exemple si le comportement de l'employé concerné demeure inchangé malgré plusieurs avertissements (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2006 du 24 novembre 2006 consid. 4.1 s.) ou que, après la mise en œuvre d'une enquête interne, il apparaît que les problèmes rencontrés sont principalement imputables au caractère de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.2). En cas de situation conflictuelle entre plusieurs employés, l'employeur doit se voir reconnaître une

certaine liberté quant au choix du travailleur dont les rapports doivent être résiliés, en particulier lorsque le conflit ne peut être imputé à l'un ou l'autre des protagonistes (WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5e éd., 2024, p. 476 et la réf. citée).

E. 3

L'appelant fait principalement grief au premier juge d'avoir examiné les motifs fondant le congé-modification de façon distincte, et non selon une appréciation globale, le menant, à tort, à le qualifier d'abusif.

E. 3.1

Le premier juge s'est livré à des développements juridiques étoffés et pertinents qu'il n'est pas nécessaire de répéter intégralement ici. Néanmoins, pour faciliter la lecture du présent arrêt, les principes généraux en matière de licenciement abusif seront rappelés dans les grandes lignes (cf. infra consid. 3.1.1). La notion de congé-modification, ainsi que le caractère éventuellement abusif d'un tel procédé, doivent en outre être étayés (cf. infra consid. 3.1.2).

E. 3.1.1

Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de travail de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). Ce droit est toutefois limité par les dispositions

- 40 - sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'article 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive ; cette liste n'est pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances, en application de la règle générale de l'abus de droit (art. 2 al. 2 CC). Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'article 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2023 du 18 janvier 2024 consid. 4.1 et les réf. citées). Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut pas se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (ATF 132 III 115 consid.

E. 3.1.2

Lorsque la résiliation par une partie est fonction du refus par l'autre partie d'accepter une modification des conditions de travail, on est en présence d'un congé-modification. Le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. En revanche, dans le congé-modification au sens large, les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés ; une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification des obligations contractuelles (ATF 123 III 246 consid. 3). Dans les deux cas, le congé-modification ne tend pas, en première ligne, à la cessation des rapports de travail, mais à leur maintien, moyennant des droits et devoirs modifiés (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 683). Tant le congé-modification au sens étroit que le congé-modification au sens large sont admissibles, moyennant toutefois le respect de certaines conditions. Tout d'abord, la modification contractuelle proposée ne doit pas être

destinée à entrer en vigueur avant l'expiration du délai de congé. Ensuite, les nouvelles conditions proposées ne doivent pas violer la loi, une convention collective (CCT) ou un contrat-type de travail (CTT) applicables. Enfin, à l'instar de ce qui prévaut en présence d'un licenciement pur et simple, le congé-modification est illicite s'il est abusif (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 684). Tel est notamment le cas si l'employeur utilise la résiliation comme un moyen de pression pour imposer au travailleur une modification injustifiée – par exemple des clauses contractuelles moins favorables sans motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché – ou encore si l'employeur exploite la violation

- 42 - de ses obligations contractuelles de protection envers l'employé pour proposer à celui-ci une modification des conditions de travail très défavorable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2023 précité, consid. 4.1). L'offre modificative sera également abusive lorsqu'un changement des conditions de travail est certes nécessaire, mais que la modification proposée s'avère injuste (arrêt du Tribunal fédéral 4C.317/2006 du 4 janvier 2007 consid. 3.5), est inappropriée par rapport au but recherché, ou crée une disproportion évidente entre les intérêts en présence (arrêts du Tribunal fédéral 4C.317/2006 précité consid. 3.7 ; 4A_138/2008 du 30 mai 2008, consid. 2.2 et 3). En vertu de la liberté contractuelle, le travailleur n'est pas obligé d'accepter une péjoration des conditions de travail que l'employeur voudrait lui imposer. Ainsi, pris isolément, le refus par le travailleur d'une modification contractuelle n'est pas un motif de congé suffisant (arrêt du Tribunal fédéral 4A_555/2011 du 23 mars 2012 consid. 2.3.3). Néanmoins, en présence d'un congé-modification au sens étroit, pour autant que celui-ci soit univoque, le refus par le travailleur de la modification proposée mettra fin aux rapports de travail à l'échéance du délai de préavis (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 684 s.).

E. 3.2

En l'espèce, l'employeur a invoqué plusieurs motifs pour justifier le recours au congé-modification, qu'il convient d'examiner un à un (cf. infra consid. 3.2.1 à 3.2.3), ce pour des raisons pratiques évidentes, avant de procéder à une évaluation d'ensemble (cf. infra consid. 3.3). Ce sera également l'occasion de traiter, pour chaque motif, les griefs spécifiques soulevés en appel.

E. 3.2.1

Parmi les motifs ayant fondé la décision de retirer la chefferie d'unité à l'appelée, X _____ mentionne tout d'abord, dans son courrier 13 avril 2017, le manque d'expérience en gestion de l'intéressée ainsi que ses difficultés de communication avec ses subordonnés. En appel, il fait grief au premier juge de ne pas avoir examiné la part de responsabilité incombant à l'appelée dans le conflit l'opposant à deux de ses subordonnés, empêchant la mise en balance des torts respectifs.

E. 3.2.1.1

Il est incontestable que l'appelée manquait d'expérience en gestion d'équipe et devait développer de meilleures compétences managériales, comme l'ont souligné les consultants ayant procédé à son assessment, ainsi que, plus tard, le Prof. V _____ dans le cadre de son coaching. Il ne peut non plus être nié que l'appelée assume une part de responsabilité dans les tensions qui ont affecté le service de chirurgie, plus spécifiquement l'unité de chirurgie viscérale, ce que l'autorité précédente, sans le développer, a expressément reconnu (cf. consid. 8.2.3 du jugement querellé).

- 43 - M _____, tout en soulignant les compétences et qualités de l'appelée, avait en effet mis en garde contre son style paternaliste, son manque de tolérance et une attitude « parfois froide et hautaine » pouvant mettre en péril la collaboration avec ses équipes. Les Drs R _____ et Q _____ ont d'ailleurs confirmé, dans une large mesure, que la politique de gestion de l'appelée était directive et autoritaire, de sorte qu'ils se sont sentis mis à l'écart et insuffisamment considérés. Ce climat a indubitablement impacté les relations et l'ambiance au sein de l'unité, concrétisant malheureusement les craintes évoquées par les consultants dans leur rapport. Ceci étant, la personnalité autoritaire de l'appelée ne saurait être considérée comme la cause exclusive, ni même prépondérante, du conflit. Tout d'abord, de l'aveu de plusieurs chirurgiens ayant témoigné en cause, quelles que soient d'ailleurs leurs relations avec l'appelée, la gestion d'une équipe de chirurgie est très difficile, bien plus que dans d'autres domaines médicaux, vu la nature spécifique de cette activité, qui met en jeu des egos et des caractères forts, dans un quotidien soumis à une pression constante et à des enjeux particulièrement importants (cf. auditions des Drs N _____ [R. 56], O _____ [R. 52] et R _____ [R. 243], ainsi que du Prof. V _____ [R. 87]). Dans un tel contexte, il apparaît que, pour pouvoir assurer la gestion d'une équipe de chirurgie, il faut être doté d'une forte personnalité, ce d'autant plus lorsque l'on est une femme jeune comme l'était l'appelée (cf. auditions des Drs K _____ [R. 315], Q _____ [R. 356] et du Prof. V _____ [R. 106]). Bien qu'ils aient exprimé des réserves, en soi légitimes et fondées, sur le tempérament de l'appelée, les consultants avaient d'ailleurs considéré que celui-ci était en adéquation avec les exigences du poste. Il convient par ailleurs de relever que l'appelée avait été engagée dans le cadre de la restructuration du service de chirurgie, de sorte qu'en sus des difficultés habituellement rencontrées dans la gestion d'une équipe de chirurgie – de surcroît réputée pour être difficile déjà avant son arrivée (cf. audition du Prof. V _____ [R. 90]) –, elle allait également être confrontée aux réticences de certains employés de X _____ face aux changements qu'elle était appelée à instaurer. Ensuite, quoiqu'en dise l'appelant, les témoins sont loin d'être unanimes quant aux rôles qu'ont joué la Dresse Y _____ et les membres de son unité dans ce conflit. Même en faisant abstraction des déclarations du Dr E _____, dont l'appelant affirme, non sans raison, qu'il aurait pris fait et cause pour l'appelée, d'autres médecins n'ayant pas pris part au conflit considèrent que les Drs K _____ et R _____ n'adoptaient pas toujours une attitude appropriée face à leur cheffe d'unité, dont ils contestaient régulièrement l'autorité (cf. notamment les auditions des Drs O _____ [R. 2, 4, 5 et

- 44 - 9] et P _____ [R. 33, 34, 36, 37 et 52]). L'audition du Dr R _____ paraît confirmer cette tendance ; s'il nie avoir refusé l'autorité de sa supérieure, il a néanmoins admis ne pas apprécier que celle-ci modifie la prise en charge de ses patients sans le consulter. Le Dr Q _____ a d'ailleurs lui-même décrit le Dr R _____ comme quelqu'un « qui avait ses idées et le faisait savoir ». Or, bien que les manières autoritaires de l'appelée n'aient pas toujours été adéquates, son statut de cheffe d'unité devait pouvoir lui permettre de prendre des décisions sur la prise en charge des patients sans être confrontée à des remises en question réitérées de la part de ses subordonnés. En outre, si la politique de gestion et le tempérament de l'appelée ont pu contribuer à envenimer le conflit, il ressort néanmoins du dossier de la cause qu'elle a tenté d'améliorer la communication avec ses subordonnés et de les inclure au processus décisionnel, mettant sur pied, dès août 2016, des réunions d'unité hebdomadaires, auxquelles les Drs K _____ et R _____ n'ont cependant participé que de manière limitée. De nombreux témoins ont

d'ailleurs attesté du fait que le Dr K _____ s'impliquait peu dans les activités du service, suscitant plusieurs remises à l'ordre de la part de la cheffe d'unité et du chef de service, ce que le Prof. L _____ a également confirmé. Tous les médecins interrogés n'ont d'ailleurs pas le même avis au sujet de la capacité de fédérer de l'appelée, le Dr O _____ considérant qu'il aurait été difficile de faire mieux qu'elle dans un tel contexte. Les Drs K _____ et R _____, s'ils estiment que l'appelée était incapable de fédérer son unité, ont du reste reconnu que la tâche était ardue et, pour le premier, que l'échec de la demanderesse à rassembler les membres de son équipe ne reposait pas uniquement sur son inexpérience. Les avis sont également clivés quant à la question de savoir si l'appelée était appréciée au sein de X _____, les Drs E _____, O _____, P _____ et N _____ considérant que tel était le cas, contrairement au Dr Q _____. Il découle de ce qui précède que les conflits secouant l'unité de chirurgie viscérale n'étaient pas exclusivement imputables à l'appelée, mais que les torts étaient partagés. Dans ces conditions, seule demeure décisive la question de savoir si l'appelant a pris toutes les mesures attendues de lui pour remédier au conflit, peu importe la part exacte de responsabilité de chacun des employés.

E. 3.2.1.2

La demanderesse, tout comme le Dr E _____, avaient relayé à plusieurs reprises auprès de la direction médicale le manque d'implication des Drs K _____ et R _____. Le Prof. L _____ l'a admis en ce qui concerne le Dr K _____ (R. 529). Il en va de même du Dr R _____, ce qui ressort notamment des séances

- 45 - organisées par le directeur médical durant l'été 2016 suite aux préoccupations soulevées à ce sujet par le chef de service (dos. p. 202 ss). De leur côté, les Drs K _____ et R _____ ont tous deux affirmé avoir été victimes de mobbing de la part de l'appelée, ce qu'au moins le premier d'entre eux avait relayé à la direction médicale. Or, l'on ne sait rien des mesures qui auraient été prises par la direction médicale suite aux doléances exprimées par les Drs E _____ et Y _____. A supposer que des mesures aient été prises, force est de constater que celles-ci sont demeurées sans effet, les Drs E _____ et Y _____ ayant continué à relayer la même problématique pendant toute la durée de l'engagement de la demanderesse. Quant aux accusations de mobbing, elles n'ont fait l'objet d'aucune mesure d'investigation de la part de l'appelant (cf. auditions du Prof. L _____ [R. 423] et de Mme G _____ [R. 296]), de sorte qu'il n'est pas possible de se déterminer sur leur bienfondé, étant rappelé, d'une part, que ces doléances proviennent des deux médecins ayant un différend avec l'appelée et, d'autre part, qu'un conflit dont les torts sont partagés ne doit pas immanquablement être qualifié de mobbing (cf. notamment arrêt du Tribunal fédéral 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.2 concernant le comportement autoritaire d'une supérieure à l'égard d'un employé qui se comportait en « électron libre », faisait preuve de suffisance et rechignait à se plier aux directives). Les Drs R _____ et K _____ ont d'ailleurs déclaré, pour le premier, qu'il n'avait pas été protégé par son employeur (R. 254), et pour le second, que les protocoles de gestion des conflits n'avaient pas été efficacement mis en œuvre (R. 340). Si une enquête, ou à tout le moins l'audition de chacune des parties au conflit, avait été menée, l'appelant aurait certainement décelé que les tensions au sein de l'unité de chirurgie viscérale impactaient également l'appelée, comme l'a relevé le Prof. V _____ dans son rapport de coaching, et que celle-ci avait besoin du soutien de la direction pour mener à bien les lourdes tâches qui étaient requises d'elle, notamment en matière de gestion. Certes,

l'appelant a accepté de ne pas reconduire le contrat du Dr R _____, ce après avoir tenu à tout le moins deux séances en présence du Dr E _____, puis également de la Dresse Y _____, lors desquelles les problématiques soulevées ont été discutées. Ces mesures, couplées au retrait provisoire de la chefferie d'unité de l'appelée, ont cependant eu pour effet de renforcer le manque d'implication des Drs K _____ et R _____, cette fois-ci avec l'aval de la direction médicale, qui savait alors pertinemment que les précités n'assistaient plus aux réunions menées par les Drs E _____ et Y _____. Pareilles décisions n'étaient à l'évidence pas propres à

- 46 - défendre la supériorité hiérarchique de l'appelée face aux subordonnés qui contestaient son autorité, ni à la soutenir dans ses tâches, bien au contraire. Ce soutien a finalement pris la forme d'un coaching instauré en faveur de l'appelée, au moins initialement, afin qu'elle puisse être réintégrée dans sa fonction de cheffe d'unité. Rien n'explique toutefois que cette mesure a été prise si tardivement, soit près d'une année après la prise de fonction de la demanderesse, dès lors que X _____ avait été informé dès son engagement de la nécessité d'un tel accompagnement, précisément dans le but de pallier son inexpérience en gestion d'équipe. Cette mesure aurait d'ailleurs pu porter ses fruits, vu le sérieux et l'application avec lesquels l'appelée s'y est investie, si l'appelant s'y était sérieusement intéressé et, surtout, l'avait menée à son terme. Or, l'appelant n'a pas attendu l'issue du coaching pour soumettre à son employée un congé-modification aux conditions défavorables (cf. infra consid. 3.3), violant ainsi ses obligations en matière de protection de la personnalité de son employée.

E. 3.2.1.3

La demanderesse ayant été engagée dans le cadre d'une restructuration de X _____ visant à mettre de l'ordre en son sein, l'appelant avait un devoir de soutien accru envers sa nouvelle employée, qui devait assumer une tâche dont il savait qu'elle serait conséquente. Il devait en effet s'attendre à ce que l'appelée soit confrontée à de fortes personnalités ainsi qu'à des médecins en poste depuis de nombreuses années et bénéficiant d'une solide expérience (par exemple les Drs Q _____ et K _____), dont certains pourraient remettre en cause les changements initiés, d'autant plus s'ils provenaient d'un médecin plus jeune et inexpérimentée en matière de gestion d'équipe – ce que l'appelant ne pouvait ignorer vu les conclusions du rapport d'assessment. Aucune mesure de soutien n'ayant été mise en place dès sa prise de fonction, contrairement aux recommandations formulées, il est compréhensible que l'appelée a compensé son inexpérience et une méconnaissance des outils de management avec une attitude froide et directive, reflet d'un tempérament déjà autoritaire par nature. Aussi, sans nier le fait que la personnalité de l'appelée a pu contribuer à attiser les conflits et que cette dernière n'a pas toujours adopté un mode de direction adéquat, son employeur ne saurait se prévaloir de ce seul motif pour péjorer ses conditions d'engagement, dès lors qu'il n'a pas mis en œuvre toutes les mesures attendues de lui pour apaiser les tensions, ou à tout le moins qu'il n'a pas mené avec sérieux et jusqu'au bout la seule mesure pertinente entamée. Ce faisant, il se prévaut abusivement d'une violation de ses propres obligations de protection envers son employée (art. 328 CO), comme l'a correctement retenu l'autorité précédente.

- 47 -

E. 3.2.2

Le second motif invoqué pour justifier le congé-modification tient à la pratique chirurgicale de la demanderesse. L'appelant relève que, conjointement aux difficultés que l'appelée rencontrait pour gérer son équipe, venait s'ajouter une forte préoccupation quant à « son aptitude à maîtriser une forme d'impétuosité dans sa pratique chirurgicale ». Il ne prétend pas que son ancienne employée aurait commis une erreur médicale, mais bien qu'elle aurait fait preuve d'imprudence et d'impatience, à tout le moins dans deux cas.

E. 3.2.2.1

Le premier cas dont il est question est l'opération chirurgicale du 6 juin 2016, au cours de laquelle une complication est survenue, ayant nécessité l'intervention d'un chirurgien vasculaire. L'appelant fait grief à son ancienne employée de s'être lancée dans cette opération difficile sans s'adjoindre le soutien d'un chirurgien viscéral plus expérimenté. Cette critique paraît cependant malvenue, dans la mesure où l'appelant, après avoir été informé des circonstances de l'intervention, a mis en œuvre une expertise dont les conclusions sont sans équivoque. Selon le rapport rendu par le Prof. I _____, tant la technique chirurgicale choisie que les mesures prises par l'appelée suite à la complication ont été qualifiées d'adéquates, étant précisé que le recours à un chirurgien viscéral, au lieu d'un chirurgien vasculaire, n'aurait rien changé. Lors de son audition, le Prof. I _____ a ajouté que la complication en question était connue et redoutable, qu'en l'absence d'un chirurgien viscéral plus expérimenté, l'appelée avait eu la sagesse de faire appel à la personne la plus compétente à disposition et qu'elle avait fait une chirurgie difficile pour laquelle elle était formée. S'il ressort également du rapport d'expertise que ce type de cas particulièrement difficile techniquement nécessite un encadrement plus prolongé par un chirurgien expérimenté, cette phrase n'est pas une critique du *modus operandi* de l'appelée dans le cas particulier, mais une recommandation pour la gestion de ce type d'intervention à l'avenir, destinée au service de chirurgie dans son ensemble. C'est d'ailleurs ainsi que le Conseil d'Etat valaisan a compris ce passage de l'expertise dans sa décision du 16 mai 2018. Par ailleurs, comme le relève à juste titre l'appelée, il n'y a pas lieu de s'attarder sur le préavis rendu par la Commission de surveillance des professions de la santé, dans la mesure où la décision finale du Conseil d'Etat s'en est écartée. On peine d'autant moins à percevoir en quoi l'opération du 6 juin 2016 serait propre à illustrer l'imprudence de l'appelée dès lors que, suite au rapport d'expertise du Prof. I _____, dans lequel celui-ci a écrit noir sur blanc qu'il ne recommandait pas le licenciement de l'appelée, l'appelant n'a pas mis fin au contrat de cette dernière, ni ne

- 48 - lui a adressé un quelconque avertissement. Au contraire, la direction médicale a assuré à l'appelée qu'elle serait réintégrée dans ses fonctions. Selon le Prof. L _____, cette promesse était soumise à la condition que l'appelée assure le bon fonctionnement de l'équipe et mène à bien les opérations de MHS. L'appelant prétend à cet égard qu'en libérant son employée de sa responsabilité de cheffe d'unité, il lui permettait de consacrer du temps à parfaire sa formation aux F _____. Il a cependant été établi que cette possibilité avait été discutée dès l'engagement de la demanderesse (audition de Mme G _____ [R. 266]) et que toute son équipe pouvait en bénéficier (auditions du Dr K _____ [R. 321] et du Prof. I _____ [R. 127]), de sorte qu'on ne saurait considérer que cette mesure a été instaurée en réponse aux événements du 6 juin 2016, ni spécifiquement en faveur de l'appelée. Le fait que cette dernière n'a pas pu consacrer autant de temps que prévu aux F _____ ne lui est du reste pas imputable, mais relève de l'organisation interne de l'employeur, qui « avait vraiment besoin d'un chirurgien pour

pratiquer » déjà au moment de la prise de la fonction de l'appelée (audition de Mme G _____ [R. 306]), et a de surcroît rapidement vu ses effectifs réduits suite à l'incapacité de travail du Dr Q _____, la baisse du taux d'activité du Dr K _____ et le départ du Dr R _____. Il est douteux, dans ces circonstances, que le retrait de la chefferie d'unité eût permis à l'appelée de dégager plus de temps pour sa formation, sa présence au bloc opératoire demeurant de toute évidence requise même sans ses responsabilités de gestion. L'appelant ne saurait dès lors se prévaloir de l'intervention du 6 juin 2016 pour justifier la modification du contrat de l'appelée, ce plus de dix mois après les faits et alors qu'il était prévu que l'appelée, qui a été exonérée de tout manquement à ses devoirs de chirurgienne, soit réintégrée dans l'intégralité de ses fonctions au terme du coaching mis en place pour lui permettre de surmonter ses difficultés managériales et de communication uniquement (cf. audition du Prof. L _____ [R. 467] et de Mme G _____ [R. 284]).

E. 3.2.2.2

L'appelant se prévaut d'un second cas, à savoir l'intervention du 19 janvier 2017 au cours de laquelle un patient s'est vu retirer un rein, un bout de colon et un bout de foie, pour tenter de démontrer que la demanderesse pratiquait « des abords chirurgicaux audacieux » sans prendre « le temps d'une vision d'ensemble avant de se décider à opérer ». Il fait grief au premier juge d'avoir discrédité, sans motif valable, les déclarations de son directeur médical, lequel estime que l'appelée aurait dû planifier cette intervention et prévenir le chef du service d'urologie plus tôt, et que si elle avait

- 49 - sollicité l'avis d'un board d'oncologie avant l'opération, le bon diagnostic aurait pu être posé et une chirurgie aurait pu être évitée au profit d'une chimiothérapie. Ces déclarations sont purement spéculatives, dès lors que le Prof. L _____, qui n'est pas chirurgien et a admis ne pas être spécialiste du domaine, a été informé a posteriori des symptômes que présentait le patient, de surcroît par l'intermédiaire d'autres personnes ; il n'a donc pas ausculté lui-même le malade, ni n'avait connaissance, au moment des faits, des circonstances dans lesquelles il avait été décidé de le mener au bloc opératoire. Dans ces conditions, il semble difficile de soutenir, après coup et de manière si assurée, qu'une chirurgie aurait pu être évitée. L'appelée a pour sa part fourni des explications circonstanciées, indiquant que le patient lui avait été adressé par un médecin-chef en urologie, après deux examens d'imageries montrant un processus expansif, sans pouvoir déterminer son origine ni son caractère, et après une biopsie dont le résultat était négatif. Forte de ce constat, elle avait décidé d'effectuer une colectomie, tout en informant les Drs AA _____ et E _____ de l'intervention, afin qu'un urologue puisse l'assister si elle devait être amenée à faire une néphrectomie. L'on ne voit pas ce qui justifierait de remettre en cause ces déclarations, qui paraissent crédibles et proviennent de la chirurgienne ayant suivi le cas dès le début. Il apparaît donc que la demanderesse, dont les compétences chirurgicales sont incontestées, avait suffisamment d'informations en amont, ou en tout cas les informations qui lui ont paru nécessaires, pour décider de pratiquer l'intervention, étant rappelé, comme l'a relevé le Dr K _____ de manière particulièrement sensée, qu'il est inévitable qu'un chirurgien opère parfois dans des conditions difficiles. Le Dr E _____, qui a participé à l'opération, a confirmé que l'intervention consistant initialement en une colectomie avait finalement nécessité une ablation du rein (néphrectomie) après qu'il ait été constaté, durant l'opération, que la tumeur infiltrait également cet organe. Selon lui, une chimiothérapie n'aurait pas été suffisante vu la masse de la tumeur. Il a précisé que le patient, admis aux urgences,

présentait d'importantes douleurs, mais que quelques jours avaient malgré tout été pris pour faire le bilan avant d'opérer. Sans nier que le Dr E _____ ait pu avoir tendance à prendre le parti de l'appelée, ses déclarations ne doivent pas pour autant être totalement discréditées, puisqu'il était usuel qu'il soit appelé pour des néphrectomies compliquées, de sorte qu'il était parfaitement qualifié pour apprécier la situation. Le Dr O _____, qui a également participé à l'intervention, a aussi confirmé qu'aucun risque inconsidéré n'avait été pris à cette occasion.

- 50 - Ce n'est donc pas sans motif que le premier juge a privilégié la description des faits telle qu'elle ressort des déclarations des chirurgiens qui ont effectivement pris part à l'opération. Par ailleurs, le seul fait que le patient se soit vu amputer d'un rein, d'un bout de colon et d'un bout de foie ne suffit pas pour conclure qu'une imprudence aurait été commise, avant ou pendant l'opération. On ne saurait en effet tirer aucune conclusion de ce résultat, qui s'est avéré inévitable compte tenu de la taille de la tumeur, qui touchait plusieurs organes. L'appelant n'a du reste jamais dénoncé son employée pour ces faits, ni demandé de rapport externe, comme le relève à raison le premier juge. Il n'a pas même évoqué cet événement auprès de l'appelée avant le congé-modification, preuve, s'il en faut, que la manière de procéder de cette dernière ne justifiait pas la modification de son contrat. L'appelant ne saurait par conséquent tirer aucun argument des événements du 19 janvier 2017 pour justifier la péjoration des conditions d'engagement de son employée.

E. 3.2.2.3

L'appelant estime enfin que ses préoccupations auraient été confirmées par la découverte, après le départ de l'appelée, du taux de complication des cholécystectomies (ablation de la vésicule biliaire) particulièrement élevé la concernant. Il fait grief au premier juge de ne pas avoir mentionné le courriel du Dr T _____ à ce sujet. Cette critique est cependant dénuée de pertinence, puisque ce courriel est bel et bien mentionné par l'autorité précédente (consid. 7, p. 21), qui en a tenu compte dans l'appréciation des faits de la cause (consid. 8.2.5, p. 38 s.). Elle a ainsi relevé que l'analyse avait été menée par le Dr Q _____, soit l'ancien subordonné de l'appelée avec lequel les relations n'étaient pas bonnes, que les chiffres avancés n'avaient pas été attestés par une autre source fiable et qu'il avait été tenu compte uniquement de la pratique chirurgicale de l'appelée, sans examiner les taux de complication des autres chirurgiens, de sorte que la valeur probante de ce courriel était faible et ne permettait pas de prouver que la demanderesse aurait mal exercé son art. L'appelant ne présente aucun argument susceptible de remettre en cause cette argumentation, qui est convaincante et doit par conséquent être confirmée.

E. 3.2.3

Le dernier motif avancé par l'appelant pour justifier le congé-modification litigieux est la violation, par l'appelée, de la procédure formelle d'obtention du Schwerpunkt. Il fait grief au premier juge d'avoir omis d'examiner les critiques adressées à son ancienne employée, à savoir le fait qu'elle n'avait informé personne de l'initiation de cette

- 51 - procédure, avait porté des indications fausses sur le formulaire (logbook) et avait tenté d'obtenir la signature du Dr K _____ « en misant sur une inattention de sa part » ou sur leur lien de subordination. L'autorité précédente ne s'est effectivement pas prononcée sur le contenu du logbook soumis au Dr K _____. A cet égard, il ressort des témoignages recueillis en cause qu'il est usuel que le médecin en formation remplisse lui-même son logbook avant de le soumettre pour signature au supérieur hiérarchique ou au

responsable de formation, ce dernier étant alors tenu de vérifier la véracité des données y figurant. Or, le Dr K _____ a reconnu qu'à l'exception de deux chirurgies pratiquées à H _____, dont il ne savait rien, le logbook de l'appelée paraissait conforme à sa pratique. Il a également confirmé que le formulaire ne contenait pas d'autre catégorie possible que « médecin-assistant » pour désigner la personne en formation. Dans ces conditions, on ne saurait considérer que le logbook soumis par l'appelée au Dr K _____ contenait des indications fausses. Il est en revanche incontesté que l'appelée n'a pas formellement annoncé à son employeur, ni au Dr K _____, qu'elle avait initié la procédure tendant à l'obtention de son Schwerpunkt. C'est d'ailleurs principalement pour ce motif que le Dr K _____ a refusé de signer son logbook, les opérations y figurant ne s'étant pas déroulées sous sa supervision, faute d'accord préalable à ce sujet. Sans doute l'appelée aurait-elle dû être plus claire sur ses intentions, en approchant le Dr K _____ au sujet de ce Schwerpunkt avant la fin de son année de formation. Ceci étant, l'appelant, tout comme le Dr K _____ (en tant que membre de la Commission d'engagement), savaient pertinemment, d'une part, que la Dresse Y _____ devait obtenir ce Schwerpunkt pendant son activité au sein de X _____, d'autre part, que le seul médecin pouvant valider cette formation, soit le Dr K _____, serait également son subordonné. Comme le relève à juste titre le premier juge, cette situation « porte en germe l'évidence d'une exacerbation des problèmes », qu'il revenait à l'employeur, et non pas à l'appelée, de régler de manière proactive, idéalement dès l'engagement de cette dernière, ceci pour éviter qu'elle se retrouve dans cette délicate situation, dont la responsabilité ne lui est pas imputable. C'est d'ailleurs le lieu de relever que, si l'on en croit le courriel adressé au Dr K _____ le 10 novembre 2015 (cf. consid. B.c.b), ce dernier était tenu d'informer l'ISFM de la nomination du nouveau médecin-chef, soit de la Dresse Y _____, sans que l'on sache si cela a été fait. L'appelée, qui dit avoir voulu respecter la procédure ordinaire de validation de son certificat ISFM, ne peut essuyer aucun reproche pour s'être adressée à son subordonné,

- 52 - également responsable de la formation en chirurgie viscérale, tant il est vrai que le comportement attendu d'elle en pareilles circonstances continue de diviser les différentes personnes impliquées et employées de X _____. Ainsi, alors que le Dr K _____ a affirmé qu'une procédure de reconnaissance par les pairs aurait pu être actionnée, Mme G _____ a prétendu que le logbook aurait dû être signé conjointement par les Drs K _____ et E _____, tandis que le Prof. L _____, le Dr E _____ et l'appelée ont maintenu que le certificat de reconnaissance ne pouvait être obtenu qu'auprès du Dr K _____. Reste à examiner si les circonstances dans lesquelles l'appelée a tenté d'obtenir cette signature peuvent être qualifiées de sournoises ou déloyales, comme le prétend l'appelant. A ce sujet, les témoignages des intéressés ne concordent pas ; le Dr K _____ a prétendu que l'appelée avait essayé de faire passer discrètement le formulaire parmi d'autres documents à signer, ce qui a toutefois été contesté, tant par l'appelée que par le Dr E _____, présent lors des faits. Or, le fait que les personnes impliquées rapportent des versions divergentes aurait dû inciter l'appelant à entreprendre des démarches en vue d'établir ce qui s'était réellement passé ; il ne pouvait se contenter de prendre pour argent comptant les propos rapportés par le Dr K _____ dans son courriel du 1er mars 2017, ce d'autant qu'il avait connaissance des conflits qui l'opposaient à l'appelée. L'employeur a ainsi commis un nouveau manquement à l'égard de son ancienne employée. En toute hypothèse, si le comportement de l'appelée avait été propre à rompre le lien de confiance, comme le prétend son ancien employeur, ce n'était pas un

congé-modification qui aurait dû être mis en œuvre, mais bien un licenciement pur et simple – à condition toutefois que le comportement en cause ait été avéré, ce qui n’a pas été vérifié par X _____. Par ailleurs, si l’appelée a été informée peu après du fait que la chefferie d’unité lui serait retirée, le motif avancé pour justifier cette décision n’était pas son comportement prétendument déloyal ou sournois dans le cadre de la validation de son Schwerpunkt, mais des changements dans l’organisation du service de chirurgie. Il était du reste encore question, à ce moment-là, d’entreprendre des démarches auprès des F _____ afin qu’elle puisse malgré tout valider son certificat ISFM et se présenter à l’examen de spécialiste. Compte tenu de ce qui précède, l’appelant ne saurait prétendre que l’appelée n’a pas suivi les étapes formelles pour l’acquisition du certificat ISFM, moins encore s’en prévaloir pour justifier le congé-modification.

- 53 -

E. 3.3

Selon l’appelant, les griefs ci-dessus forment un contexte général qui, apprécié dans son ensemble, justifierait le fait qu’il a proposé à son ancienne employée de modifier son contrat de travail ou, à défaut, d’y mettre un terme.

E. 3.3.1

De l’avis de X _____, le congé-modification était ainsi motivé non seulement par les tensions auxquelles était soumise l’unité de chirurgie viscérale et dont l’appelée était en partie responsable, mais également par le fait que celle-ci avait, au moins à deux reprises, pris des décisions et adopté une pratique chirurgicale risquée, contribuant à mettre en danger la prise en charge des patients, avant d’adopter un comportement déloyal et sournois pour obtenir son Schwerpunkt. Cependant, ainsi qu’on l’a vu, aucun reproche ne peut être formulé à l’encontre de l’appelée s’agissant de sa pratique chirurgicale ; en particulier, les deux cas dont son ancien employeur se prévaut pour illustrer son propos ne sont pas propres à démontrer qu’elle aurait fait preuve d’imprudence ou d’impatience dans la prise en charge de ses patients (cf. supra consid. 3.2.2). L’appelée n’est en outre pas responsable de la difficulté à déterminer la personne compétente pour valider sa pratique en chirurgie viscérale en vue de l’obtention du titre de spécialiste. Il n’est également pas établi que l’appelée ait usé de manœuvres déloyales et sournoises pour obtenir la signature de son certificat ISFM. Pour en venir aux conflits secouant l’unité de chirurgie viscérale, il ne peut être nié que l’appelée en assume une part de responsabilité et que l’ampleur des tensions rendait la situation difficile à gérer pour l’appelant. Au moment du congé-modification, ces tensions duraient en effet depuis plus d’une année et avaient déjà fortement impacté la bonne marche de l’unité de chirurgie viscérale. Le Prof. V _____ a d’ailleurs confirmé que la situation n’était plus tenable et qu’il fallait un changement, celui-ci pouvant consister soit à renforcer l’appelée, soit à la licencier. Il n’en demeure pas moins que l’appelant n’a pas mis en œuvre tout ce qui était en son pouvoir pour désamorcer le conflit avant de soumettre le congé-modification à l’appelée. En effet, la seule mesure entamée pour soutenir l’appelée dans son poste et tenter de remédier à ses difficultés managériales et de communication, à savoir le coaching, n’a pas été menée jusqu’à son terme. Si l’on en croit le témoignage du coach mandaté, la direction médicale ne s’est d’ailleurs que très peu investie dans cette mesure, contrairement à son employée. Par conséquent, l’appelant ne pouvait mettre en œuvre un licenciement, même sous la forme d’un congé-modification, sans attendre la fin de la mesure de coaching, à tout le moins pas tant qu’un autre

événement majeur n'ait justifié de mettre fin au contrat.

- 54 -

E. 3.3.2

Le fait que l'appelant n'a pas directement licencié la demanderesse, mais proposé une modification de son contrat, n'est pas de nature à changer cette appréciation. Il est tout d'abord permis de douter que le retrait de la chefferie eût permis de pallier aux problèmes relationnels rencontrés, dans la mesure où l'appelée aurait continué à pratiquer la chirurgie avec les mêmes collègues. Ensuite, la modification proposée consistait à rétrograder l'appelée dans son titre et dans son salaire, sans pour autant modifier d'une quelconque manière son cahier des charges, de sorte que l'on peine à saisir la véritable justification d'une telle rétrogradation. Divers témoins ont en effet attesté du fait que plusieurs médecins au sein de X _____ bénéficiaient du titre de médecin-chef sans pour autant assumer de chefferie (cf. auditions du Dr E _____ [R. 156] et des Prof. I _____ [R. 123] et V _____ [R. 102]), ce qui était notamment le cas du Dr Q _____ (cf. not. dos. p. 375). Par ailleurs, à supposer que les conditions énoncées par le Prof. L _____ pour pouvoir bénéficier du titre de médecin-chef aient été strictement appliquées (cf. consid. G.c.b), il faudrait dans tous les cas considérer que l'appelée, initialement engagée en qualité de médecin-chef, les remplissait. L'on ne voit dès lors pas ce qui empêchait X _____ de retirer la chefferie d'unité de l'appelée, tout en maintenant son titre de médecin-chef et son salaire. Comme le relève l'appelée de manière convaincante, le fait qu'elle a dans un premier temps accepté les conditions proposées, avant de se rétracter, est révélateur des pressions subies et du désarroi dans lequel elle s'est retrouvée, notamment après que son employeur lui a exposé par écrit, à sa demande, la raison de ce congé-modification. En effet, l'appelant avait jusqu'alors fondé sa décision sur des changements organisationnels au sein du service de chirurgie générale, motif qu'il a invoqué derechef après que l'appelée se fut opposée au congé. Dans l'intervalle, il a toutefois fait valoir une série de motifs pour lesquels il n'a fourni aucune explication, malgré la demande expresse de l'appelée. Certains de ces motifs n'ont du reste jamais été réitérés ni développés durant la procédure judiciaire ; ainsi en va-t-il des griefs selon lesquels la demanderesse n'aurait pas respecté les termes du contrat et ne disposait pas des titres nécessaires pour le poste, qu'elle a néanmoins occupé durant plus d'un an et pour lequel elle avait fourni les diplômes et titres dont elle bénéficiait. Par la suite, en cours de procédure, il a également évoqué l'impossibilité de déterminer le moment auquel l'appelée obtiendrait son Schwerpunkt en chirurgie viscérale, se prévalant ainsi explicitement de ses propres carences pour justifier la modification (très défavorable) des conditions de travail de son employée. Le caractère changeant des motifs invoqués à l'appui du congé-modification plaide ainsi également en faveur d'un congé abusif au sens de l'article 336 CO.

- 55 - Compte tenu de ce qui précède, il doit être constaté, à l'instar de l'autorité précédente, qu'en adressant à son employée un congé-modification comportant des conditions très défavorables pour elle, dans un contexte de tensions pour la résolution desquelles l'employeur n'avait pas pris toutes les mesures attendues de lui, ce dernier a exploité sa propre violation de ses obligations de protection envers son employé, de sorte que le congé-modification doit être qualifié d'abusif au sens de l'article 336 CO.

E. 3.4

Au surplus, l'appelant ne s'en prend pas aux constatations du premier juge selon lesquelles le caractère abusif du licenciement ressort également de la manière dont les rapports de travail ont pris fin, à savoir que l'appelée a été libérée de l'obligation de travailler immédiatement après l'entretien de licenciement auquel elle avait été convoquée le matin même, sans préavis. Cette appréciation doit donc être confirmée.

E. 4

L'appelant ne conteste pas, en tant que tel, le montant de l'indemnité due à son ancienne employée en application de l'article 336a CO, de sorte que la somme de 100'000 fr. allouée à ce titre, correspondant à quatre mois de salaire, doit être confirmée. Il ne dit rien non plus des intérêts moratoires de 5% dus dès le 23 août 2017, qui doivent donc également être confirmés.

E. 5

Dans un dernier grief, l'appelant fait valoir que la conclusion de la demanderesse tendant à la délivrance d'un certificat de travail n'a pas été prise dans sa requête de conciliation, mais uniquement dans sa demande au fond, de sorte qu'elle serait postérieure à l'ouverture d'action et, partant, irrecevable. Il se prévaut subsidiairement du fait que le certificat de travail requis a été délivré à l'appelée le 28 septembre 2020, rendant sa conclusion à cet égard sans objet.

E. 5.1

Les conclusions de la demande doivent en principe correspondre à celles reproduites dans l'autorisation de procéder. Elles peuvent s'en écarter aux conditions de l'article 227 CPC (arrêt du Tribunal fédéral 5A_588/2015 du 9 février 2016 consid. 4.3.1). Cette disposition s'applique à la modification des conclusions au cours de la procédure de première instance débutant par le dépôt de la demande, soit à un stade ultérieur. Seule une application par analogie entre en ligne de compte entre la délivrance de l'autorisation de procéder et le dépôt de la demande (cf. art. 219 CPC) ; en particulier, les conditions posées par l'article 227 CPC ne seront prises en considération que pour autant qu'elles revêtent un sens à ce stade-ci du procès (cf. ATF 138 III 483 consid. 3.2.2). Dans le cadre d'une application analogique, la condition de l'identité de la procédure posée par l'article 227 al. 1 CPC n'entre pas en considération lorsque les conclusions

- 56 - sont modifiées entre la délivrance de l'autorisation de procéder et le dépôt de la demande, car elle est dénuée de justification à ce stade-là. En effet, le type de procédure applicable (ordinaire [art. 219 ss CPC] ou simplifiée [art. 243 ss CPC]) se détermine logiquement au moment du dépôt de la demande (art. 220 CPC), et non dès le dépôt de la requête devant l'autorité de conciliation, ni dès la délivrance de l'autorisation de procéder (RVJ 2021 p. 123 consid. 9.1). Dans son arrêt 4A_222/2017 du 8 mai 2018, le Tribunal fédéral a admis la recevabilité d'une prétention nouvelle émise dans le mémoire-demande tendant à la remise d'un certificat de travail, considérant qu'elle présentait un lien de connexité avec la prétention que la partie demanderesse avait fait valoir lors de la procédure de conciliation (cf. art. 227 al. 1 let. a CPC). Il a exposé que, bien que la conclusion n'ait pas fait l'objet de la tentative de conciliation obligatoire (art. 197 CPC), cette absence ne devait pas conduire à son irrecevabilité. En effet, si une nouvelle conclusion peut être ajoutée sans préalable de conciliation après le dépôt de la demande conformément à l'article 227 al. 1 CPC, il devait en aller de même lorsque la modification intervient après la délivrance de l'autorisation de procéder, dans la demande (arrêt du Tribunal fédéral

E. 5.2

Aussi, vu la jurisprudence précitée, la demanderesse était admise à faire valoir une conclusion supplémentaire par rapport à celles ténorisées dans l'autorisation de procéder, tendant à la remise d'un certificat de travail, celle-ci demeurant en tout état de cause sans incidence sur la procédure applicable. Le grief de l'appelé à cet égard est par conséquent dénué de fondement. En ce qui concerne l'argumentation subsidiaire de l'appelé, bien qu'elle repose sur des faits invoqués tardivement (cf. supra consid. 2), l'appelante elle-même reconnaît, dans sa réponse sur l'appel, que le certificat requis a été délivré et qu'elle n'a dès lors plus de prétention à ce sujet. Il faut dès lors considérer que sa conclusion est devenue sans objet, l'appel devant ainsi être admis sur ce point. 6. Compte tenu de ce qui précède, le présent appel est très partiellement admis et le chiffre 2 du dispositif du jugement querellé, devenu sans objet, doit être supprimé. 7. 7.1 Bien que l'appelant obtienne gain de cause s'agissant de la délivrance du certificat de travail, les frais judiciaires relatifs à cette conclusion doivent être laissés à sa charge, l'appelant ayant omis de se prévaloir à temps du fait qu'il avait déjà remis ledit certificat

- 57 - à l'appelée. Vu le sort réservé à ses autres conclusions en appel, il n'y a lieu de modifier ni le montant, ni la répartition des frais et dépens de première instance (cf. art. 318 al. 3CPC a contrario), que l'appelant ne conteste pas per se. Aussi, pour les motifs exposés par le premier juge (cf. consid. 11 du jugement querellé), les frais de la procédure de première instance, fixés au montant non contesté de 13'000 fr., sont mis par 2/3, soit 8665 fr., à la charge de l'appelant et par 1/3, soit 4335 fr., à la charge de l'appelée. En application de la même clé de répartition, les frais de la procédure de conciliation, à hauteur de 250 fr., sont mis par 2/3 à la charge de l'appelant. Celui-ci versera en outre à l'appelée la somme de 8030 fr. à titre de remboursement d'avances. Les dépens, arrêtés à 18'000 fr. pour chaque partie, sont répartis de la même manière, de sorte que l'appelant versera à l'appelée, après compensation, une indemnité de dépens de 6000 fr. (cf. consid. 12 du jugement entrepris). 7.2 En appel, l'émolument judiciaire est calculé par référence au barème applicable en première instance et peut tenir compte d'un coefficient de réduction de 60 % (cf. art. 19 LTar). Les critères de fixation des frais en première et en seconde instance sont identiques (cf. art. 13 al. 1 LTar). Si la cause n'a pas présenté de difficultés particulières dans l'application du droit, l'établissement des faits a nécessité un travail d'une certaine ampleur, compte tenu notamment des nombreux griefs y relatifs soulevés en appel. Eu égard, par ailleurs, à la valeur litigieuse, ainsi qu'aux principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations, l'émolument de justice en seconde instance est arrêté à 8000 francs. Ce montant, prélevé sur l'avance de frais effectuée, est mis à la charge de l'appelant, qui succombe en instance de recours, les remarques formulées précédemment au sujet de la délivrance du certificat de travail demeurant pleinement valables. Les honoraires en appel sont également calculés par référence au barème applicable en première instance, compte tenu d'un coefficient de réduction de 60% (cf. art. 35 al. 1 let. a LTar). Vu l'activité utilement déployée par le conseil de l'appelée, qui a principalement consisté à prendre connaissance de l'écriture d'appel et à rédiger la réponse du 25 août 2022, l'indemnité due par l'appelant à Y _____, pour la procédure de recours, est fixée à 2500 fr., débours et TVA compris.

E. 8

mai 2018 consid. 4.1.1 ; RVJ 2021 p. 123 consid. 9.1).

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