

Jugement

Protection de la personnalité lors du licenciement

Un congé peut être considéré comme abusif si l'employeur porte une atteinte grave aux droits de la personnalité de l'employé dans le contexte d'une résiliation du contrat de travail. Un comportement simplement inconvenant ne suffit pas à être interprété ainsi. L'obligation de l'employeur de protéger la personnalité de l'employé, englobe notamment l'honneur personnel et professionnel.

Faits

Entre 1991 et 2001, la Fondation X., qui exploite un établissement médico-social dans le canton de Vaud (ci-après: l'EMS), a engagé comme aides-soignantes A, B., C. et D. Les aides-soignantes avaient principalement pour tâche d'appliquer les soins de base aux résidents, de les aider à exécuter les gestes quotidiens et de contrôler la prise des médicaments.

Au cours de l'année 2006, une nouvelle directrice, W., a été nommée à la tête de l'EMS. Les mesures qu'elle a prises ont fait l'objet d'appréciations divergentes.

Le 24 janvier 2008, l'infirmière-chef (N.) d'alors a adressé un courrier à la direction de l'EMS pour se plaindre d'un mauvais climat au travail qu'elle attribuait à A., B., et C., lesquelles étaient entraînées par D. Le même jour, plusieurs employés ont adressé une lettre commune à W. pour se plaindre des mêmes personnes. Il ressort des témoignages recueillis que c'est N. qui a rédigé et fait signer cette seconde lettre, qu'elle était quelque peu dépassée par la situation et que les tensions existantes, bien que réelles, n'avaient pas l'intensité que suggérait le courrier envoyé.

Le 7 février 2008, l'EMS a organisé une table ronde menée par deux médiateurs externes à l'établissement pour discuter de l'ambiance au travail. Cette discussion a plutôt aggravé le malaise.

Le 10 mars 2009, W. a mené des entretiens individuels, en présence de N. et d'une facilitatrice, avec C., B. et A. Préalablement, W. avait informé Z., chef de service à l'Etat de Vaud, de sa décision de prendre des mesures à l'égard de collaboratrices, en raison de mal-

traitance à l'égard des résidents et de harcèlement à l'égard de collaborateurs. A l'issue de l'entretien du 10 mars 2009, A., B. et C. ont reçu chacune un avertissement et un courrier valant congé-modification; leur horaire de travail était réduit et leurs tâches modifiées et il était indiqué que si la modification n'était pas acceptée, l'écriture valait résiliation du contrat de travail au 31 juillet 2009.

Par courrier du 23 mars 2009, l'avocat commun de A., B. et C. a informé le président du comité de direction de l'EMS que les modifications proposées n'étaient pas acceptées. Les employées déclaraient faire opposition aux résiliations du contrat de travail considérées comme abusives.

Extraits des considérants

2.1 X. reproche à la cour cantonale d'avoir alloué des indemnités aux employées, considérant que ces dernières ont commis des actes de maltraitance à l'égard des pensionnaires, de mobbing à l'égard des collègues de travail et qu'elles ne suivaient pas les instructions de X. Il ressort cependant de l'arrêt cantonal que les indemnités ont été allouées pour le seul motif que X., à l'époque du licenciement, a formulé à la légère, notamment en s'adressant à un service officiel, des accusations de maltraitance à l'encontre des employées.

2.2 S'agissant des documents rédigés par W., il ressort des constatations cantonales que cette dernière était chargée de la gestion du personnel et que le comité de direction lui laissait toute latitude dans ce domaine. Par les pouvoirs qui lui étaient accordés, elle était donc au moins un organe de fait de la



fondation. Dès lors qu'était en cause la décision prise par la directrice de licencier les employées, on peut comprendre que le juge ait décidé d'examiner avec circonspection les documents émanant de sa plume. En décidant qu'un fait relaté dans un tel document serait considéré comme établi uniquement s'il était corroboré par un autre moyen de preuve, le juge a pris une décision d'appréciation des preuves qui ne saurait être qualifiée d'insoutenable.

Au demeurant, X. ne prétend pas que W. aurait été elle-même le témoin d'actes de maltraitance commis par l'une ou l'autre des employées à l'encontre d'une personne âgée résidant dans l'établissement. Il est conforme à une saine appréciation des preuves de préférer des témoignages directs à des déclarations par oui-dire.

La cour cantonale a d'autant moins ignoré la valeur probante des pièces qu'elle a reproduit intégralement la lettre commune signée par les employées le 24 janvier 2008. On ne trouve cependant dans les documents cités aucune trace d'une accusation de maltraitance commise par l'une ou l'autre des employées.

X. semble surtout fâchée de ce que ses employés ou ses ex-employés aient fait en justice des déclarations lénifiantes par rapport à ce qu'ils avaient dit à l'époque à W. Elle impute cette situation au temps écoulé. Il n'y a cependant rien d'arbitraire à préférer les dépositions faites devant le juge, en étant



Illustration: Livia Lüthi

conscient des risques d'un faux témoignage, plutôt que des déclarations qui auraient été faites dans un bureau ou dans les couloirs d'un EMS.

2.2.1 L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO.

Ainsi, un congé peut être considéré comme abusif en raison de la manière dont il est donné. Même lorsque la résiliation est légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards; le congé doit être considéré comme abusif si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation; un compor-

tement simplement inconvenant ne suffirait cependant pas.

L'obligation de l'employeur de protéger la personnalité du travailleur, résultant de l'art. 328 al. 1 CO, englobe notamment l'honneur personnel et professionnel. L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur. Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se révèlent infondées alors qu'il ne disposait d'aucun indice sérieux ou n'avait fait aucune recherche en vue d'établir les faits. L'employeur ne doit pas formuler des accusations accablantes si ses soupçons ne reposent sur aucun élément sérieux. Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur.

2.2.2 Les employées ont été accusées, à l'époque de leur licenciement, de maltraiter les personnes âgées résidant au sein de l'établissement exploité par X. et que ces soupçons ont été communiqués à un service officiel surveillant les EMS. Pour une aide-soignante travaillant dans un établissement médico-social, l'accusation de maltraiter les pensionnaires est une atteinte grave à l'honneur professionnel. En faisant part de ses soupçons à un service officiel, X. a procédé à un acte caractéristique de stigmatisation, de nature à porter atteinte à l'avenir professionnel des intéressées.

Or X. a été dans l'incapacité d'apporter la preuve de la moindre déclaration, écrite ou orale, émanant d'un pension-

naire dont on pourrait déduire que l'une ou l'autre des employées s'est rendue coupable de mauvais traitement à l'égard des personnes âgées. Des plaintes n'ont été établies qu'à l'encontre de D. Ainsi, si l'on considère les trois employées qui restent en cause, on constate qu'il n'y a pas d'allégation de sévices dirigée à leur encontre, que ce soit de la part des pensionnaires, de leur famille, du personnel soignant ou des autres employés de X. Les documents envoyés à la directrice le 24 janvier 2008 ne font pas allusion à de la maltraitance. Il faut conclure que X., dans le cadre des résiliations de contrat de travail, a formulé contre A., B. et C. par la présente procédure une grave accusation, sans aucun indice sérieux pour l'étayer.

Dans le contexte d'une résiliation, accuser à la légère un travailleur d'une faute lourde, portant atteinte à son honneur personnel et professionnel, constitue une violation flagrante de l'obligation de l'employeur de respecter la personnalité du travailleur. Intervenant à l'occasion de la résiliation, cette manière de procéder rend le licenciement abusif. Le cas est encore aggravé par la stigmatisation auprès d'un tiers, en l'occurrence un service officiel. Ces circonstances justifient l'octroi d'une indemnité.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
30 avril 2012 (4A_99/2012)*



Code civil suisse et code des obligations annotés: 9^e édition mise à jour 2013

Andrea Braconi, Blaise Carron et Pierre Scyboz, 2300 pages, relié, Editions Helbing Lichtenhahn, Bâle, ISBN 978-3-7190-3040-7 similicuir 178 francs, ISBN-978-3-7190-3298-2 similicuir et e-book 228 francs, ISBN 978-3-7190-3297-5 cuir et e-book 278 francs.

Suivant d'aussi près que possible les évolutions législatives et jurisprudentielles, cette nouvelle édition du «CC & CO» comprend de nombreuses nouveautés. Les notes rendent compte de l'état de la jurisprudence du Tribunal fédéral jusqu'au volume 137 (2011), en résumant chaque fois succinctement la solution retenue.