Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.274/2002 /dxc

Arrêt du 5 novembre 2002
Ire Cour civile

Les juges fédéraux Walter, président du Tribunal fédéral,
Corboz et Favre,
greffière Aubry Girardin.

X._____,
demanderesse et recourante, représentée par Me Yanis Callandret, avocat, Bassin 6, case postale 3112, 2001 Neuchâtel,

contre

Z._____ S.A.,
défenderesse et intimée, représentée par Me Luc Jacopin,
avocat, avenue de la Gare 53, case postale 373,
2002 Neuchâtel.

contrat de travail; résiliation abusive

(recours en réforme contre l'arrêt de la Cour de cassation
civile du Tribunal cantonal neuchâtelois du 1er juillet 2002)

Faits:
A.
Le 1er avril 1978, X._____ a été engagée comme ouvrière par Z._____ S.A. Par la suite, elle a eu la responsabilité d'un atelier.

X._____ a rencontré des difficultés relationnelles avec son supérieur hiérarchique, Y._____, directeur de Z._____ S.A., ainsi qu'avec ses propres collègues et subordonnés. Le climat au sein de l'entreprise s'est détérioré de façon plus marquée à partir du mois de juillet 2000.

Le 4 juillet 2000, X._____ s'est cassé le bras lors d'un accident et a été mise au bénéfice d'un arrêt de travail jusqu'au 7 août 2000, date à laquelle elle avait apparemment prévu de prendre des vacances.

Il a été envisagé que, durant son incapacité de travail, X._____ forme la femme d'Y._____ en vue de son remplacement provisoire, ce qui ne s'est finalement pas fait.

A l'occasion d'un apéritif d'entreprise, Y._____ a adressé à X._____ une plaisanterie dont le contenu n'a pas été établi.

Le 17 juillet 2000, X._____ a écrit à Z._____ S.A. pour affirmer que, même en son absence, il lui appartenait de prendre les décisions relatives à l'engagement fixe ou temporaire de nouveaux collaborateurs et que, tant que son atelier atteindrait un rendement satisfaisant, il n'y aurait aucune raison pour qu'Y._____ prenne des décisions à sa place. Un échange de courriers a eu lieu avec ce dernier.

Au début du mois d'août 2000, un entretien s'est tenu en vue de permettre à X._____ d'exposer de vive

voix ses divergences avec Y._____ en présence de l'administratrice de Z._____ S.A. A cette occasion, les problèmes relationnels rencontrés par X._____ tant avec Y._____ qu'avec A._____, l'une de ses subordonnées, ont été discutés. Les attributions de X._____ ont été réduites, dans le sens où elle n'aurait plus à qualifier le personnel de l'atelier, à planifier les congés et à remettre en question les personnes engagées ou mises à disposition de l'atelier par la direction.

Le 18 août 2000, X._____ a contesté avoir fait des remarques insistantes et déstabilisantes à A._____, comme le mentionnait le compte-rendu de l'entretien du 7 août 2000. Elle a observé qu'en raison de la suppression de certaines de ses attributions, elle estimait que la responsabilité envers le travail fourni incombait désormais à Y._____.

Peu après, la formation d'une nouvelle employée dans l'atelier a été confiée à A._____.
Par courrier du 5 septembre 2000, Y._____, se référant à des contraintes organisationnelles et structurelles, a prié X._____ de récupérer les quinze jours de vacances auxquels elle avait droit à compter du 11 septembre 2000.

A son retour de vacances, X._____ a appris qu'une réunion à laquelle elle n'avait pas été conviée avait été organisée avec le personnel de l'atelier pour discuter des problèmes survenus durant l'été.

A une date qui n'a pas pu être établie, A._____ a donné son congé avec effet immédiat à Z._____ S.A., s'estimant victime de mobbing de la part de X._____.

Il a également été retenu que, pour faire face à une surcharge de travail, X._____ avait proposé de travailler un samedi. Le directeur s'y était opposé, en mettant à sa disposition une ouvrière d'un atelier voisin, non formée pour le travail à effectuer. X._____ avait alors demandé au directeur d'assumer la responsabilité des éventuels défauts qui pourraient en résulter.

A la suite de ce nouvel incident, Y._____, agissant au nom de Z._____ S.A., a adressé, le 20 octobre 2000, un avertissement à X._____, motivé par le fait que la communication devenait détestable et préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise, malgré de nombreuses séances et entretiens. L'employeur lui reprochait de toujours remettre en question les décisions prises par la direction et de refuser de reprendre une relation normale et professionnelle avec son supérieur.

Le 31 octobre 2000, Z._____ S.A. a résilié le contrat de travail de X._____, en s'engageant à lui payer son salaire jusqu'au 31 janvier 2001. Celle-ci s'est opposée en temps utile à son congé. Aucun arrangement n'a été trouvé entre les parties.
B.
X._____ a ouvert une action en justice à l'encontre de Z._____ S.A., en concluant à ce que cette entreprise soit condamnée à lui verser une indemnité de 24'600 fr. pour licenciement abusif correspondant à six mois de salaire, plus une gratification de 4'100 fr. équivalant à un mois de salaire.

Par jugement du 4 décembre 2001, le Tribunal de prud'hommes du district de B._____ a partiellement admis la demande et alloué à X._____ une indemnité de 8'200 fr. équivalant à deux mois de salaire pour licenciement abusif, ainsi que 2'460 fr. représentant les 3/5ème d'un salaire mensuel brut à titre de gratification. Il a estimé en substance que le licenciement avait été donné parce que l'employée avait fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

Le recours interjeté par Z._____ S.A. à l'encontre de ce jugement a été admis, le 1er juillet 2002, par la Cour de cassation civile du Tribunal cantonal neuchâtelois et la demande formée par X._____ a été rejetée. Considérant que le Tribunal de prud'hommes avait excédé son pouvoir d'appréciation, s'agissant notamment de la portée donnée aux témoignages des employés de l'entreprise en cause, la Cour de cassation a procédé à un nouvel examen des circonstances et est parvenue à la conclusion que le licenciement n'était pas abusif. Elle a relevé que Z._____ S.A. avait apporté des éléments de preuve permettant d'établir à satisfaction de

droit que les motifs objectifs invoqués à l'appui du licenciement ne l'avaient pas été pour masquer une ultime mesure de rétorsion envers l'employée qui aurait fait valoir de bonne foi des prétentions résultant de son contrat de travail. Quant à la gratification, la cour cantonale a jugé que le comportement général de l'employée, ainsi que sa collaboration avec les personnes responsables et ses relations avec ses collègues, ne permettaient pas son octroi.
C.
Contre l'arrêt du 1er juillet 2002, X._____ (la demanderesse) interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Elle conclut à l'annulation de l'arrêt attaqué et à la confirmation de la condamnation de Z._____ S.A. à lui payer la somme de 8'200 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif et la somme de 2'460 fr. à titre de gratification, le premier montant portant intérêt à 5 % dès le 31 janvier 2001, le second dès le 31 décembre 2000.

Z._____ S.A. (la défenderesse) propose le rejet du recours et la confirmation de l'arrêt du 1er juillet 2002.

Statuant le 5 novembre 2002, la Cour de céans a rejeté le recours de droit public déposé parallèlement par X._____.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral doit mener son raisonnement juridique sur la base des faits contenus dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuve n'aient été violées, qu'il y ait lieu de rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou qu'il faille compléter les constatations de l'autorité cantonale parce que celle-ci n'a pas tenu compte de faits pertinents, régulièrement allégués et clairement établis (art. 64 OJ; ATF 127 III 248 consid. 2c et les arrêts cités). Dans la mesure où une partie recourante présente un état de fait qui s'écarte de celui contenu dans la décision attaquée, sans se prévaloir avec précision de l'une des exceptions qui viennent d'être rappelées, il n'est pas possible d'en tenir compte (ATF 127 III 248 consid. 2c). Il ne peut être présenté de griefs contre les constatations de fait, ni de faits ou de moyens de preuve nouveaux (art. 55 al. 1 let. c OJ). Le recours en réforme n'est pas ouvert pour se plaindre de l'appréciation des preuves et des constatations de fait qui en découlent (ATF 127 IIII 543 consid. 2c p. 547; 126 III 189 consid. 2a).

En l'espèce, la demanderesse méconnaît à l'évidence ces principes, dès lors qu'elle fonde l'ensemble de son raisonnement sur un état de fait qui ne ressort pas de l'arrêt entrepris, sans invoquer les exceptions lui permettant de s'en écarter. En outre, sous le couvert d'une violation du droit fédéral, elle fait valoir de nombreuses critiques relevant de l'appréciation des preuves à laquelle se sont livrés les juges cantonaux, ce qui n'est pas admissible dans un recours en réforme. Par conséquent, la Cour de céans limitera l'examen des violations du droit fédéral invoquées aux faits constatés dans l'arrêt entrepris.
2.
La demanderesse soutient qu'en refusant d'admettre qu'elle a fait l'objet d'un licenciement abusif, la cour cantonale a violé les art. 101, 328 et 336 CO.
2.1
Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié librement par chacune des parties moyennant respect du délai de congé contractuel ou légal, sous réserve d'abus (cf. ATF 127 III 86 consid. 2a p. 88). Un congé est abusif lorsqu'il est donné pour un motif qui figure à l'art. 336 CO, mais cette énumération n'est pas exhaustive (ATF 125 III 70 consid. 2a, 123 III 246 consid. 3b p. 251 et les références citées; confirmé dernièrement au consid. 3b non publié de l'ATF 128 III 129). Les motifs de la résiliation relèvent du fait et lient par conséquent le Tribunal fédéral saisi d'un recours en réforme (art. 63 al. 2 OJ; ATF 127 III 86 consid. 2a p. 88 et l'arrêt cité).

La jurisprudence a récemment indiqué que, 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 celui-ci n'est pas abusif (arrêt du Tribunal fédéral non publié du 18 décembre 2001 dans la cause 4C.253/2001 consid. 2b), à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on peut attendre de lui pour

désamorcer le conflit (ATF 125 III 70 consid. 2c p. 74, confirmé in arrêt du 18 décembre 2001, op. cit., consid. 2c; arrêt du Tribunal fédéral non publié du 16 octobre 2001 dans la cause 4C.121/2001 consid. 3d/bb). Il convient de préciser que, dans de telles situations, l'existence d'un abus au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO est d'emblée exclue, dès lors que la raison du congé a, par définition, un lien avec le rapport de travail ou porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de trancher la question, controversée en doctrine (cf. Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, Lausanne 1996, art. 336 CO no 4; Staehelin, Commentaire zurichois, art 336 CO no 9), de savoir si les traits de caractère sont compris dans les
raisons inhérentes à la personnalité mentionnées à l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 127 III 86 consid. 2b p. 88; 125 III 70 consid. 2c p. 74).
L'obligation pour l'employeur de tenter de désamorcer les situations conflictuelles survenant dans l'entreprise découle de l'art. 328 al. 1 CO, selon lequel l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (arrêt du 18 décembre 2001, op. cit., consid. 2c). La protection englobe notamment l'honneur personnel et professionnel, la position et la considération dans l'entreprise (Rehbinder, Commentaire bernois, art. 328 CO no 4; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd. Zurich 1992, art. 328 CO no 7). A cet égard, l'employeur répond, en vertu de l'art. 101 CO, du comportement de ses employés (ATF 125 III 70 consid. 3a).
2.2 En l'espèce, il ressort de l'arrêt attaqué que les motifs du licenciement étaient liés aux tensions existant dans l'entreprise en raison du comportement de la demanderesse. Il a été retenu que celle-ci avait un caractère autoritaire et qu'à partir du mois de juillet 2000, les relations qu'elle entretenait tant avec son supérieur qu'avec ses propres collègues et subordonnés se sont détériorées. L'employeur a organisé, au début du mois d'août 2000, un entretien, afin de permettre à la demanderesse d'exposer son point de vue. A cette occasion, les problèmes relationnels entre la demanderesse et son supérieur, ainsi que le conflit l'opposant à l'une de ses subordonnées, ont été discutés. La demanderesse a contesté le compte-rendu de cet entretien et la situation a continué de se détériorer. Ainsi, il a été constaté qu'à l'époque du licenciement de la demanderesse, l'atmosphère était devenue invivable au point de provoquer très vraisemblablement le départ précipité de l'une des collaboratrices de l'entreprise, qui avait le sentiment d'être victime de harcèlement de la part de sa supérieure. L'employeur avait d'ailleurs averti la demanderesse, le 20 octobre 2000, que la communication devenait détestable et préjudiciable au bon
fonctionnement de l'entreprise.

La situation décrite dans l'arrêt attaqué correspond parfaitement au cas de figure envisagé dans la jurisprudence précitée, selon lequel l'employeur n'a d'autre issue que de licencier l'un de ses employés, afin de rétablir une ambiance de travail supportable dans l'entreprise et de protéger la personnalité des autres travailleurs. En outre, d'après les faits retenus, on ne peut reprocher à la défenderesse de ne pas avoir pris les mesures que l'on pouvait attendre d'elle pour désamorcer le conflit. En effet, alors que la situation avait commencé à se détériorer au mois de juillet 2000, elle a organisé, au début du mois d'août déjà, une réunion, pour permettre à la demanderesse de s'expliquer. Le fait que l'intéressée ait contesté le compte-rendu de cette séance est révélateur de l'incompréhension régnant entre les parties. Par la suite, la défenderesse n'a pas pu renouer une relation de travail constructive avec sa collaboratrice. Au contraire, les difficultés n'ont fait qu'empirer pour aboutir à une situation invivable. En pareilles circonstances, le devoir de l'employeur de protéger son personnel (art. 328 et 101 CO) imposait à la défenderesse de réagir.

Dans ce contexte, la cour cantonale n'a pas violé le droit fédéral en considérant que le congé ordinaire notifié à la demanderesse n'était pas abusif.
La demanderesse fonde du reste toutes ses critiques sur un état de fait inverse à celui retenu par la cour cantonale, en affirmant qu'elle n'avait jamais harcelé ses subordonnées, mais qu'au contraire, c'était elle qui avait été victime de mobbing et atteinte dans sa personnalité par le directeur de l'entreprise, de sorte que la défenderesse devrait en répondre en application des art. 328 et 101 CO. Une telle version des événements ne trouvant aucune assise dans l'arrêt attaqué, il ne peut en être tenu compte (cf. supra consid. 1). Il en va de même lorsque la demanderesse conteste les motifs du congé, en reprenant largement la version des faits qu'elle a développée en vain dans le recours de droit public formé parallèlement.
3.

A la fin de son recours, la demanderesse soutient que le montant accordé par les juges de première instance à titre de gratification doit lui être alloué. Pour toute motivation, elle prétend que son évaluation de fin d'année n'était pas équitable, car elle avait été établie par le directeur avec lequel elle était en conflit.

Un tel grief n'est pas conforme aux exigences de l'art. 55 al. 1 let. c OJ et ne peut être considéré comme recevable. En effet, la demanderesse fait complètement abstraction tant de la motivation figurant dans l'arrêt attaqué que des faits retenus. De plus, elle ne donne aucune indication permettant de comprendre dans quelle mesure la cour cantonale aurait violé le droit fédéral en considérant qu'en raison de son comportement, elle n'avait pas droit à une gratification au sens de l'art. 322d CO.

Le recours sera par conséquent rejeté dans la mesure où il est recevable et l'arrêt attaqué confirmé.
4.
La demanderesse, qui succombe, sera condamnée aux dépens (art. 159 al. 1 OJ). En revanche, aucun frais ne sera perçu, puisque la valeur litigieuse, calculée selon la prétention à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41; 100 II 358 consid. a), n'atteint pas le seuil de 30'000 fr. (art. 343 al. 2 et 3 CO).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.
Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable et l'arrêt attaqué est confirmé.
2.
Il n'est pas perçu de frais.
3.
La demanderesse versera à la défenderesse une indemnité de 2'500 fr. à titre de dépens.
4.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et à la Cour de cassation civile du Tribunal cantonal neuchâtelois.
Lausanne, le 5 novembre 2002
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse

Le président: La greffière: