Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.155/2005 /ech

Arrêt du 6 juillet 2005
Ire Cour civile

Composition
MM. les Juges Corboz, président, Nyffeler et Favre.
Greffier: M. Carruzzo.

Parties
A._____, demanderesse et recourante, représentée par Me Laurent Schmidt,

contre

X._____,
défenderesse et intimée, représentée par Me Michel Ducrot.

Objet
contrat de travail; extinction des rapports de travail,

recours en réforme contre le jugement rendu le 7 avril 2005 par la IIe Cour civile du Tribunal cantonal du canton du Valais.

Faits:
A.
A.a A._____ (ci-après: la demanderesse) est née le 30 novembre 1952, en Inde. Elle y a fait des études universitaires achevées avec succès en 1978. En 1980, la demanderesse s'est établie en Suisse. Après avoir obtenu un certificat de dactylographie à Genève, elle a travaillé, de 1983 à 1986, en qualité de secrétaire, au service d'une entreprise valaisanne.
A.b Le 23 octobre 1992, la demanderesse a été engagée par X._____ (ci-après: la défenderesse) comme vendeuse à temps partiel au rayon des meubles de la succursale de .... Dès le 1er janvier 1996, son taux d'activité a passé de 40% à 60%. Au terme de la cinquième année de service, la défenderesse a félicité la demanderesse et l'a remerciée de son zèle au travail.

Quelques mois plus tard, la demanderesse a consulté un médecin qui a diagnostiqué chez la patiente un état dépressif réactionnel lié à son activité professionnelle. S'en est suivie une incapacité de travail à 100% du 11 mai au 7 juin 1998. Dans une lettre adressée le 10 juin 1998 au directeur de la défenderesse, la demanderesse a exposé, en substance, que, depuis l'entrée en fonction, au mois de janvier 1998, du nouveau gérant du magasin de ..., B._____, ses conditions de travail s'étaient graduellement détériorées. Elle se disait victime de mobbing de la part de cette personne qui avait formulé à son endroit des reproches infondés et qui n'était pas intervenue lorsqu'elle s'était plainte des remarques blessantes faites par l'une de ses collègues de travail au sujet de son origine.

Du 12 au 30 juillet 1998, la demanderesse a de nouveau été en incapacité de travail à 100% pour cause de maladie.

Le 31 juillet 1998, alors qu'elle séjournait en Inde pour des vacances, la demanderesse a été renversée par un véhicule automobile dont la roue a écrasé son avant-pied droit. Elle a, en outre, subi un choc direct au niveau de la hanche. A la suite de cet accident, la demanderesse a été incapable de travailler du 1er août au 28

septembre 1998.
Dès le 29 septembre 1998, la demanderesse a recommencé à travailler à mi-temps au rayon d'entretien et de ménage. Cependant, l'activité déployée, qui nécessitait le port de charges lourdes et le déplacement de palettes d'un poids important, a occasionné des mouvements de torsion du pied et, partant, une recrudescence de la symptomatologie douloureuse. Une nouvelle incapacité de travail à 100%, du 13 au 31 octobre 1998, s'en est suivie. La demanderesse a repris le travail, à 50%, le 1er novembre 1998.

Dans l'intervalle, au mois d'août 1998, la défenderesse avait invité un médecin à examiner la demanderesse. Ce médecin a imputé la responsabilité des troubles de santé de la patiente à un important conflit de travail qu'il appartenait à la direction de régler dans les plus brefs délais.
A.c Le 19 janvier 1999, la défenderesse a résilié le contrat de travail de la demanderesse pour le 31 mars 1999. Après intervention de la travailleuse, elle a reporté au 31 mai 1999 l'échéance du contrat, car la résiliation de celui-ci était intervenue en temps inopportun. C'est finalement le 6 août 1999 que la défenderesse a mis un terme au contrat pour le 31 octobre 1999, le délai de protection de 180 jours étant échu.

Le 5 octobre 1999, la demanderesse a saisi le Tribunal du travail du canton du Valais d'une requête pour cause de mobbing. En séance du 28 octobre 1999, les parties ont transigé. La défenderesse a annulé la résiliation du contrat de travail. Dans un courrier du 4 novembre 1999, elle a regretté que l'environnement professionnel ait pu avoir une influence particulièrement négative sur l'état de santé de la demanderesse. De ce fait, elle n'entendait pas réintégrer celle-ci dans sa fonction de vendeuse au centre de .... Comme les effectifs étaient au complet dans les différentes succursales de la région, elle a proposé de transférer l'intéressée à la centrale de ... en qualité d'emballeuse à temps partiel dans le secteur du conditionnement des fruits et légumes. Il s'est avéré toutefois qu'une telle activité était incompatible avec l'état de santé de la demanderesse. Celle-ci ayant manifesté la volonté d'occuper une place de vendeuse au rayon des textiles, elle s'est vu répondre qu'elle n'avait pas la formation requise.
A.d Le 11 février 2000, le médecin traitant de la demanderesse a indiqué au chef du département du personnel et de la formation de la défenderesse qu'une reprise de l'activité professionnelle à temps partiel (60%) de la patiente était envisageable dès le début du mois de mars 2000. Par lettre du 29 février 2000, la défenderesse s'est réjouie de l'amélioration de l'état de santé de la demanderesse. Relevant que le poste de vendeuse occupé précédemment par celle-ci avait été repourvu, en raison de l'absence de la titulaire depuis l'été 1998, elle soulignait, par ailleurs, les difficultés auxquelles elle avait été confrontée pour trouver une activité compatible avec l'état de santé de la travailleuse. Néanmoins, elle pouvait lui en proposer une, à savoir celle de préposé à la propreté au magasin de ..., avec entrée en fonction le 7 mars 2000. Elle lui garantissait les mêmes conditions de travail qu'antérieurement, avec une augmentation de salaire. Le préposé à la propreté est chargé de tenir le magasin et les sanitaires propres durant les heures d'ouverture; il est sous la responsabilité du gérant et du concierge. Les nettoyages de fond sont effectués le soir par d'autres employés.

Par lettre du 3 mars 2000, la demanderesse a répondu qu'elle ne pouvait accepter un tel poste à cet endroit-là. Se prévalant de son contrat de travail, à teneur duquel elle était engagée comme vendeuse, elle a ajouté qu'elle se tenait à disposition pour toute offre de travail équivalente. La demanderesse a encore indiqué ce qui suit: "J'estime, par conséquent, incorrect qu'à la suite du litige qui nous a opposé, vous me proposiez à présent un poste de nettoyage, non seulement du magasin, mais également des toilettes, de l'entrée des escaliers ainsi que de devoir vider les poubelles".

Le 20 mars 2000, la défenderesse a pris note du refus de l'intéressée de reprendre son activité le 7 du même mois. Elle a qualifié ce comportement d"'abandon d'emploi" et a considéré le 6 mars 2000 comme dernier jour de travail.

Le 27 mars 2000, la demanderesse a contesté le congé. Deux responsables de la défenderesse ont déclaré que, lors de deux entretiens, ils avaient indiqué à l'intéressée que, "dans l'hypothèse d'une évolution médicale favorable", son activité pourrait être rediscutée dans les mois à venir.
A.e Du 21 mars au 31 août 2000, la demanderesse a perçu des indemnités de chômage à concurrence de 5'875 fr. 65. Depuis le 15 janvier 2002, elle travaille en qualité de secrétaire du directeur exécutif de l'association

Y._____ moyennant un salaire mensuel brut de 4'700 fr. et un treizième salaire.
B.
Le 27 juillet 2000, la demanderesse a ouvert action contre la défenderesse. Dans ses dernières conclusions, elle a requis le paiement de 15'819 fr. 44 pour la période courant du 1er janvier au 31 août 2000, sous déduction des montants déjà versés jusqu'au 6 mars 2003 et des indemnités de chômage (n°1), de 11'864 fr. 58 (soit six mois de salaire) à titre d'indemnité pour licenciement abusif (n°2) et de 4'000 fr. à titre de réparation du tort moral (n°3). La caisse de chômage Z._____ est intervenue au procès. La défenderesse a conclu au rejet de la demande.

Statuant le 4 février 2003, le Tribunal du travail a rejeté la demande principale et la demande en subrogation.

La demanderesse a interjeté appel en reprenant ses précédentes conclusions, à l'exception de la conclusion n°3. Par jugement du 7 avril 2005, la IIe Cour civile du Tribunal cantonal du canton du Valais a confirmé le jugement de première instance. En premier lieu, les juges cantonaux ont indiqué les raisons pour lesquelles la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1), invoquée par la demanderesse, n'était pas applicable in casu. Passant ensuite à l'examen de la question du licenciement abusif, ils ont estimé que, étant donné les circonstances, la défenderesse n'était pas à même d'occuper la demanderesse en qualité de vendeuse, en sorte qu'elle pouvait raisonnablement exiger de celle-ci qu'elle travaillât comme préposée à la propreté, à tout le moins pour une période temporaire. Dans son règlement du personnel, elle s'était d'ailleurs réservé le droit d'attribuer à ses employés d'autres tâches allant au-delà du champ d'activité convenu, pour autant que l'on puisse raisonnablement l'exiger de leur part. Au demeurant, la défenderesse avait manifesté implicitement la volonté de reconsidérer l'affectation de l'intéressée, selon l'évolution de l'état de santé de celle-ci et la disponibilité des postes de travail.
Sans doute, relèvent encore les juges valaisans, la demanderesse avait entretenu des relations professionnelles tendues avec B._____ qui, au mois de mars 2000, était encore directeur du centre de .... Cependant, elle savait qu'il quitterait cet emploi le 1er avril 2000. Cette cohabitation de quelque trois semaines ne justifiait donc pas le refus d'entrer en service. La demanderesse ne s'étant pas présentée au travail, le 7 mars 2000, sans motif valable, le contrat a pris fin immédiatement ce jour-là, de l'avis des juges d'appel, si bien que la défenderesse n'avait pas à notifier son congé à l'intéressée.
C.
Agissant par la voie du recours en réforme, la demanderesse invite le Tribunal fédéral à annuler la décision attaquée et à condamner la défenderesse à lui payer la somme de 11'864 fr. 58 à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Se plaignant d'une violation des art. 27 CC, 321d CO, 328 CO, 336 al. 1 let. d CO et 336a al. 1 et 2 CO, elle fait valoir, en substance, qu'elle a été victime d'une mesure de rétorsion de la part de son employeur pour s'être opposée à bon droit à un changement d'affectation qui n'était pas compatible avec les clauses de son contrat de travail et qui portait atteinte à sa personnalité.

La défenderesse conclut au rejet du recours dans la mesure où il est recevable.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
1.1 Interjeté par la partie demanderesse qui a succombé dans ses conclusions condamnatoires et dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ) sur une contestation civile dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ), le recours en réforme soumis à l'examen du Tribunal fédéral est en principe recevable, puisqu'il a été déposé en temps utile (art. 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ).
1.2 Le recours en réforme est ouvert pour violation du droit fédéral, mais non pour violation directe d'un droit de rang constitutionnel (art. 43 al. 1 OJ) ou pour violation du droit cantonal (art. 55 al. 1 let. c in fine OJ ; ATF 127 111 248 consid. 2c). L'acte de recours doit contenir les motifs à l'appui des conclusions; ils doivent indiquer succinctement quelles sont les règles de droit fédéral violées par la décision attaquée et en quoi consiste cette violation (art. 55 al. 1 let. c OJ).

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 l'arrêt cité). 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 130 III 353 consid. 2.2.3 ; 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).
1.3 Le Tribunal fédéral ne peut aller au-delà des conclusions des parties, mais il n'est pas lié par les motifs qu'elles invoquent (art. 63 al. 1 OJ), ni par l'argumentation juridique retenue par la cour cantonale (art. 63 al. 3 OJ).
2.
Les parties ne s'accordent pas sur la manière dont les rapports de travail se sont éteints. La défenderesse, suivie en cela par la cour cantonale, considère que la demanderesse a abandonné son emploi sans justes motifs. Cette dernière estime, quant à elle, avoir fait l'objet d'un licenciement abusif.
2.1 Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO) moyennant le respect du délai de congé applicable (art. 335a ss CO), voire immédiatement pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). La résiliation du contrat de travail est une déclaration unilatérale de volonté sujette à réception, par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat; il s'agit d'un droit formateur (ATF 113 II 259). La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire. Elle doit cependant être claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat; son interprétation se fait selon le principe de la confiance (art. 18 al. 1 CO; cf. ATF 126 III 59 consid. 5b, 375 consid. 2e/aa p. 380).

Il y a abandon d'emploi selon l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat. L'employeur a droit, aux conditions fixées par l'art. 337d CO, à une indemnité et, le cas échéant, à la réparation du dommage supplémentaire (ATF 121 V 277 consid. 3a). Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (arrêt 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a).
2.2 En l'espèce, la défenderesse, par lettre du 29 février 2000, a proposé à la demanderesse, qui était toujours sous contrat avec elle et qui venait de recouvrer une partie de sa capacité de travail, d'occuper, dès le 7 mars 2000, le poste de préposé à la propreté, nouvellement créé, au centre de .... Par courrier du 3 mars 2000, la demanderesse a refusé cette proposition, dans laquelle elle voyait une modification inadmissible de son contrat de travail, en vertu duquel elle était engagée comme vendeuse. Elle a toutefois ajouté qu'elle se tenait à disposition pour toute offre de travail équivalente. Sur quoi, la défenderesse a pris note de ce refus, par lettre du 20 mars 2000, en le qualifiant d'abandon d'emploi et en indiquant à la demanderesse que le 6 mars 2000 avait constitué son dernier jour de travail, si bien qu'elle ne faisait plus partie de son personnel depuis le lendemain. Par lettre du 27 mars 2000, la demanderesse a contesté ce qu'elle estimait être un congédiement. Des responsables de la défenderesse lui ont alors laissé entrevoir la possibilité de rediscuter son activité dans les mois à venir, suivant l'évolution de son état de santé.

Qualifier d'abandon d'emploi, à l'instar des juges précédents, le comportement adopté par la demanderesse n'apparaît pas conforme aux circonstances de fait ainsi décrites. En réalité, l'intéressée n'a nullement manifesté la volonté d'abandonner son emploi et de rompre abruptement sa relation contractuelle avec la défenderesse. Elle a simplement refusé d'observer une directive de l'employeur concernant son affectation au sein de l'entreprise, tout en faisant part à la défenderesse de son désir de continuer à oeuvrer pour elle mais dans le cadre des tâches que lui assignait le contrat de travail, c'est-à-dire comme vendeuse ou dans une fonction équivalente. Opposant une fin de non-recevoir à cette contre-proposition, la défenderesse a indiqué à la demanderesse qu'elle ne faisait plus partie de son personnel depuis le 7 mars 2000. C'est donc bien elle qui a pris

l'initiative de mettre fin aux rapports de travail, même si elle a soutenu le contraire dans sa lettre du 20 mars 2000. Dans les circonstances susmentionnées, la travailleuse pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que l'employeur entendait se séparer d'elle, comme il avait déjà tenté de le faire l'année précédente. C'est du reste ainsi qu'elle a compris la
manifestation de volonté exprimée dans ladite lettre, puisqu'elle s'est empressée de contester ce qu'elle qualifiait de congé. Au demeurant, et même s'il ne s'agit pas là d'un élément décisif, on peut encore noter que la défenderesse, loin d'élever une prétention fondée sur l'art. 337d al. 1 CO, a bien plutôt fait miroiter à la demanderesse la possibilité de rediscuter son activité dans les mois à venir, suivant l'évolution de son état de santé. Dans ces conditions, on a bien affaire, en l'espèce, à un congé donné par l'employeur et non pas à un abandon d'emploi au sens de la disposition citée.

Ledit congé, notifié le 20 mars 2000, ne l'a pas été pour le terme et dans le délai prescrits par le contrat ou par la loi, mais avec effet rétroactif au 6 ou au 7 mars 2000. Il s'est donc agi d'une résiliation immédiate, visée par l'art. 337 CO. La demanderesse, il est vrai, semble y voir un congé ordinaire et abusif, puisqu'elle fonde ses prétentions sur les art. 336 al. 1 let. d et 336a CO. Cependant, la juridiction fédérale de réforme n'est pas liée par cette qualification juridique erronée de la manifestation de volonté exprimée par l'employeur.

Il reste à statuer sur le bien-fondé du congédiement immédiat de la demanderesse et, le cas échéant, sur les conséquences d'un licenciement injustifié.
3.
3.1 Selon l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (cf. art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Ces cas doivent cependant revêtir un caractère exceptionnel (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2 p. 383).

Le refus d'exécuter une tâche assignée (cf. art. 321d CO) constitue en général un manquement de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'il ne justifie un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Gabriel Aubert, Commentaire romand, n. 7 ad art. 337 CO).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO), en faisant application des règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354).
3.2
3.2.1 L'art. 321d CO confère à l'employeur le droit de donner au travailleur des directives générales, de même que des instructions particulières sur la manière d'exécuter son travail. Si le contrat individuel de travail prévoit l'engagement du travailleur pour l'exécution de tâches déterminées, l'employeur ne peut, en principe, pas imposer d'autres tâches au travailleur; il ne saurait, en particulier, déplacer celui-ci dans un poste de travail moins qualifié sans raison valable, même s'il ne réduit pas son salaire (arrêt 4C.212/1992 du 7 octobre 1992, publié in SJ 1993 p. 370, consid. 3a et les références).

Au demeurant, lorsque l'employeur se réserve, dans le contrat de travail, la possibilité d'occuper le travailleur à un autre poste plus ou moins équivalent, il ne peut exercer cette faculté que dans les limites compatibles avec les art. 27 al. 2 CC, 20 CO et 328 CO (arrêt 4C.110/1988 du 7 avril 1989, consid. 1a).

Les choses ne seront, à vrai dire, pas toujours simples en pratique, comme le soulignent à juste titre Jean-Louis Duc et Olivier Subilia (Commentaire du contrat individuel de travail, n. 7 ad art. 321d CO). Et ces deux auteurs de citer l'exemple d'une vendeuse qui se voit déplacée de but en blanc à l'atelier. Selon eux, si la vendeuse est licenciée avec effet immédiat pour n'avoir pas obtempéré, elle pourra s'opposer à une telle mesure, car l'employeur n'est pas habilité à modifier unilatéralement le contrat sur un point aussi important. Il faut cependant faire une réserve, à leur avis: l'employeur aurait été en droit d'affecter temporairement la vendeuse à une autre activité, si cela était exigible de l'intéressée, et pour autant qu'il ait eu une raison valable de procéder à un tel déplacement, par exemple pour assurer le remplacement d'une collègue malade pour une courte durée ou encore pour dépanner l'entreprise lors d'une restructuration, en attendant l'assignation définitive des travailleurs à leur nouvelle fonction (op. cit., n. 8, p. 133).
3.2.2 En l'espèce, dans le règlement de son personnel, qui faisait partie intégrante du contrat de travail conclu avec la demanderesse, la défenderesse s'était certes réservé le droit d'attribuer à chaque collaborateur "d'autres tâches allant au-delà du champ d'activité convenu, pour autant que l'on puisse raisonnablement l'exiger de sa part". Cette réserve ne signifie pas pour autant que le changement d'affectation proposé à la demanderesse ait pu l'être valablement, eu égard aux circonstances très particulières de la cause en litige.

Sans doute, comme l'observe avec raison la défenderesse, la demanderesse fait-elle une description par trop réductrice de la nouvelle affectation qui lui a été proposée lorsqu'elle restreint le poste de préposé à la propreté au nettoyage des seules "latrines". Cette activité n'en constituait pas moins l'une de celles afférentes à un tel poste, lequel n'avait à l'évidence rien de commun avec celui de vendeuse qui avait été attribué à l'intéressée au moment de la conclusion du contrat de travail. Il est ainsi naturel et conforme à l'expérience de la vie que la travailleuse, déjà fragilisée par un état dépressif réactionnel lié à son activité professionnelle, ait pu ressentir le changement d'affectation envisagé par l'employeur, même accompagné d'une augmentation de salaire, sinon comme une mesure de rétorsion, du moins comme une forme de déclassement. On peut du reste se demander si les nouvelles tâches assignées à la travailleuse, quelque respectables qu'elles fussent, n'allaient pas objectivement en deçà du champ d'activité convenu plutôt qu"'au-delà" de celui-ci, pour reprendre les termes de la clause réglementaire précitée. Il est, par ailleurs, assez surprenant que le nouveau poste de préposé à la propreté ait été créé
précisément au moment où la demanderesse venait de recouvrer le 60% de sa capacité de travail et entendait reprendre son activité.

Il n'est pas établi, ni d'ailleurs soutenu, que la bonne marche de l'entreprise commandât de désigner la demanderesse et personne d'autre en qualité de préposé à la propreté au centre de .... Aussi bien, il va de soi, sur le vu de son cahier des charges, qu'un tel poste n'était pas l'apanage de la seule demanderesse, mais pouvait être occupé par de nombreux autres employés ou employées potentiels dans la mesure où il ne nécessitait pas de connaissances spéciales. L'attribuer à la demanderesse n'était donc pas dicté par des contingences de nature organisationnelle.

La cour cantonale retient, en revanche, que la défenderesse n'était pas à même, au début mars 2000, de confier à la demanderesse un emploi de vendeuse à 60% qui ne nécessitât point d'efforts physiques importants et qui ne s'exerçât pas dans des locaux froids, humides et exposés aux courants d'air. Cette constatation de fait, que la demanderesse n'a pas attaquée par la voie du recours de droit public, lie la juridiction fédérale de réforme (art. 63 al. 2 OJ). Il en va différemment de la conclusion qu'en ont tirée les juges cantonaux, à savoir que la défenderesse pouvait raisonnablement exiger de la demanderesse qu'elle occupât le poste litigieux, à tout le moins pour une période temporaire. A cet égard, il ne faut pas perdre de vue que les premiers symptômes de l'état dépressif réactionnel dans lequel la demanderesse s'est trouvée depuis le mois de mai 1998, alors qu'elle avait donné entière satisfaction à son employeur durant les cinq premières années de service, et qui a entraîné, avec l'accident subséquent, des incapacités de travail sur une longue période, sont apparus au moment de l'entrée en fonction de B._____, le nouveau gérant du magasin de .... Certes, la défenderesse a raison lorsqu'elle conteste que l'on puisse
affirmer tout de go, comme le fait la demanderesse, que le prénommé était "l'une des personnes responsables du mobbing". L'existence d'actes de mobbing commis au détriment de la demanderesse n'a, de fait, pas été formellement constatée par la cour cantonale. Cependant, il est indéniable, sur le vu des faits retenus dans le

jugement attaqué, que l'environnement professionnel, caractérisé par des relations tendues entre le nouveau gérant et la demanderesse, a influé de manière particulièrement négative sur l'état de santé de cette dernière à partir de 1998. Il s'agit là d'une donnée objective qui ne dépend pas du point de savoir dans quelle mesure chacun des deux protagonistes, à supposer qu'ils fussent seuls en cause, porte la responsabilité d'un tel état de choses. Au reste, la défenderesse ne pouvait pas ignorer le danger inhérent à cette situation pour la santé de son employée: elle en avait été informée en détail par l'intéressée dans un courrier du 10 juin 1998 et son médecin conseil lui avait indiqué, en août de la même année, qu'il appartenait à la direction de régler dans les plus brefs délais cet important conflit de travail qui se répercutait sur la santé de l'employée. La preuve que la défenderesse avait conscience de
pareil danger est d'ailleurs fournie par sa lettre du 4 novembre 1999 où elle déclarait regretter qu'il en fût ainsi et indiquait que, dans ces circonstances, elle n'entendait pas réintégrer la demanderesse dans sa fonction de vendeuse au centre de .... Considérée à la lumière de ce contexte, la proposition faite à fin février 2000 à la demanderesse de travailler comme préposé à la propreté dudit centre, sous les ordres de B._____ et du concierge, n'était pas acceptable, quoi qu'en disent les juges précédents. Elle impliquait une cohabitation, dans un rapport de dépendance direct, entre la demanderesse et la personne à laquelle la première imputait, à tort ou à raison, la responsabilité de la détérioration de ses conditions de travail, cohabitation dont la défenderesse avait pourtant écarté l'idée quelques mois plus tôt. On peut, en effet, comprendre, objectivement, qu'une personne atteinte dans sa santé psychique en raison d'un environnement professionnel conflictuel, et qui n'avait pas encore recouvré la totalité de sa capacité de travail, ait rechigné à se voir placée dans le même environnement, au risque de s'exposer à une éventuelle rechute. A cet égard, l'argument, avancé par la cour cantonale, selon lequel la
cohabitation envisagée ne devait durer que trois semaines environ, n'apparaît guère convaincant. Il n'est, en effet, pas déraisonnable de penser que ce laps de temps, de durée certes réduite, eût été suffisant pour permettre au gérant du centre commercial de harceler psychologiquement une employée déjà fragilisée par un précédent conflit les ayant opposés, à supposer qu'il entendît agir de la sorte. Force est d'admettre, dès lors, qu'en refusant la proposition qui lui était faite, c'est-à-dire en ne se conformant pas à des directives concernant la nature du travail à exécuter, la demanderesse n'a pas violé ses obligations contractuelles, étant donné que cette proposition était susceptible de porter atteinte à sa personnalité qu'il appartenait à l'employeur de protéger (cf. art. 328 al. 1 CO). Peu importe, dans ces conditions, que la défenderesse n'ait pas disposé à l'époque d'un poste correspondant à celui pour lequel la demanderesse avait été engagée et adapté à l'état de santé de la travailleuse. Il lui eût fallu trouver, dans ce cas, une solution de rechange raisonnable, à caractère temporaire ou non, que la demanderesse n'eût pu refuser ou, à ce défaut, résilier le contrat de travail de l'intéressée en respectant le délai et
le terme de congé applicables (art. 335c CO) ainsi que les dispositions protectrices de la loi (art. 336c CO). En revanche, la défenderesse ne pouvait mettre fin abruptement aux rapports de travail existants en se prévalant du refus de la demanderesse de suivre des directives susceptibles de porter atteinte à sa personnalité.

Il suit de là que l'on se trouve en présence d'un licenciement injustifié de la part de l'employeur. Au demeurant, la même conclusion se fût imposée si les directives données par l'employeur à la travailleuse avaient été admissibles. Dans cette hypothèse, en effet, le refus d'obtempérer de celle-ci n'eût pas revêtu un degré de gravité tel, étant donné les circonstances susmentionnées, qu'il justifiât un licenciement immédiat de l'intéressée sans avertissement préalable. Or, la demanderesse a été congédiée sans avoir été informée qu'un éventuel refus d'accepter le poste de préposé à la propreté qui lui était offert emporterait une telle sanction.
4.
Si l'on admet, comme on l'a démontré plus haut, que la proposition faite par l'employeur d'assigner à l'employée une autre tâche que celle pour laquelle elle avait été engagée portait atteinte à la personnalité de l'intéressée dans les circonstances où elle est intervenue, il faut alors aussi retenir - en se plaçant sur le terrain choisi par la demanderesse - que le congé litigieux, qualifié dans cette hypothèse d'ordinaire, est abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO, puisqu'il a été donné à une partie qui refusait à juste titre de suivre les directives de son cocontractant.
5.
5.1 Une résiliation immédiate injustifiée donnée dans des conditions qui correspondent à une résiliation abusive ne permet pas d'exiger de la partie qui a résilié le contrat le versement des deux indemnités prévues par les art.

336a et 337c al. 3 CO. Seule l'indemnité fondée sur la dernière disposition citée entre alors en ligne de compte (ATF 121 III 64 consid. 2). Tel est le cas en l'espèce.
5.2
5.2.1 L'art. 337c al. 3 CO prévoit que le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixe librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances; cette indemnité peut atteindre six mois de salaire au plus.

L'indemnité est due, en principe, dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié. Une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons (ATF 116 II 300 consid. 5a p. 301; voir aussi: ATF 121 III 64 consid. 3c p. 68; 120 II 243 consid. 3e p. 247). L'indemnité, dont le montant n'est pas soumis aux cotisations sociales (ATF 123 V 5), est fixée d'après la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur; d'autres critères, tels que la durée des rapports de travail, l'âge du travailleur, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante (ATF 121 III 64 consid. 3c) et les effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391 consid. 3c p. 394), entrent aussi en considération (pour un aperçu de la jurisprudence en la matière, voir l'arrêt 4C.86/2001 du 28 mars 2002, consid. 1d).
5.2.2 En l'occurrence, la défenderesse a licencié la demanderesse avec effet immédiat parce que celle-ci avait refusé de se plier à des directives concernant la nature du travail à exécuter par elle. Or, semblable refus était justifié car ces directives violaient les droits de la personnalité de l'employée. Eu égard au contexte dans lequel elle est survenue, il s'est agi d'une atteinte de gravité moyenne. D'un côté, il est indéniable que l'employeur n'a pas fait tout son possible dans la recherche d'une solution de rechange acceptable pour une travailleuse immigrée, âgée de 48 ans, de santé psychique fragile, qui lui avait donné entière satisfaction durant les cinq premières années de service et qui avait été confrontée par la suite à un environnement professionnel particulièrement néfaste pour son état de santé sans que des mesures fussent prises pour y remédier. D'un autre côté, la défenderesse n'est pas restée les bras ballants après qu'elle eut enfin pris conscience du grave problème relationnel posé par la cohabitation entre le nouveau gérant du centre de ... et la demanderesse. Elle a tenté, peut-être de manière maladroite, mais tenté quand même de reconvertir celle-ci au sein de l'entreprise en tenant compte de ce problème et de l'état de santé de la travailleuse. En outre, l'une des causes de l'aggravation de cet état de santé - à savoir, l'accident dont la demanderesse a été victime lors de vacances passées dans son pays d'origine - était totalement indépendante de la volonté de la défenderesse. Il ne semble pas, au demeurant, que le licenciement incriminé ait durablement influé sur la capacité de travail de la demanderesse, étant donné que cette dernière a pu trouver un emploi mieux rémunéré en janvier 2002.

Dans ces conditions et tout bien considéré, il se justifie d'allouer à la demanderesse une indemnité de 5'932 fr. 30 correspondant à trois mois de salaire. La demanderesse n'en ayant pas réclamés, il n'est pas possible de lui octroyer des intérêts sur ledit montant (ne ultra petita).
6.
La présente procédure est gratuite, en vertu de l'art. 343 al. 3 CO, puisqu'elle a trait à un différend résultant du contrat de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas le plafond de 30'000 fr. fixé à l'art. 343 al. 2 CO. La demanderesse n'obtient que la moitié de ce qu'elle réclamait en instance fédérale de réforme. Il y a lieu, partant, de compenser les dépens relatifs à cette instance.

Enfin, la cause sera renvoyée aux juges précédents pour qu'ils statuent à nouveau sur les dépens de la procédure d'appel cantonale.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est partiellement admis. En conséquence, le chiffre 1 du dispositif du jugement attaqué est réformé en ce sens que X._____ versera à A._____ la somme de 5'932 fr. 30; le chiffre 4 du dispositif du même jugement est annulé et la cause est renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision sur les dépens de la procédure d'appel cantonale.
2.
Il n'est pas perçu de frais.
3.

Les dépens sont compensés.
4.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et à la IIe Cour civile du Tribunal cantonal du canton du Valais.
Lausanne, le 6 juillet 2005
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: Le greffier: