Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.356/2004 /ech

Arrêt du 7 décembre 2004
Ire Cour civile

Composition
MM. et Mme les Juges Corboz, président, Favre et Kiss.
Greffière: Mme Aubry Girardin.

Parties
X._____ S.A.,
défenderesse et recourante, représentée par Me Pierre-Henri Dubois,

contre

A._____,
demanderesse et intimée, représentée par Me Gérard Biétry, avocat,

Caisse Z._____, intervenante et intimée.

Objet
contrat de travail; résiliation en temps inopportun

(recours en réforme contre l'arrêt de la Cour de cassation civile du Tribunal cantonal neuchâtelois du 18 août 2004).

Faits:
A.
Le 21 novembre 2000, A._____ a conclu un contrat de travail avec l'agence de travail temporaire X._____ S.A. Il était prévu que A._____ devait se rendre, dès le 22 novembre 2000, auprès de l'entreprise Y._____ S.A. (ci-après: Y._____), pour une mission de durée indéterminée en tant qu'opératrice de production. Le salaire horaire brut s'élevait à 21,23 francs, plus 8,33 % à titre de vacances, soit à 23 francs au total. Le contrat comportait au verso des conditions générales intitulées "contrat cadre de travail", qui ont également été signées par les parties.

Par lettre recommandée du 7 septembre 2001, X._____ S.A. a confirmé à A._____ que, comme annoncé la veille, sa mission prendrait fin au 12 octobre 2001.

Le 19 octobre 2001, la salariée a informé son employeur qu'elle se tenait à disposition pour poursuivre sa mission, dès lors que le contrat de travail ne pouvait être résilié, car elle était enceinte lors de la réception de la lettre de congé. Selon un certificat médical du 17 octobre 2001, elle présentait en effet une grossesse de onze à douze semaines.
B.
Le 28 mars 2002, A._____ a déposé une demande au Tribunal des prud'hommes du district de Neuchâtel, en concluant à ce que X._____ S.A. soit tenue de lui payer le montant de 37'294,70 fr. plus intérêt.

En cours de procédure, la Caisse Z._____ a formé une demande d'intervention, indiquant au Tribunal de prud'hommes, le 13 septembre 2002, que le montant de sa subrogation avait atteint 18'647,15 fr. brut.

Par jugement du 18 septembre 2002, le Tribunal des prud'hommes a condamné X._____ S.A. à payer 4'053 fr. brut à A._____ et 18'647,15 fr. brut à la Caisse Z._____. Faisant application des art. 336 ss CO, il a retenu en substance que la résiliation était nulle, car elle était intervenue lorsque la salariée était enceinte, de sorte que le salaire restait dû pour la période ultérieure au 12 octobre 2001, jusqu'à l'accouchement de A._____ survenu le 29 avril 2002.
Statuant sur recours de X._____ S.A., la Cour de cassation civile du Tribunal cantonal neuchâtelois a, par arrêt du 18 août 2004, cassé le jugement entrepris et, statuant au fond, elle a condamné X._____ S.A. à payer à A._____ la somme de 22'701 fr. brut. Tout en confirmant la position du Tribunal de prud'hommes sur le fond, la Cour de cassation a considéré que la Caisse Z._____ ne pouvait que formuler une intervention limitée au sens de la procédure civile cantonale, de sorte qu'aucun montant ne pouvait lui être alloué directement, le tout revenant à A._____.
C.
Contre l'arrêt du 18 août 2004, X._____ S.A. (la défenderesse) interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Elle conclut principalement à ce qu'elle soit libérée du paiement du salaire de A._____ passé le 12 octobre 2001 et, subsidiairement, au renvoi de la cause à l'autorité cantonale pour qu'elle statue dans le sens des considérants sur les prétentions de la Caisse Z._____.

Tout en renonçant à formuler une réponse, A._____ (la demanderesse) a indiqué qu'elle était en contact avec la Caisse Z._____ et que, le cas échéant, un arrangement interviendrait, afin que l'affaire soit liquidée sans risque de double paiement.

La Caisse Z._____ (l'intervenante) a également assuré qu'aucune surindemnisation n'était à craindre, car A._____ rembourserait les indemnités de chômage perçues, si elle obtenait gain de cause.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions libératoires et dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ) sur une contestation civile (cf. ATF 129 III 301 consid. 1.2.2 et les références citées) dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ), le recours en réforme 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).

2.
2.1 En premier lieu, la défenderesse invoque une violation de l'art. 2 al. 2 CC en relation avec l'application de l'art. 336c al. 1 let. c et al. 2 CO. Elle soutient que les relations contractuelles entre les parties relevaient du contrat de travail intérimaire proprement dit. Par conséquent, hormis la période durant laquelle elle était en mission, la demanderesse ne pouvait prétendre ni à un salaire ni au droit de se voir proposer une autre mission. Cette employée savait du reste depuis le premier jour de travail que l'entreprise Y._____ allait fermer le département dans lequel elle avait été engagée. La période de protection de l'art. 336c CO ne devait pas être appliquée de manière trop schématique, eu égard au but poursuivi par cette disposition, à savoir le maintien d'un contrat de travail, tant que l'employé est empêché de rechercher un nouvel emploi (ATF 124 III 346 consid. 1a). Il se trouve que la demanderesse était en mesure de travailler au moment de la fin de sa mission auprès de Y._____. L'art. 336c al. 1 let. c CO tend à faire en sorte que l'employée qui est en mesure de travailler en début de grossesse soit maintenue dans la même situation que précédemment, mais ne vise pas à améliorer cette situation. En
l'espèce, si elle n'avait pas été enceinte, la demanderesse n'aurait pu prétendre à aucun salaire à la fin de sa mission pour Y._____, à moins qu'une nouvelle mission lui ait été proposée, ce que la défenderesse n'avait d'ailleurs aucune obligation de faire. Ainsi, comme le souligne l'arrêt attaqué, la demanderesse a profité d'une situation plus favorable seulement parce que son licenciement est survenu durant une période de protection. L'employeur intérimaire se trouve, pour sa part, désavantagé, lorsqu'il ne peut proposer à une employée enceinte qui est en mesure de travailler une nouvelle mission auprès d'une autre entreprise utilisatrice, en comparaison avec un employeur ordinaire, qui peut simplement continuer d'utiliser les services de la travailleuse enceinte dans l'entreprise. La défenderesse en conclut que la demanderesse agit de manière abusive, lorsqu'elle

invoque la protection de l'art. 336c CO en pareille situation.
2.2 Selon l'art. 336c al. 1 let. c CO, l'employeur ne peut, après le temps d'essai, résilier le contrat pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement. Le congé donné pendant cette période est nul (art. 336c al. 2 1ère phrase CO).

En l'occurrence, les parties ont conclu, le 21 novembre 2000, un contrat de durée indéterminée portant sur une mission de la demanderesse auprès de Y._____, que la défenderesse a résilié le 7 septembre 2001. A ce moment, le temps d'essai était expiré et l'employée licenciée se trouvait enceinte. Force est donc de constater que le congé a été donné durant la période de protection visée par l'art. 336c al. 1 let. c CO, de sorte que l'on ne peut faire grief à la cour cantonale de l'avoir considéré comme nul, ce que la défenderesse ne conteste du reste pas dans son principe. Il reste à se demander si, compte tenu des particularités des relations de travail temporaire, la demanderesse se comporte abusivement en invoquant la protection contre le congé en temps inopportun.
2.3 D'après la jurisprudence du Tribunal fédéral, seules des circonstances tout à fait exceptionnelles permettent à l'employeur de se prévaloir d'un abus de droit de la part du travailleur (ATF 129 III 618 consid. 5.2; 110 II 168 consid. 3c p. 171 s.).

Dans le cas d'espèce, de telles circonstances ne sont par réunies et ne peuvent en tous les cas pas être déduites du fait que les parties sont liées par un contrat de travail temporaire. L'art. 27 de l'Ordonnance sur le service de l'emploi (OSE; RS 823.111) distingue trois formes de location de services : le travail temporaire, le travail en régie et la mise à disposition occasionnelle de travailleurs. Seule la première forme de location de services entre en ligne de compte dans la présente cause. En cas de travail temporaire, l'employeur (l'agence de placement) ne conclut pas, dans un premier temps, de véritable contrat de travail avec son employé, mais un contrat-cadre, soit une convention générale de services permettant d'obtenir l'adhésion du travailleur à ses conditions de travail. Elle lui propose ensuite un contrat de mission dans une entreprise tierce. Si le travailleur accepte la mission offerte, alors il conclut un contrat de travail effectif avec l'agence de placement (Rehbinder/Portmann, Commentaire bâlois, no 25 ad art. 319 CO; Thévenoz, Le travail temporaire, thèse Genève 1987, p. 220 s. no 643; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Lausanne 2001, art. 319 CO no 2.6).

Au moment de son licenciement, la demanderesse était liée à la défenderesse par un contrat individuel de travail de durée indéterminée datant du 21 novembre 2000 et prévoyant une mission auprès de Y._____. C'est ainsi à juste titre que la cour cantonale a souligné que la protection dont a pu bénéficier la demanderesse après avoir été licenciée en étant enceinte découlait de l'existence d'un tel contrat de durée indéterminée. Toute salariée placée dans la même situation en aurait profité de la même manière, qu'il se soit agit ou non de travail temporaire. Du point de vue de l'employeur, cette situation ne se distingue donc pas de celle prévalant en cas de contrat de travail ordinaire, de sorte qu'elle ne saurait fonder un abus de droit.

La défenderesse fait valoir que, dans un rapport de travail ordinaire, l'employeur pourrait continuer à occuper la travailleuse enceinte, alors qu'en cas de travail temporaire, l'agence de placement qui n'a pas de mission à confier à la salariée en question ne dispose pas de cette faculté. Tel est effectivement le cas, mais cette conséquence ne suffit pas à fonder un abus de droit. La situation de l'agence de placement n'est pas pire que celle de l'employeur qui ferme son entreprise. Ce dernier se voit également privé de la possibilité de licencier un travailleur durant un délai de protection et doit continuer à lui verser son salaire, alors qu'il ne peut plus l'occuper en raison de la cessation de son activité. Or, la jurisprudence considère que la protection temporaire contre la résiliation instituée par l'art. 336c CO s'applique également dans le cas d'une fermeture d'entreprise totale ou partielle (ATF 124 III 346, en particulier consid. 2b p. 350).

Le grief concernant la violation de l'art. 2 al. 2 CC en relation avec l'application de l'art. 336c al. 1 let. c et al. 2 CO apparaît ainsi infondé.
3.
En second lieu, la défenderesse se plaint d'une mauvaise application de l'art. 29 al. 2 LACI (RS 837.0).
3.1 Dès que la cause porte sur une contestation de nature civile, ce qui est le cas en l'espèce (cf. supra consid. 1), le recours en réforme est ouvert pour se plaindre de la violation de toute règle de droit fédéral, privé ou public,

à l'exception des seuls droits constitutionnels des citoyens (art. 43 al. 1 OJ; Poudret, COJ II, Berne 1990, no 1.3.1 ad art. 43 OJ; Münch, Prozessieren vor Bundesgericht, 2e éd. Bâle 1998, p. 134 no 4.38). La façon dont l'art. 29 al. 2 LACI a été mis en oeuvre dans l'arrêt attaqué peut donc en principe être vérifiée.
3.2 La défenderesse soutient que, d'après cette disposition, au moment où les indemnités sont versées par la caisse de chômage à l'assuré, toutes les prétentions de celui-ci sont transmises ex lege à la caisse. Par conséquent, la demanderesse a perdu toute légitimation active dans la mesure de la subrogation intervenue jusqu'à l'ouverture de l'action, ce dont la cour cantonale n'a pas tenu compte.
Cette critique est fondée (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.259/2003 du 2 avril 2004 consid. 4.1 et 4.2). Pourtant, la défenderesse n'a aucun intérêt juridiquement protégé lui permettant de faire valoir une violation de l'art. 29 al. 2 LACI. En effet, l'intérêt au recours en réforme consiste à obtenir une modification du dispositif de la décision attaquée (Poudret, op. cit., no 5.3 ad art. 53 OJ). Le recours ne peut servir seulement à compléter et améliorer la motivation cantonale, si l'issue du litige n'en est pas modifiée; il n'y a donc pas à entrer en matière sur une argumentation juridique qui ne pourrait pas influencer le résultat de la décision entreprise (Corboz, Le recours en réforme au Tribunal fédéral, SJ 2000 II p. 1 ss, 30).

En l'occurrence, la défenderesse doit de toute manière verser le montant de 22'701 fr. brut, tel qu'il ressort du dispositif de l'arrêt entrepris. Même si la demande de la salariée devait être rejetée pour défaut de légitimation active dans la mesure des indemnités journalières perçues jusqu'au moment de l'ouverture de l'action (pour la situation juridique après le dépôt de la demande, cf. RJB 1991 p. 302), la défenderesse devrait payer un montant correspondant à la caisse de chômage, qui n'est pas en droit de renoncer à ses prétentions (Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz - AVIG -, Berne 1998, p. 357). L'employeur ne gagnerait donc rien. En outre, la défenderesse ne court aucun risque de devoir s'acquitter deux fois du montant dû à titre de salaire, dès lors que tant la demanderesse que l'intervenante ont confirmé par écrit dans la présente procédure qu'elles s'étaient mises d'accord sur la restitution des indemnités journalières fournies, sans que la défenderesse ne doive redouter un double paiement. Elles se trouvent ainsi liées par de telles déclarations.

L'explication fournie par la défenderesse afin de démontrer son intérêt n'est pour sa part nullement convaincante. Celle-ci a seulement indiqué, sans autres précisions, que la cour cantonale ne s'était pas prononcée sur les griefs de nature procédurale pour déterminer si les conclusions de la caisse de chômage seraient recevables. Or, on ne voit pas en quoi cet aspect pourrait léser la défenderesse, ce d'autant que la cour cantonale a statué sans frais ni dépens.

On ne discerne donc aucun intérêt de la défenderesse à critiquer l'application de l'art. 29 al. 2 LACI, dès lors que la façon dont la cour cantonale a mis en oeuvre cette disposition n'est pas de nature à modifier l'issue du litige en ce qui concerne l'employeur. Il ne sera donc pas entré en matière sur ce grief.

4.
Dans ces circonstances, le recours est infondé et doit être rejeté, dans la mesure où il est recevable.

Dans les litiges résultant du contrat de travail, la procédure est gratuite à condition que la valeur litigieuse, établie selon la prétention à l'ouverture de l'action, ne dépasse pas le seuil de 30'000 fr. (art. 343 al. 2 et 3 CO; ATF 115 II 30 consid. 4b p. 41; 100 II 358 consid. a). Dès lors que, dans sa demande du 28 mars 2002, la demanderesse a conclu au paiement de 37'294,70 fr., la procédure n'est pas gratuite, peu importe que les prétentions aient été réduites par la suite. Les frais seront donc mis à la charge de la défenderesse, qui succombe (art. 156 al. 1 OJ).

Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens à la demanderesse, qui n'a pas déposé de réponse. Quant à l'intervenante, elle ne peut davantage prétendre à une indemnité à titre de dépens (art. 159 al. 2 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.
2.

Un émolument judiciaire de 2'000 fr. est mis à la charge de la défenderesse.
3.
Il n'est pas alloué de dépens.

4.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties, à la Caisse Z._____ et à la Cour de cassation civile du Tribunal cantonal neuchâtelois.
Lausanne, le 7 décembre 2004
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: La greffière: