

NE_GERICHTE CACIV.2016.96 vom 31. Dezember 2003

NE Tribunal cantonal, 2003-12-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CACIV.2016.96_d20031231

FR: NE_GERICHTE CACIV.2016.96 du 31 décembre 2003

IT: NE_GERICHTE CACIV.2016.96 del 31 dicembre 2003

Regeste

Contrat de travail. Licenciement abusif. Indemnité en faveur de l'employée.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux, l'appel est recevable.

E. 2

L'intimée sollicite la production du jugement rendu en appel par la Cour pénale le 25 mai 2016 à l'encontre de certains membres du conseil d'administration de l'appelante. Cette réquisition doit être rejetée. En effet, le jugement pénal n'est en rien déterminant pour apprécier si le licenciement de l'intéressée revêtait ou non un caractère abusif.

E. 3

L'appelante reproche à la juge de première instance d'avoir retenu que les motifs invoqués à l'appui du licenciement de l'intimée n'étaient pas établis et ne constituaient que des prétextes, B., C. et L. ■ membres du conseil d'administration – ayant en réalité orchestré la résiliation du contrat de travail de l'intéressée parce que celle-ci critiquait leur système de rémunération et les prêts chirographaires rémunérés à un taux d'intérêt de 4 % l'an qu'ils avaient accordés à la coopérative. Ce grief est fondé, car le dossier ne permet pas de se convaincre que le motif prépondérant du congé consistait dans les critiques précitées, même si celles-ci ont peut-être joué un certain rôle en arrière-plan. La seule trace écrite d'une réserve de l'intimée concernant les prêts chirographaires est le procès-verbal de la séance du conseil d'administration de la coopérative du 12 juin 2009. Il ressort de ce document que B. – président du conseil d'administration – a proposé que le taux d'intérêt de ces prêts pour l'année 2009 soit fixé à 4 % l'an en se fondant sur le taux de référence de 3.5 % fixé par la Confédération au 1^{er} janvier 2009, majoré parce que les prêts concernés aient sans garantie. Une discussion s'en est suivie, à laquelle l'intimée n'a pas participé. Finalement, tous les membres du conseil d'administration ont accepté cette proposition, sauf l'intimée qui s'est abstenue. Il n'est pas établi que cette réserve – qui ne constituait pas une opposition manifeste même si elle est probablement réelle dans une situation d'unanimité hormis une abstention – aurait directement et sous cet angle amené l'appelante à prendre la décision en décembre 2009 – soit six mois plus tard – de congédier l'intimée. Même dans sa longue lettre de justification du 20 décembre 2009, adressée aux membres du conseil d'administration, à l'exception de B. et C. – qui est postérieure à la volonté manifestée par ceux-ci de la licencier – l'intimée n'a articulé aucun reproche à l'encontre des prénommés relatif aux prêts chirographaires, se bornant à dénoncer une facturation d'honoraires excessive de leur part, l'antagonisme entre les intéressés (il y sera revenu au considérant 5 in fine) apparaissant toutefois clairement. En ce qui concerne les témoignages recueillis dans

le cadre de la procédure civile, seule D. déclare que l'intimée aurait remis en cause l'utilité de ces prêts. Or la crédibilité de ce témoin – décrite par E., employée comme comptable de la coopérative jusqu'au mois de juin 2009, comme fausse, menteuse et manipulatrice – est nulle. D. a en effet prétendu en procédure qu'elle avait entretenu de très bons rapports avec l'intimée, qui était sa supérieure directe ; que celle-ci était très compétente et effectuait son travail avec conscience ; qu'elle n'avait constaté aucune erreur de gestion ou de suivi des dossiers de la part de l'intéressée, qui auraient justifié son licenciement. Or, le 25 novembre 2009, D. a adressé un courriel à B. dans lequel elle accusait l'intimée de tricher concernant l'indication de ses heures de travail, de prendre énormément de congés, de facturer des heures supplémentaires et de ne pas faire « son boulot » durant la journée, de favoriser certains locataires de la coopérative, de confier des travaux de nettoyage à un prix surfait à une amie, de faire preuve de « copinage » et de commettre des erreurs de gestion. Le revirement du témoin D. est sans doute consécutif au fait qu'elle a elle-même été licenciée en 2010. Le témoin K. – qui a succédé à E. comme comptable – a constaté une vive tension entre l'intimée et D., « qui se reprochaient mutuellement des manquements dans l'exécution de leur travail respectif ». Elle a précisé, s'agissant de savoir dans quelles circonstances avait été prise la décision de mettre un terme au contrat de travail de l'intimée, que tout était parti d'un dossier établi par D. contre A., à propos duquel la première nommée avait demandé un entretien à B.. Un second entretien avait eu lieu à Thielle en présence de B., C. et L., au cours duquel D. avait beaucoup parlé et évoqué tous ses griefs à l'encontre du travail de l'intimée, ce qui constituait plutôt une surprise pour les membres du conseil d'administration. La première juge s'est fondée sur les témoignages recueillis dans le cadre de la procédure pénale ouverte à l'encontre des membres du conseil d'administration B., C. et L., pour retenir que l'intimée avait contesté les prêts chirographaires consentis par ceux-ci à la coopérative. Elle a relevé que F. avait déclaré que l'intimée s'était approchée de lui pour poser des questions à ce sujet ; que N. avait dit que les discussions avaient débuté avec l'arrivée de l'intimée et que, lors de l'assemblée de 2009, elle n'avait pas accepté les prêts ; que O. avait confirmé lui aussi que l'intimée avait contesté ces prêts. Cependant, interrogé dans le cadre de la procédure civile, F. a déclaré ne pas avoir parlé personnellement avec l'intimée des prêts et ne pas se souvenir si celle-ci en avait parlé lors des séances du conseil d'administration. Quant aux déclarations du témoin N., elles ne correspondent pas tout à fait à la réalité, puisque, lors de la séance du conseil d'administration du 12 juin 2009, l'intimée s'est limitée à s'abstenir lors du vote sur le taux d'intérêt de ces prêts. Les témoignages administrés dans le cadre du dossier pénal ne permettent pas de conclure que des contestations de l'intimée concernant les prêts chirographaires accordés par certains membres du conseil d'administration à la coopérative seraient à l'origine de la décision de licenciement de l'intéressée. Si les bénéficiaires de ces taux d'intérêt avaient éprouvé de quelconques inquiétudes concernant l'attitude de l'intimée à cet égard, il aurait été particulièrement risqué de réagir en licenciant – de la manière dont ils l'ont fait – l'intéressée. C'est d'ailleurs après avoir reçu son congé que A. les a dénoncés pénalement. Ce sont bien plutôt les manquements supposés de l'intimée, dénoncés par D., qui ont déclenché le processus de licenciement. Reste à savoir si ces manquements sont établis et si la manière dont l'appelante a conduit la procédure de congé de l'intéressée ne rend pas celui-ci abusif. Le témoin K. a déclaré que, lors de la réunion à Thielle, à la demande de B., elle avait confirmé qu'une grande partie des griefs émis par D. à l'encontre de l'intimée, étaient fondés, dans la mesure où elle avait elle-même constaté une partie des faits évoqués. Elle a ajouté ne pas avoir du tout pensé alors que l'appelante en viendrait à

licencier l'intimée. Sur demande du conseil de l'appelante, elle a précisé, concernant les décomptes de chauffage du bâtiment situé rue [aa] à Neuchâtel, qu'une erreur avait été constatée dans la mesure où les montants qui y figuraient étaient beaucoup plus élevés que les années précédentes et qu'elle avait signalé cette erreur à l'intimée qui lui avait dit de se fier aux vérifications faites à ce sujet par l'entreprise M. Une fois les décomptes établis sur cette base erronée, un locataire avait demandé des explications. A la demande du conseil de l'intimée, le témoin a ajouté ne pas pouvoir donner d'autre exemple précis de manquements ou d'erreurs de la prénommée, mais avoir fait des constatations générales (conversations téléphoniques, réponses apportées aux locataires, suivi de travaux d'entretien) lui permettant de dire que l'intimée manquait de compétence ou d'expérience par rapport à son cahier des charges. A propos de l'erreur précitée de décompte de chauffage, le témoin H., gérant d'immeubles chez Prévoyance.ne, a déclaré que l'erreur commise par l'entreprise M. avait été détectée et signalée par l'intimée. Quant au témoin E., celle-ci a indiqué qu'il lui était arrivé de constater une erreur ou l'autre commise par l'intimée par manque de connaissance ou de pratique, l'organisation du travail quotidien permettant toutefois de rectifier spontanément les choses afin de permettre une avance correcte des dossiers. Les autres témoins entendus n'ont pas relevé d'erreurs ou de manquements de la part de l'intimée. Lors de son interrogatoire, C. a indiqué que D. avait fourni une documentation relative aux manquements qu'elle reprochait à l'intimée ; toutefois, cette documentation n'a pas été versée au dossier. En ce qui concerne le processus de licenciement de l'intéressée, il ressort du dossier que B., ayant été contacté téléphoniquement par D. – qui se plaignait pour l'essentiel d'un mobbing exercé à son encontre par l'intimée – a eu un premier entretien avec la dénonciatrice à Estavayer-le-Lac, après quoi il a proposé à celle-ci d'en discuter directement avec A., ce qu'elle a refusé. Une séance s'est ensuite tenue à Thielle en octobre 2009, à laquelle la dénonciatrice, les membres du conseil d'administration B., C. et L. et la comptable K. ont participé (interrogatoire B.). B. a ajouté qu'il avait ensuite pris contact avec l'ancienne comptable de l'entreprise et un bureau d'architecte en charge de travaux de rénovation pour X., avec lequel A. travaillait de façon directe. Ces démarches avaient conduit à la décision de mettre un terme au contrat de travail de l'intimée. Après une nouvelle rencontre en novembre 2009 – réunissant les mêmes participants, sauf C. –, B. et C. avaient convoqué l'intimée en bureau du conseil pour lui annoncer l'intention de X. de la congédier. B. lui avait alors proposé de quitter plutôt d'elle-même la coopérative, selon lui pour lui permettre de retrouver plus facilement un emploi qu'en cas de licenciement. Surprise de ce qui lui était exposé, l'intimée avait demandé à s'expliquer devant le conseil d'administration in corpore, de sorte qu'une séance de celui-ci avait été fixée au 15 décembre 2009, A. n'y participant pas et produisant un certificat médical attestant de son incapacité de travail. C'est lors de cette séance que le conseil d'administration a décidé de mettre fin au contrat de travail de l'intimée en respectant le délai de congé de six mois prévu dans le contrat. Les séances tenues avec la dénonciatrice D. n'ont pas fait l'objet de procès-verbaux. Le procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 15 décembre 2009 n'a pas été produit. Les motifs du congé n'ont été mentionnés ni dans la lettre du 22 décembre 2009, par laquelle l'appelante signifiait à l'intimée son intention de mettre fin aux rapports de travail pour le plus prochain terme possible, ni dans la lettre de licenciement du 1^{er} avril 2010.

E. 4

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, « la résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'article 336 al. 1 CO ,

lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat. L'énumération de l'article 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées. Afin de pouvoir dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait. Il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif ; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation » (arrêt du TF du 05.12.2016 [4A_439/2016] cons. 3.1 et les références citées). Dans un arrêt du 04.05.2016 ([4A_694/2015] cons. 2.4), le Tribunal fédéral a relevé que « la doctrine s'est récemment exprimée sur les investigations que l'employeur doit accomplir s'il entend licencier un travailleur par suite d'une dénonciation qui lui a été adressée par un autre travailleur de l'entreprise (alerte à l'employeur ou whistleblowing). (...). [Dans un tel cas], l'employeur est censé accomplir ou faire accomplir, éventuellement par un mandataire externe si l'accusation est grave, une enquête complète comportant pour le travailleur dénoncé, des garanties équivalentes à celles d'une instruction pénale, telles les possibilités de préparer sa défense, se faire assister d'un conseil et faire administrer des preuves. De ces contributions aussi, il ressort que l'employeur doit s'efforcer de vérifier les faits dénoncés. Il n'est guère discutable qu'au regard de l'article 328 al. 1 CO, le travailleur doit pouvoir équitablement défendre sa position lorsque son honneur est compromis. Pour le surplus, les démarches à accomplir par l'employeur ne sauraient être envisagées de manière abstraite et absolue ; elles dépendent au contraire des circonstances concrètes de chaque cas ». Même si l'arrêt précité concernait la dénonciation d'une infraction pénale – soit un vol qui aurait été commis par une aide-infirmière dans un établissement médico-social –, cette jurisprudence apparaît néanmoins applicable par analogie au cas d'espèce, où des accusations de mobbing et de fautes professionnelles étaient émises par la secrétaire D. à l'encontre de sa supérieure hiérarchique directe. Or, en l'occurrence, l'appelante a manifestement transgressé l'article 328 al. 1 CO par la manière dont elle a réagi aux accusations de D. Les membres du bureau du conseil d'administration de l'appelante ont mené trois séances en présence de la dénonciatrice, qui n'ont pas fait l'objet de procès-verbaux et auxquelles l'intimée n'a pas été invitée à participer. Celle-ci n'a pas eu l'occasion de se déterminer sur les accusations proférées par sa subordonnée, ni de s'expliquer ou de se justifier puisque, lors de la séance du 8 décembre 2009, il lui a été signifié d'emblée qu'elle serait congédiée à moins qu'elle ne donne d'elle-même sa démission. Les vérifications opérées par l'employeur n'ont pas été sérieuses puisque celui-ci n'a pas été à même d'établir en procédure des erreurs de gestion ou des manquements sérieux de l'intimée, les accusations de l'employeur se révélant sans consistance. Cette manière d'agir à l'égard d'une collaboratrice, travaillant depuis plusieurs années au service de l'appelante et qui n'avait fait jusque-là l'objet d'aucune critique ou remarque, est constitutive de licenciement abusif. L'appel est donc mal fondé en tant qu'il le conteste. Les agissements de D. à l'encontre de l'intimée dénotaient certes un conflit massif entre ces deux employées. Toutefois, en présence d'une telle situation, il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures qu'on peut attendre de lui pour désamorcer le conflit, cette exigence reposant sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité des travailleurs (arrêt du TF du 25.08.2016 [4A_130/2016] cons. 2.1). En l'occurrence, les membres du bureau du conseil d'administration de l'appelante n'ont nullement respecté cette obligation. Par ailleurs, sous

l'angle plus strict d'un motif abusif de licenciement, il apparaît que dans une situation où l'antagonisme – peu en importe le motif – entre l'employée et les administrateurs B. et C. était patent, le manque de vérification par ces derniers des accusations proférées par D. est un indice très sérieux, voire la preuve d'une résiliation fondée sur des motifs personnels, même si le conflit relatif au taux d'intérêt n'est pas démontré dans la mesure alléguée.

E. 5

L'appelante fait valoir, à titre subsidiaire, que l'indemnité – correspondant à quatre mois de salaire – allouée en première instance à l'intimée est excessive et doit être réduite à un montant représentant un mois de salaire. Selon l'article 336a CO, le congé abusif est sanctionné par le paiement d'une indemnité fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; celle-ci ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, le salaire de référence étant le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme les provisions ou le treizième salaire. L'indemnité revêt une double fonction, punitive et réparatrice. Étant due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage, elle ne correspond pas à des dommages-intérêts au sens classique, mais a un caractère sui generis, qui l'apparente à une peine conventionnelle. Selon la jurisprudence, les éléments suivants figurent notamment parmi les circonstances à prendre en considération pour fixer le montant de l'indemnité : la gravité de la faute de l'employeur ; la faute concomitante éventuelle du travailleur ; la manière dont s'est déroulée la résiliation ; la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur ; la durée des rapports de travail ; l'étroitesse des rapports de travail ; les effets économiques du licenciement pour le travailleur ; l'âge du travailleur, les éventuelles difficultés de réinsertion du travailleur dans la vie économique ; la situation économique des parties (Wyler / Heinzer , Droit du travail, 2014, p. 659-660 et les références citées). En l'occurrence, les rapports de travail ont duré du 1^{er} septembre 2003 au 31 octobre 2010. Née le 18 février 1962, l'intimée avait plus de quarante-huit ans lorsqu'elle a été licenciée. Elle n'a cependant pas allégué que son congé aurait engendré pour elle des effets économiques particuliers ou qu'elle aurait connu des difficultés de réinsertion professionnelle. Elle a été dispensée de travailler pendant le délai de congé de six mois, du 1^{er} avril au 30 octobre 2010, étant précisé qu'elle a subi une période d'incapacité de travail pour cause de maladie qui paraît directement liée à son licenciement. Elle n'a pas commis de faute concomitante alors que celle de l'employeur apparaît comme de gravité à tout le moins moyenne. Dans ces conditions, l'indemnité allouée à l'intéressée par la juge de première instance, qui correspond à quatre mois de salaire, échappe à la critique.

E. 6

Mal fondé, l'appel doit être rejeté. Vu l'issue de la cause, les frais judiciaires de deuxième instance seront mis à charge de l'appelante. Celle-ci sera en outre condamnée à verser une indemnité de dépens en faveur de l'intimée.