

## **NE\_GERICHTE CC.2000.35 vom 1. Juli 2002**

NE Tribunal cantonal, 2002-07-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CC.2000.35](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CC.2000.35)

FR: NE\_GERICHTE CC.2000.35 du 1 juillet 2002

IT: NE\_GERICHTE CC.2000.35 del 1 luglio 2002

### **Volltext**

Réf. : CC.2000.35-CC1/cp

A. Le 19 janvier 1999, M. (demanderesse) a conclu un contrat de travail avec U. Sàrl (défenderesse), entreprise active dans la fabrication, le développement et le commerce de produits électroniques. Son activité en tant que collaboratrice qualifiée a commencé le 12 janvier 1999 (D.4/1). Le 23 février 1999, la défenderesse résiliait le contrat de travail de la demanderesse avec effet au 2 mars 1999 pour des motifs conjoncturels. La demanderesse accepta les conditions de la résiliation (D.4/2). Le certificat de travail remis à la demanderesse relève son caractère agréable et ses qualités professionnelles (D.4/3). Le demanderesse a toutefois continué de travailler pour la défenderesse après le 2 mars 1999. Le 30 avril, les parties conclurent un nouveau contrat de travail avec effet au 15 avril. Dès mai 1999, son salaire brut a passé de 3'125 francs à 3'400 francs (D.4/9 et 10).

Le mercredi 14 juillet 1999, la demanderesse partit en vacances au Portugal. Les circonstances de ce départ en vacances sont contestées. La demanderesse fait valoir que c'est avec l'accord de son employeur, qu'en raison des nombreuses heures supplémentaires qu'elle avait faites, il ne lui a pas été demandé de rester jusqu'au vendredi (allégué 17 dem.). Selon la défenderesse, le gérant, N. l'a menacée de licenciement (allégué 89 rép.). Ses vacances ont duré du 14 juillet au 9 août 1999.

A sa reprise du travail, le lundi matin 9 août 1999, la demanderesse a été convoquée par le représentant de la défenderesse, N.. Les termes de l'entretien qui eut lieu sont controversés. La demanderesse était alors enceinte de quelque sept semaines. Après l'entretien elle quitta son lieu de travail et rentra chez elle, à [ ] (BE).

Dans l'après-midi du 9 août, elle se rendit chez son médecin, le Dr L., à [ ], qui attesta d'une incapacité de travail à 100 % pendant une semaine (D.4/16).

Le 10 août 1999 la demanderesse a reçu de la défenderesse une lettre de résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail, laquelle fait état de graves manquements et de fautes professionnelles, lettre accompagnée d'un certificat de travail (D.4/17, 18). Après différents griefs, la lettre de résiliation mentionne notamment :

" A votre retour de vacances, le lundi 9 août vous avez repris le travail à 7 h 15 pour nous annoncer d'abord que vous ne viendriez pas l'après-midi, sans justificatif. Après un entretien vous avertissant de la résiliation imminente de votre contrat de travail, vous avez pris la liberté d'abandonner votre poste avant 8 heures et ceci malgré notre opposition" (D.4/17).

Dans une lettre du 11 août 1999, la demanderesse contesta tous les griefs qui lui avaient été faits par son employeur. Elle mentionnait notamment qu'elle avait quitté son travail le 9 août pour des raisons de santé et qu'elle avait consulté son médecin le même jour, joignant le certificat médical du même jour. Elle rappelait également qu'elle était enceinte. Elle

indiquait qu'elle s'engageait à reprendre du service auprès de la défenderesse dès qu'elle ne serait plus en incapacité de travail (D.4/19).

Dans une lettre du 12 août 1999, la défenderesse réitéra ses griefs à l'encontre de la demanderesse. Se référant à l'entretien du 9 août, elle mentionnait qu'alors que le gérant lui faisait part de sa volonté de résilier son contrat de travail pour son terme ordinaire, elle avait parlé "de difficultés avec le chômage et a vaguement évoqué les possibilités d'être tombée enceinte pendant ses vacances". Elle relevait également que la demanderesse lui avait parlé de son intention d'aller chez son médecin pendant l'après-midi, quittant toutefois son travail le matin, au moment de le reprendre sans montrer de malaise et sans en parler du reste (D.4/20).

Dans un certificat médical du 16 août 1999, le Dr T., gynécologue [ ] mentionnait que la demanderesse était en traitement chez lui et qu'elle était incapable de travailler à 100 % du 16 au 23 août 1999 (D.4/21).

Par courrier du 27 août 1999, la demanderesse mit en demeure la défenderesse de lui payer son salaire du mois d'août 1999. Elle lui rappelait également que suite à un contact qu'elle avait pris le 23 août, elle s'était vu refuser de se présenter à son poste de travail, étant même menacée, le cas échéant, d'une intervention de la police. Par lettre du 31 août 1999, la défenderesse rejeta les prétentions de la demanderesse (D.4/22, 23).

La demanderesse s'adressa alors à la Caisse bernoise du chômage qui lui reconnut un droit aux indemnités chômage à partir du 23 août 1999. La caisse de chômage notifia le 14 décembre 1999 à la défenderesse qu'elle entendait se subroger aux droits de son assurée et lui signala que celle-ci n'aurait pas dû être licenciée avant le 31 août 2000 (D.4/31, 32).

B. Le 27 janvier 2000, M. déposa devant une des Cours civiles du Tribunal cantonal une demande contre U. Sàrl dont les conclusions sont les suivantes :

"1. Déclarer la présente demande recevable et bien fondée.

2. Condamner la défenderesse à payer à la demanderesse la somme de 39'109.25 francs avec intérêts à 5 % l'an dès le 9 août 1999.

3. Condamner la défenderesse à payer à la demanderesse, dès le 1er janvier 2000 et jusqu'au 30 septembre 2000, la somme mensuelle de 3'400 francs, avec intérêts à 5 % l'an dès le 9 août 1999, sous déduction des indemnités de chômage relatives à la période tendant du 1er janvier 2000 au 30 septembre 2000.

4. Ordonner à la défenderesse d'établir le certificat de travail de la demanderesse en mentionnant la bonne qualité de l'activité professionnelle de cette dernière.

5. Sous suite de frais et dépens, sous réserve des dispositions sur l'assistance judiciaire."

Elle décompose comme suit le montant réclamé (conclusion n°2) :

- salaires dus pendant la période de protection en cas de grossesse, au moment du dépôt de la demande, 5 mois à 3'400 francs Fr.17'000.-

- 13ème salaire pour une période de 18 mois, soit du 1er avril 1999 au 30 septembre 2000 Fr. 5'100,-

- 7,5 semaines de vacances Fr.5'884.60,-

- heures supplémentaires Fr. 920,-

- indemnité pour résiliation abusive et immédiate injustifiée, soit 6 mois de salaireFr.20'400,-

TotalFr.49'304.60,-

Dont à déduire montant à verser par l'assurance chômageFr.10'195.35,-

Montant dûFr.39'109.25

Dans sa réplique, la demanderesse a augmenté la conclusion n°2 de la demande de 230 francs, faisant ainsi passer celle-ci à 39'339.25 francs avec intérêts, les heures supplémentaires réclamées ayant passé de 920 francs à 1'150 francs.

Elle fait valoir que la défenderesse ne peut se prévaloir de justes motifs selon l'article 337 CO ainsi que cette dernière l'affirme, que dans la mesure où elle se trouvait en raison de sa grossesse, en période de protection, elle a droit à son salaire en principe jusqu'au moment où son contrat aurait pu être résilié au plus tôt, soit en l'espèce jusqu'à fin septembre 2000, que son salaire lui est ainsi dû du 1er août 1999 au 30 septembre 2000, qu'elle a aussi droit à une indemnité de vacances, qu' on ne peut en effet considérer qu'elle ait pris ses vacances pendant la période légale de congé ordinaire, qu'elle a également droit à un treizième salaire au prorata du temps qu'elle devait passer dans l'entreprise. Quant aux heures supplémentaires, elle y a droit dans la mesure où elle effectuait plus que l'horaire hebdomadaire de 42 heures prévu par le contrat. Après avoir également invoqué dans son mémoire de demande les articles 336 ss. CO relatifs à la résiliation abusive, elle s'est finalement fondée sur l'article 337c al.3 CO pour réclamer à la défenderesse une indemnité équivalant à 6 mois de salaire, suite à son licenciement.

C.La société défenderesse conclut quant à elle au rejet de la demande dans toutes ses conclusions, sous suite de frais et dépens. Elle fait valoir que compte tenu des circonstances et des avertissements donnés, elle était en droit, le 9 août 1999, de résilier avec effet immédiat le contrat qui la liait à la demanderesse, qu'en particulier l'abandon à deux reprises (les 14 juillet et 9 août) en l'espace de quelques semaines, de son lieu de travail, contre son avis, justifie une résiliation immédiate, et ceci d'autant plus que ce manquement faisait suite à d'autres plaintes fondées et que les rapports de travail ne duraient que depuis trois mois. Pour la défenderesse, ce nouveau refus de travailler doit être tenu pour objectivement grave. Les relations de confiance ont ainsi été définitivement et gravement ébranlées. Elle conteste en particulier que l'article 35a al 2. LTr trouve application en l'espèce; cette disposition ne s'applique en particulier pas lorsque la salariée s'absente de son travail pour des motifs étrangers à sa grossesse, ce qui est le cas. Il n'est par ailleurs pas contestable que l'article 337 CO s'applique également lorsque la travailleuse se trouve en période de protection, soit pendant sa grossesse et les seize semaines qui suivent l'accouchement. Quant aux prétentions chiffrées de la demanderesse, la société défenderesse fait valoir que la conclusion no 2 est irrecevable, voire mal fondée. Elle se penche également sur les différents postes des décomptes présentés par la demanderesse, dont elle conteste le bien-fondé.

## C O N S I D E R A N T

1.A elle seule, la conclusion no 2 de la demande porte sur un montant de 39.339.25 francs avec intérêts. Une des Cours civiles du Tribunal cantonal est ainsi compétente pour connaître de la procédure.

2. Contrairement à ce que prétend la défenderesse, les allégués de la demande sont suffisamment détaillés, clairs et précis.

3.a) Aux termes de l'article 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs 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. Doivent être considérés comme tels les faits propres à ruiner la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, voire à l'ébranler à tel point que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a pas d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (ATF 127 III 154, 121 III 467 116 II 144 et les auteurs cités). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. S'il est moins grave il ne peut en principe entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Contrairement à ce qui ressortait de la jurisprudence précédente (ATF 108 II 301), celui-ci ne doit pas nécessairement comporter la menace d'un licenciement immédiat (ATF 127 III 153). La résiliation immédiate pour justes motifs est ainsi une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive (Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème édition, Zurich 1993, n 3 ad 337 CO; Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2ème édition, Lausanne 1996, n 8 ad 337 CO).

S'agissant des avertissements, il n'existe pas de critère absolu dans ce domaine. Des règles rigides ne sauraient être posées sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat; sont décisives dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulées par l'employeur (ATF 127 III 157).

Le Tribunal fédéral a par ailleurs précisé que ne constitue pas un juste motif de résiliation immédiate le fait, pour une femme enceinte, d'interrompre son travail en raison de sa grossesse, cette travailleuse étant libre de se dispenser d'aller au travail ou de le quitter sur simple avis, cela conformément à l'article 35 al.1 aLTr (actuellement art. 35a al.2 LTr), applicable en vertu de l'article 342 al.2 CO. Ainsi la femme enceinte peut quitter son travail sur simple avis et n'a pas à justifier son absence quelle qu'en soit la durée (SJ 1989 p. 681). La jurisprudence cantonale va dans le même sens (RJN 1992 p.98). On notera toutefois que l'absence de la travailleuse ne doit pas être étrangère à sa grossesse (SJ 1989 précité).

Il est par ailleurs admis qu'un juste motif de résiliation peut être invoqué également pendant une période de protection (Favre, Munoz, Tobler, Le Contrat de travail, code annoté, Lausanne, 2001 ad art. 337 no 1. 19).

b) En l'espèce la défenderesse n'était pas en droit comme elle l'a fait de résilier avec effet immédiat le 9 août 1999 le contrat de travail qui la liait à la demanderesse. Elle avance différents griefs contre la demanderesse. Ceux-ci ne permettraient toutefois pas une résiliation immédiate. Différents griefs soulevés contre la demanderesse, en particulier s'agissant de la qualité de son travail, n'ont pas été prouvés, de même que la réalité des avertissements allégués. L'administration des preuves n'a fait ressortir qu'un seul fait, qui remonte au 1er juin. La demanderesse s'est toutefois excusée à ce sujet (D.9/a-b). Quant à la qualité du travail exécuté, peu de précisions ont pu être apportées. De toute façon sous

réserve de cas très particuliers, un rendement insuffisant ou une qualité de travail peu satisfaisante ne justifie pas une résiliation avec effet immédiat, la résiliation ordinaire étant précisément destinée à remédier aussi à de tels problèmes. La réalité des avertissements donnés n'a pas davantage été prouvée. Quant au départ en vacances prématuré, le 14 juillet, les circonstances exactes n'ont là non plus pas été déterminées avec précision. Les versions des faits ne concordent pas. Aucun témoin n'a assisté à ce qui a pu se passer. Il est d'ailleurs significatif qu'à son retour de vacances la société défenderesse, par son représentant, ait informé la demanderesse de son intention de résilier son contrat en respectant les délais de résiliation (D. 4/20). Dans un premier temps il n'était ainsi pas question d'une résiliation avec effet immédiat. C'est bien la preuve que l'on ne se trouvait pas dans un cas où la confiance était ruinée au point qu'il n'existait aucune autre issue qu'une résiliation immédiate. Les faits, tels qu'ils se sont passés le 9 août, n'apportent pas un autre éclairage de la situation et ne permettaient pas davantage à la défenderesse de congédier sans délai la demanderesse. Celle-ci était alors enceinte et le savait. Elle en a fait état devant le représentant de la défenderesse, vaguement selon lui (D.4/20). Elle avait un rendez-vous chez son médecin pour l'après-midi. Elle avait rencontré certains problèmes de santé lors de ses vacances au Portugal, avec hospitalisation de deux jours. On ne saurait dans ces circonstances lui faire grief d'avoir quitté de manière quelque peu intempestive il est vrai son lieu de travail. On relèvera qu'après le 9 août, elle a bénéficié d'une première semaine de congé maladie, laquelle a été prolongée d'une seconde semaine par son gynécologue. On relèvera également qu'ultérieurement elle a offert à différentes reprises de reprendre son travail, une réponse clairement négative lui étant donnée par la défenderesse.

Pour ces différents motifs on ne saurait admettre que celle-ci ait été en droit de résilier avec effet immédiat le contrat qui la liait à son employée. L'article 337c al.1 CO trouve ainsi application.

4. Il convient dès lors d'en tirer les conséquences juridiques et financières qui s'imposent.

Contrairement à ce qui paraît ressortir de l'article 336c CO, la résiliation avec effet immédiat donnée sans justes motifs pendant une période de protection n'est pas nulle. Selon Favre, Munoz et Tobler (op.cit. ad art. 336c no.2.12; voir également RJN 1993 p.93), cette solution est commandée par des motifs de sécurité juridique ainsi que par la teneur de l'article 337c CO, qui consacre le principe selon lequel le contrat prend fin immédiatement en droit, que la résiliation immédiate soit justifiée ou non.

La travailleuse devra être indemnisée jusqu'au terme de la période de protection augmentée du délai de résiliation ordinaire (RJN 1993 p.93).

En l'espèce vu l'absence de justes motifs et en raison de la grossesse de la demanderesse, la défenderesse n'était pas en droit de résilier le contrat de travail qui la liait à cette dernière avant le 17 juillet 2000 ■ l'enfant S. étant née le 23 mars 2000 ■ soit, pour le 30 septembre 2000, le délai de résiliation étant alors de deux mois (art.335c al.1 CO). Elle a ainsi droit à son salaire pendant cette période, dont à déduire ce qu'elle a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que ce qu'elle a réalisé dans le cadre d'une autre activité professionnelle ou le revenu auquel elle a intentionnellement renoncé (art. 337c al 2 CO). A ce sujet, elle a déclaré qu'elle avait repris le travail le 5 juin 2000 réalisant un salaire de 18.30 francs à l'heure (D.38). A l'appui de sa demande d'assistance judiciaire, la demanderesse a déposé différents documents. Il en ressort en particulier qu'entre le mois de juin et fin septembre 2000, elle a réalisé un salaire brut de 5'800,65 francs (2'245,55 francs,

562,55 francs, 1'273,55 francs, 1'719 francs).

Pour la période considérée, la demanderesse a ainsi droit à un montant brut de 41'799,35 francs équivalant au dommage qu'elle a subi suite à la résiliation en violation de la loi de son contrat de travail (soit 3'400 francs x 14 = 47'600 francs dont à déduire 5'800,65 francs = 41'799,35 francs).

Ayant versé à la demanderesse, et selon ses affirmations (D.27) la somme de 17'727.05,- francs brut, la Caisse de chômage du canton de Berne ( succursale de Bienne) est subrogée à la demanderesse à concurrence de ce montant en application de l'article 29a.1 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI). Le montant touché de la Caisse de chômage doit ainsi être déduit du montant dû. Il appartiendra à la Caisse de chômage de faire valoir cette subrogation auprès de la société défenderesse.

5.S'agissant du prorata de treizième salaire, les prétentions de la demanderesse sont bien fondées à concurrence de 3'820.50 ,- francs soit 3'400 francs : 12 x 13,5. Dans la mesure où elle a repris une activité le 5 juin 2000, le prorata doit être calculé jusqu'à ce moment-là. Elle a touché la somme de 465.90,- francs (allégué 110 rép.); la défenderesse reste ainsi lui devoir au titre de treizième salaire la somme de 3'354.60,- francs brut.

6.Quant au droit aux vacances, il y a eu de relever comme le fait la société défenderesse que la demanderesse a bénéficié des vacances entre le 14 juillet et le 9 août 1999. Elle ne saurait prétendre pour cette raison déjà à une indemnité équivalant à 7,5 semaines de vacances. De plus si le droit au paiement des vacances doit être reconnu au travailleur renvoyé abruptement, alors que le contrat aurait pu prendre fin normalement dans un bref délai, il n'en va pas de même lorsque le travailleur est indemnisé pour une plus longue période au cours de laquelle il ne travaille pas ( JAR 2000 p.267; ATF 117 II 270 ; RJN 1993 p. 97). Tel est le cas en l'espèce. La demanderesse n'a pas travaillé pendant quelque dix mois et a été indemnisée en conséquence. L'indemnité reçue englobe manifestement son droit aux vacances. Elle ne saurait prétendre à une indemnité supplémentaire de ce chef.

On ne saurait toutefois davantage retenir que la défenderesse aurait une créance à l'encontre de la demanderesse pour des vacances que celle-ci aurait prises sans droit ou d'avance, sans qu'il n'y ait lieu d'éclaircir davantage les circonstances de son départ, le 14 juillet 1999. Ainsi si la demanderesse ne peut prétendre à une indemnité de vacances, la défenderesse ne peut davantage opérer une déduction de ce chef.

7.Quant aux heures supplémentaires alléguées, elles ne donnent pas droit à un dédommagement. La Cour dispose à cet égard de peu d'éléments de preuve. Ni l'existence, ni le nombre d'heures supplémentaires qui ont éventuellement pu être exécutées n'ont été prouvées. Le décompte déposé, établi par la demanderesse uniquement, sans avoir été présenté à la défenderesse, qui n'a ainsi pas été en mesure de les contester, ne présente en particulier pas une valeur probante suffisante sur ce point. La demande doit être rejetée.

8.Selon l'article 337c al.3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser un montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Il est admis qu'un licenciement immédiat injustifié est une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur. L'indemnité prévue a un double rôle, punitif et réparateur (ATF 123 III 391); il s'agit en particulier d'une pénalité infligée à l'employeur, qui doit être

proportionnée à la mesure de l'atteinte et avoir un effet préventif (ATF 123 I 5, 121 III 64, 119 II 157). Elle inclut la réparation du tort moral. Elle ne peut par ailleurs être cumulée avec une indemnité pour congé abusif (art.336a CO), dont les conditions ne sont de toute façon en l'espèce pas remplies. Elle ne fait pas partie du salaire, les cotisations sociales n'étant de ce fait pas dues (ATF 123 V 5). L'allocation est par ailleurs la règle et le refus l'exception (SJ 1995 p.794; ATF 121 III 63; RJN 1994 p.76). Le juge tiendra compte du tort subi par le travailleur à raison notamment de son âge, de sa situation sociale, de la durée des rapports de travail et de la difficulté à se réinsérer dans la vie économique (SJ 1995 p.802; RJN 1998 p.92). On prendra également en compte le comportement de l'employeur, notamment la légèreté de la décision prise, l'intensité des rapports de travail antérieurs et la manière dont le licenciement a été communiqué au travailleur (SJ 1995 p.802).

En l'espèce une indemnité est due. Aucune circonstance ne justifierait sa suppression. Quant au montant, vu la brièveté des rapports de travail, la jeunesse de la travailleuse, qui après la naissance de son enfant a retrouvé rapidement du travail, et l'importance de son indemnisation, elle sera fixée à l'équivalent d'un mois de salaire, soit à 3'400 francs.

9.La demanderesse ne saurait exiger de la société défenderesse un certificat de travail mentionnant la bonne qualité de son activité. Conformément à l'article 330 a CO, le travailleur peut en revanche demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail. Dans la mesure où la demanderesse a pris des conclusions très précises sur ce point et où d'autre part un certificat de travail uniquement objectif selon l'art. 330a al 2 CO lui a déjà été délivré (D 4/18), la conclusion 4 doit être rejetée.

10.La demande est dès lors bien fondée à concurrence de 27'426,90 francs brut (41'799,35 francs + 3'354.60 francs, dont à déduire 17'727,05 francs brut, montant à concurrence duquel la caisse de chômage est subrogée aux droits de la demanderesse) et 3'400 francs net. Pour l'intégralité du montant dû, la défenderesse est en tous les cas en demeure dès le dépôt de la demande. Des intérêts moratoires sont dus dès cette date.

Il appartiendra à la Caisse de chômage subrogée de faire valoir directement ses droits auprès de la société défenderesse à concurrence du montant versé, qui est, selon son décompte de 17'727.05,- brut.

11.Vu le sort de la cause, la société défenderesse supportera les  $\frac{3}{4}$  des frais de la procédure et la demanderesse  $\frac{1}{4}$  de ceux-ci, une indemnité de dépens réduite étant allouée à cette dernière.

Par ces motifs,LA le COUR CIVILE

1.Condamne la société défenderesse à payer à la demanderesse la somme de 27'426,90 francs brut et 3'400 francs net avec intérêts à 5 % l'an dès le 27 janvier 2000.

2.Rejette la demande pour le surplus.

3.Condamne la société défenderesse au  $\frac{3}{4}$  des frais de justice et la demanderesse à  $\frac{1}{4}$  des frais de justice, avancés ainsi qu'il suit :

- frais avancés par la demanderesse Fr. 3'330,-

- frais avancés par la défenderesseFr. 120,-

- Total

Fr. 3'450,-

=====

4. Condamne la société défenderesse à payer à la demanderesse une indemnité de dépens réduite de 2'500 francs.

Neuchâtel, le 1er juillet 2002

AU NOM DE LA 1<sup>re</sup> COUR CIVILE

Le greffier

La présidente

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.