

## **NE\_GERICHTE CCC.2002.23 vom 1. Juli 2002**

NE Tribunal cantonal, 2002-07-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CCC.2002.23](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.2002.23)

FR: NE\_GERICHTE CCC.2002.23 du 1 juillet 2002

IT: NE\_GERICHTE CCC.2002.23 del 1 luglio 2002

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable, sa motivation satisfaisant par ailleurs aux exigences légales et jurisprudentielles.

#### **E. 2**

Compte tenu de la valeur litigieuse, supérieure à 8'000 francs, le recours en réforme au Tribunal fédéral est possible. De ce fait, l'article 23 al.2 LJPH est applicable. Il a toutefois été jugé que si cette disposition prévoit que la Cour de cassation civile statue avec plein pouvoir d'examen dans les litiges pouvant être déferés par la voie du recours en réforme au Tribunal fédéral, cela signifie certes que l'appréciation des faits ne sera plus revue sous le seul angle restreint de l'arbitraire, mais qu'il n'en découle pas pour autant que la Cour de céans substitue en toute hypothèse son appréciation à celle des juges prud'hommes. Dans la mesure où les normes applicables réservent un large pouvoir d'examen à l'autorité de première instance, la Cour de cassation civile n'interviendra qu'en cas d'excès ou d'abus du pouvoir d'appréciation (RJN 1998, p. 128, 130, et les références).

#### **E. 3**

En premier lieu, il convient de rappeler que, selon la jurisprudence, l'exigence de la bonne foi au sens de l'article 336 al.1 litt.d CO présente un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur : d'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni téméraire, car la protection ne s'étend pas au travailleur qui cherche à bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est. Enfin, s'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant, qui a exercé une influence essentielle sur la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le licenciement. En outre, les motifs de la résiliation relèvent du fait (ATF non publié du 22 décembre 1999 dans la cause G. contre M.; voir aussi SJ 1995, p.797; SJ 1993, p.360; ATF 115 II 484). Sur le motif du congé, le fardeau de la preuve incombe au demandeur. La preuve ayant pour objet des éléments subjectifs - savoir le réel motif de l'employeur -, elle est difficile à apporter. Aussi le juge peut-il présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif annoncé par l'employeur; il en est ainsi par exemple dans l'hypothèse où l'employé se trouve en situation de fournir des éléments tendant à démontrer que le congé a été donné après qu'il a fait valoir une prétention découlant du contrat de travail. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet d'en renverser le fardeau. Elle constitue en définitive une forme de

preuve par indice. De son côté, l'employeur ne peut pas non plus rester inactif: lorsque de tels indices sont apportés, il lui incombe d'apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif de congé (RJN 2001, p.97, 98; SJ 1993, p.360 et les références).

#### **E. 4**

Indépendamment des points sur lesquels les parties en sont restées au stade des allégations, les éléments suivants ressortent du dossier. L'intimée s'est cassé le bras le 4 juillet 2000 et a été mise au bénéfice d'un arrêt de travail jusqu'au 7 août 2000, date à laquelle elle avait apparemment prévu de prendre des vacances.

#### **E. 5**

A l'occasion d'un apéritif d'entreprise, T. a adressé à M. une plaisanterie dont le contenu n'a pas été établi. Il a été envisagé, pendant l'incapacité de travail de M. que celle-ci forme la femme d'T. en vue de son remplacement provisoire, ce qui ne s'est finalement pas fait.

#### **E. 6**

Le 17 juillet 2000, M. s'est adressée par écrit à la recourante pour affirmer qu'il lui appartenait de prendre, même en son absence, les décisions relatives à l'engagement fixe ou temporaire de nouveaux collaborateurs. Elle ajoutait qu'elle considérait qu'aussi longtemps que son atelier atteindrait un rendement satisfaisant pour la direction, il n'y aurait aucune raison que T. se permette de prendre des décisions à sa place.

#### **E. 7**

Deux jours plus tard, T. a répondu à l'intimée en se référant à son courrier précité, dont il estimait le ton prétentieux et désagréable, en l'invitant à lui communiquer le cahier des charges dont elle revendiquait l'application et dont il n'avait pas connaissance.

#### **E. 8**

Le 25 juillet 2000, l'intimée a répondu à cette lettre par un courrier aigre-doux et le 28 juillet 2000, elle a été convoquée à un entretien organisé en vue de lui permettre d'exposer de vive voix les divergences avec T., en présence notamment de l'administratrice secrétaire de la recourante.

#### **E. 9**

A cette occasion, les problèmes relationnels entre l'intimée et T. ont été discutés, ainsi que le conflit qui l'opposait à sa subordonnée F.. Une réduction des attributions de l'intimée a également été envisagée en ce sens que seraient exclues de son cahier des charges la qualification du personnel de l'atelier, la planification des congés, vacances ou absences diverses du personnel et la remise en question des personnes engagées ou mises à disposition de l'atelier par la direction.

#### **E. 10**

Le 18 août 2000, l'intimée a contesté avoir fait des remarques insistantes et déstabilisantes à l'égard de F., comme le mentionnait le compte-rendu de l'entretien du 7 août 2000, et elle a fait observer qu'en la soulageant de certaines tâches, on créait un risque quant à la qualité du travail fourni. Dans ces conditions, elle estimait juste et équitable que la responsabilité envers le travail fourni incombe à T.. A peu près à cette époque, la formation d'une nouvelle employée dans l'atelier a été confiée à F., collaboratrice de M..

#### **E. 11**

Se référant à des contraintes organisationnelles et structurelles, T. a prié l'intimée de récupérer les 15 jours de vacances auxquelles elle avait droit à compter du 11 septembre 2000, par courrier du 5 septembre 2000.

**E. 12**

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

**E. 13**

A une date qui ne ressort pas précisément du dossier, F. a donné son congé avec effet immédiat à la recourante, s'estimant victime de mobbing de la part de l'intimée.

**E. 14**

Le tribunal a également retenu que pour faire face à une surcharge de travail l'intimée avait proposé de travailler un samedi, ce à quoi le directeur s'était opposé, en lui adjoignant une ouvrière d'un atelier voisin non formée au travail spécifique de celui dont elle avait la responsabilité, et que dans ces conditions l'intimée lui avait demandé d'assumer la responsabilité des éventuels défauts de production qui pourraient en résulter.

**E. 15**

Suite à ce nouvel incident, l'intimée s'est vue notifier l'avertissement du 20 octobre 2000, puis le licenciement du 31 octobre.

**E. 16**

Suite au licenciement de l'intimée, la recourante a rappelé F., qui a repris la fonction de l'intimée.

**E. 17**

juillet 2000, M. s'est adressée par écrit à la recourante pour affirmer qu'il lui appartenait de prendre, même en son absence, les décisions relatives à l'engagement fixe ou temporaire de nouveaux collaborateurs. Elle ajoutait qu'elle considérait qu'aussi longtemps que son atelier atteindrait un rendement satisfaisant pour la direction, il n'y aurait aucune raison que T. se permette de prendre des décisions à sa place.

7. Deux jours plus tard, T. a répondu à l'intimée en se référant à son courrier précité, dont il estimait le ton prétentieux et désagréable, en l'invitant à lui communiquer le cahier des charges dont elle revendiquait l'application et dont il n'avait pas connaissance.

8. Le 25 juillet 2000, l'intimée a répondu à cette lettre par un courrier aigre-doux et le 28 juillet 2000, elle a été convoquée à un entretien organisé en vue de lui permettre d'exposer de vive voix les divergences avec T., en présence notamment de l'administratrice secrétaire de la recourante.

9. A cette occasion, les problèmes relationnels entre l'intimée et T. ont été discutés, ainsi que le conflit qui l'opposait à sa subordonnée F.. Une réduction des attributions de l'intimée a également été envisagée en ce sens que seraient exclues de son cahier des charges la qualification du personnel de l'atelier, la planification des congés, vacances ou absences diverses du personnel et la remise en question des personnes engagées ou mises à disposition de l'atelier par la direction.

10.Le

**E. 18**

août 2000, l'intimée a contesté avoir fait des remarques insistantes et déstabilisantes à l'égard de F., comme le mentionnait le compte-rendu de l'entretien du 7 août 2000, et elle a fait observer qu'en la soulageant de certaines tâches, on créait un risque quant à la qualité du travail fourni. Dans ces conditions, elle estimait juste et équitable que la responsabilité envers le travail fourni incombe à T..

A peu près à cette époque, la formation d'une nouvelle employée dans l'atelier a été confiée à F., collaboratrice de M..

11.Se référant à des contraintes organisationnelles et structurelles, T. a prié l'intimée de récupérer les 15 jours de vacances auxquelles elle avait droit à compter du 11 septembre 2000, par courrier du 5 septembre 2000.

12.A son retour de vacances, l'intimée a appris qu'une réunion, à laquelle elle n'avait pas été conviée, avait été organisée avec le personnel de l'atelier, pour discuter des problèmes survenus pendant la période d'été.

13.A une date qui ne ressort pas précisément du dossier, F. a donné son congé avec effet immédiat à la recourante, s'estimant victime de mobbing de la part de l'intimée.

14.Le tribunal a également retenu que pour faire face à une surcharge de travail l'intimée avait proposé de travailler un samedi, ce à quoi le directeur s'était opposé, en lui adjoignant une ouvrière d'un atelier voisin non formée au travail spécifique de celui dont elle avait la responsabilité, et que dans ces conditions l'intimée lui avait demandé d'assumer la responsabilité des éventuels défauts de production qui pourraient en résulter.

15.Suite à ce nouvel incident, l'intimée s'est vue notifier l'avertissement du 20 octobre 2000, puis le licenciement du 31 octobre.

16.Suite au licenciement de l'intimée, la recourante a rappelé F., qui a repris la fonction de l'intimée.

17.De l'avis du tribunal de prud'hommes, les propos acerbes de certains témoins, s'agissant de l'attitude de l'intimée, ne doivent pas être pris pour de l'argent comptant, mais le tribunal admet néanmoins que l'intimée avait un caractère autoritaire et qu'elle n'a pas toujours eu un comportement approprié à partir de l'an 2000. On notera toutefois que le résumé de la déclaration des témoins, contenu dans le jugement attaqué, ne fait pas état de critiques acerbes, mais simplement de tiraillements, de tensions et des problèmes relationnels que l'intimée connaissait avec certaines de ses collègues. S'agissant de la réserve que le tribunal de prud'hommes s'est imposée, on peut certes la comprendre, s'agissant des témoins qui travaillent encore actuellement au service de la recourante, mais il n'en demeure pas moins que compte tenu du principe de répartition de la preuve rappelé plus haut, on peut difficilement faire abstraction des déclarations du personnel d'un employeur s'agissant de faits qui sont survenus, en règle générale, au sein de l'entreprise. A ce propos on note aussi qu'un des témoins qui ont confirmé ces difficultés n'est plus au service de la recourante. D'autre part, il apparaît très vraisemblable que F. a résilié son contrat de travail en raison des problèmes relationnels qu'elle a rencontrés avec l'intimée. La thèse d'une machination ourdie par F. et T. en vue de légitimer son éviction (observations sur le recours, p.3 i.m.) est dénuée de tout commencement de preuve. Il n'y a donc aucune raison de douter du fait que

le départ de F. avait pour cause directe et essentielle le sentiment qu'elle avait d'être victime de harcèlement de la part de l'intimée. Or celle-ci relève à juste titre, notamment dans ses observations, qu'il incombe à l'employeur de veiller à prévenir des atteintes au droit de la personnalité de la part de ses auxiliaires (ATF 125 III 70; ATF du 11 mai 2001, P. contre S., 4c. 47 /2001, cons.4b dd; CCC du 31 août 2001, P. contre S.A. SA, CCC 2001.61, cons.4). Ce qui est valable à l'égard d'un cadre supérieur l'est également à l'égard d'un chef d'atelier. La jurisprudence précitée relative à l'article 328 CO ne s'applique d'ailleurs pas que dans les rapports verticaux entre les collaborateurs d'une entreprise, mais aussi dans leurs rapports horizontaux.

18. On constate aussi, à la lecture des pièces, que les protestations de l'intimée, relatives à la formation et à l'organisation du travail dans son atelier, consistaient essentiellement à dire qu'on ne pouvait pas à la fois la décharger de certaines attributions et la tenir pour responsable d'une éventuelle baisse de la qualité de la production de l'atelier. Elle estimait dès lors qu'à une décharge partielle de ses tâches devait correspondre une décharge correspondante de ses responsabilités. Rien au dossier n'indique que la recourante se soit opposée à ce point de vue, qui paraît d'ailleurs logique. Au contraire, l'intimée a toujours été très bien notée, y compris en l'an 2000, sous l'angle de la qualité du travail fourni.

S'agissant de l'invite qui a été faite à l'intimée, le 5 septembre, de prendre ses vacances à partir du 11 septembre, il faut aussi la replacer dans son contexte : les projets initiaux de l'intimée, de prendre ses vacances à partir du 7 août 2000, ont été contrariés par des circonstances indépendantes de la volonté des parties, soit l'accident du travail survenu le 4 juillet 2000. Aux termes de l'articles 329c CO "L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage". Selon la recourante, la période considérée avait été choisie en fonction des besoins de l'entreprise, alors que l'intimée y voit une mesure de rétorsion prise dans le contexte de la tension accrue qui régnait à cette époque. Au vu de l'ensemble du dossier, on ne peut trancher ni dans un sens ni dans l'autre.

Enfin, le fait que les médecins traitants et le mari de l'intimée aient fait état des problèmes psychologiques rencontrés par l'intimée à l'époque considérée ne permet pas sans autre de conclure à une violation de l'article 328 CO. Il ne faut en effet pas confondre la question de savoir si l'intimée était de bonne foi en s'estimant persécutée par T. - avec les conséquences psychiques que cela peut avoir entraîné - et le caractère objectivement explicable de la résiliation. Or sur ce dernier point, force est d'admettre que l'atmosphère était devenue invivable, au point de provoquer très vraisemblablement le départ précipité de l'une des collaboratrices de l'intimée, réintégrée dans ses fonctions par la suite. Ayant l'obligation de préserver la personnalité de ses collaborateurs, la recourante était objectivement fondée à mettre un terme à sa collaboration avec l'intimée, ne serait-ce que pour éviter une hémorragie supplémentaire de ses employés et rétablir une ambiance de travail moins délétère. La recourante a d'ailleurs motivé son avertissement du 20 octobre 2000 par le fait que la communication devenait détestable et préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise malgré de nombreuses séances et entretiens relatifs aux exigences des uns et des autres, et par le fait que l'intimée remettait systématiquement en question les décisions prises par la direction. Quant au licenciement, il paraît avoir été provoqué par le départ abrupt de F., si l'on en croit le courrier du 31 octobre 2000 de la recourante .

19. En résumé, le Tribunal de prud'hommes de Boudry a abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que le congé était abusif au sens de l'article 336 litt.d CO. En

effet, la recourante a été en mesure d'apporter des éléments de preuve permettant d'établir à satisfaction de droit que les motifs objectifs invoqués à l'appui du licenciement ne l'avaient pas été pour masquer une ultime mesure de rétorsion au détriment de l'intimée qui aurait fait valoir de bonne foi des prétentions résultant de son contrat de travail (RJV 2000, p. 123; comp. pour une situation comparable à certains égards, ATF du 19 décembre 2000 in SJ 2001 I 320 ss).

20. En ce qui concerne la gratification, il ressort du jugement attaqué qu'à partir de 1995, la recourante a incorporé le 13<sup>ème</sup> salaire dans le salaire mensuel brut et qu'elle a prévu, en fonction des résultats de l'entreprise et des performances des employés, l'octroi d'une gratification. Pour ce qui est des performances, il ressort des fiches d'évaluation que dix critères étaient pris en considération, notés de 8 à 12 selon une échelle allant de la qualification "insuffisant" à la qualification "très bon". Selon le total des points obtenus, les employés de la recourante n'avaient même pas droit à une compensation du coût de la vie, pour les scores les plus faibles, alors que les meilleurs scores avaient droit à une compensation du coût de la vie de 100 % et à un salaire mensuel brut entier. Jusqu'en 1999, l'intimée a toujours réalisé un score la plaçant dans la catégorie la plus avantageuse. En 2000 les notes insuffisantes obtenues sous les rubriques "Comportement général" "Collaboration avec les responsables" et "Relations avec les collègues" ont abouti à une cotation de 101 points, donnant droit à la compensation du coût de la vie à 100 %, sans gratification. De l'avis du Tribunal de prud'hommes, cette cotation a été influencée par la subjectivité inévitable du directeur dans les circonstances de l'époque. Comme indiqué plus haut, le tribunal, tenant compte de la faute concomitante de l'intimée, a arrêté la gratification à 3/5<sup>èmes</sup> d'un salaire mensuel. Cette manière de raisonner n'est pas logique, car pour obtenir les 3/5<sup>èmes</sup> d'un salaire mensuel brut, il aurait fallu que la demanderesse obtienne 6 points de plus (au moins 107 au lieu de 101 sur 120), ce qui aurait supposé des performances jugées au moins normales sur les trois rubriques pour lesquelles l'intimée avait été jugée insuffisante par la recourante. On voit donc mal comment on peut mettre une faute concomitante à la charge de l'intimée tout en lui octroyant une gratification correspondant à des cotations toutes normales, bonnes, ou très bonnes. Compte tenu de ce qui a été retenu plus haut en fait et en droit, il faut au contraire admettre que si à divers égards les performances de l'intimée ont été qualifiées à juste titre de bonnes à très bonnes, son comportement général, sa collaboration avec les personnes responsables et ses relations avec ses collègues n'ont pas été à la hauteur des responsabilités qui étaient les siennes. C'est dès lors à tort que le tribunal de prud'hommes a donné partiellement gain de cause à l'intimée sur ce point.

21. Ainsi, le recours sera admis.

22. Vu le sort, la nature et sa valeur litigieuse, la Cour de céans statuera sans frais et allouera une indemnité de dépens à la recourante, pour les deux instances.

Par ces motifs, LA COUR DE CASSATION CIVILE

1. Admet le recours.

2. Statuant au fond, rejette la demande.

3. Statue sans frais.

4. Condamne l'intimée à une indemnité globale de 1'000 francs pour les deux instances

Neuchâtel, le 1er juillet 2002

## AU NOM DE LA COUR DE CASSATION CIVILE

Le greffier ■

La juge président

### **E. 19**

En résumé, le Tribunal de prud'hommes de Boudry a abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que le congé était abusif au sens de l'article 336 litt.d CO. En effet, la recourante a été en mesure d'apporter des éléments de preuve permettant d'établir à satisfaction de droit que les motifs objectifs invoqués à l'appui du licenciement ne l'avaient pas été pour masquer une ultime mesure de rétorsion au détriment de l'intimée qui aurait fait valoir de bonne foi des prétentions résultant de son contrat de travail (RJN 2000, p. 123; comp. pour une situation comparable à certains égards, ATF du 19 décembre 2000 in SJ 2001 I 320 ss).

### **E. 20**

En ce qui concerne la gratification, il ressort du jugement attaqué qu'à partir de 1995, la recourante a incorporé le 13<sup>ème</sup> salaire dans le salaire mensuel brut et qu'elle a prévu, en fonction des résultats de l'entreprise et des performances des employés, l'octroi d'une gratification. Pour ce qui est des performances, il ressort des fiches d'évaluation que dix critères étaient pris en considération, notés de 8 à 12 selon une échelle allant de la qualification " insuffisant " à la qualification " très bon ". Selon le total des points obtenus, les employés de la recourante n'avaient même pas droit à une compensation du coût de la vie, pour les scores les plus faibles, alors que les meilleurs scores avaient droit à une compensation du coût de la vie de 100 % et à un salaire mensuel brut entier. Jusqu'en 1999, l'intimée a toujours réalisé un score la plaçant dans la catégorie la plus avantageuse. En 2000 les notes insuffisantes obtenues sous les rubriques " Comportement général " " Collaboration avec les responsables " et " Relations avec les collègues " ont abouti à une cotation de 101 points, donnant droit à la compensation du coût de la vie à 100 %, sans gratification. De l'avis du Tribunal de prud'hommes, cette cotation a été influencée par la subjectivité inévitable du directeur dans les circonstances de l'époque. Comme indiqué plus haut, le tribunal, tenant compte de la faute concomitante de l'intimée, a arrêté la gratification à 3/5<sup>èmes</sup> d'un salaire mensuel. Cette manière de raisonner n'est pas logique, car pour obtenir les 3/5<sup>èmes</sup> d'un salaire mensuel brut, il aurait fallu que la demanderesse obtienne 6 points de plus (au moins 107 au lieu de 101 sur 120), ce qui aurait supposé des performances jugées au moins normales sur les trois rubriques pour lesquelles l'intimée avait été jugée insuffisante par la recourante. On voit donc mal comment on peut mettre une faute concomitante à la charge de l'intimée tout en lui octroyant une gratification correspondant à des cotations toutes normales, bonnes, ou très bonnes. Compte tenu de ce qui a été retenu plus haut en fait et en droit, il faut au contraire admettre que si à divers égards les performances de l'intimée ont été qualifiées à juste titre de bonnes à très bonnes, son comportement général, sa collaboration avec les personnes responsables et ses relations avec ses collègues n'ont pas été à la hauteur des responsabilités qui étaient les siennes. C'est dès lors à tort que le tribunal de prud'hommes a donné partiellement gain de cause à l'intimée sur ce point.

### **E. 21**

Ainsi, le recours sera admis.

### **E. 22**

Vu le sort, la nature et sa valeur litigieuse, la Cour de céans statuera sans frais et allouera une indemnité de dépens à la recourante, pour les deux instances.

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