

VS_GERICHTE C1 14 112 vom 28. Januar 2016

VS Kantonsgericht, 2016-01-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_14_112

FR: VS_GERICHTE C1 14 112 du 28 janvier 2016

IT: VS_GERICHTE C1 14 112 del 28 gennaio 2016

Regeste

Par arrêt du 28 janvier 2016 (4A_539/2015), le Tribunal fédéral a rejeté le recours en matière civile interjeté par Y_____ contre ce jugement. C1 14 112 JUGEMENT DU 1ER SEPTEMBRE 2015 Tribunal cantonal du Valais Le Juge de la Cour civile II Bertrand Dayer, juge unique ; Ludovic Rossier, greffier en la cause X_____, appelante et demanderesse, représentée par Maître M_____ contre Y_____, appelée et défenderesse. (prétentions tirées de la LEg ; licenciement abusif) recours contre le jugement du Tribunal du travail du 05.08.2013

Erwägungen

E. 3

Dans un premier moyen, l'appelante et demanderesse reproche à la juridiction précédente d'avoir méconnu les art. 3 et 5 LEg, en tant que cette autorité a réfuté l'existence d'une discrimination salariale à raison du sexe (appel, p. 15 ss).

E. 3.1.1

En vertu de l'art. 315 al. 1 CPC, l'appel suspend la force de chose jugée et le caractère exécutoire de la décision dans la mesure des conclusions prises en appel. L'appel doit donc contenir – à l'instar de la demande (art. 221 al. 1 let. b CPC) et de la demande simplifiée (art. 244 al. 1 let. b CPC) –, des conclusions (ATF 138 III 213 consid. 2.3). En outre, les conclusions portant sur des créances en argent doivent être chiffrées (ATF 137 III 617 consid. 4.4.2). Il découle toutefois du principe de l'interdiction du formalisme excessif (art. 29 al. 1 Cst.) que le tribunal doit entrer en matière même

- 20 - sur les conclusions formellement insuffisantes lorsqu'il résulte clairement des motifs du mémoire d'appel en relation avec la décision attaquée quelles sont exactement les conclusions prises et donc les modifications du jugement demandées ou, en cas de créances portant sur des sommes d'argent, quel montant est réclamé. Les modifications demandées dans les conclusions stricto sensu du mémoire d'appel doivent être interprétées à la lumière des motifs de celui-ci (ATF 137 III 617 consid. 6.2 ; arrêt 4A_42/2014 du 17 octobre 2014 consid. 4.2 ; cf. ég. Dietschy, op. cit., n. 829, p. 402 s.).

E. 3.1.2

Le principe selon lequel l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale est inscrit à l'art. 8 al. 3 in fine Cst. Ce principe constitutionnel, auquel la jurisprudence a conféré un effet horizontal direct (ATF 113 Ia 107 consid. 1a), a été concrétisé dans la loi sur l'égalité, précisément à l'art. 3 al. 2 LEg, qui prévoit que l'interdiction de toute discrimination des travailleurs à raison du sexe s'applique en particulier à la rémunération. Parmi les moyens judiciaires à disposition de celui qui subit

ou risque de subir une discrimination au sens de l'art. 3 LEg figure l'action en paiement du salaire dû (art. 5 al. 1 let. d LEg). Selon l'art. 6, 1ère phrase, LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Cette disposition, qui s'applique notamment à la rémunération (art. 6, 2e phrase, LEg), allège le fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination. Le juge n'a ainsi pas à être convaincu du bien-fondé des arguments de la partie qui se prévaut de la discrimination ; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment. Par exemple, la vraisemblance d'une discrimination salariale a été admise dans le cas d'une travailleuse dont le salaire était de 15% à 25% inférieur à celui d'un collègue masculin qui accomplissait le même travail (ATF 130 III 145 consid. 4.2 et les réf. ; cf. ég. Wyler, in Aubert/Lempen [éd.], Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011, n. 14 ad art. 6 LEg ; dès 10% de différence, voir Stauber- Moser, Egalité des salaires et jurisprudence du Tribunal fédéral, in PJA 2005, p. 1364 ss, spéc. p. 1372). La comparaison avec la rémunération d'un seul collègue de l'autre sexe exerçant la même activité suffit à établir la vraisemblance d'une discrimination à l'encontre d'une travailleuse (Aubry Girardin, in Aubert/Lempen [éd.], Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011, n. 13 in fine ad art. 3 LEg ; Wyler, op. cit., n. 14 ad art. 6 LEg).

- 21 - Si la discrimination de nature sexiste a été rendue vraisemblable, le fardeau de la preuve est renversé. Il appartient donc à l'employeur d'apporter la preuve stricte qu'il n'existe pas de différence de traitement ou, si celle-ci existe, qu'elle repose sur des facteurs objectifs (ATF 131 II 393 consid. 7.1 ; 130 III 145 consid. 5.2). S'il échoue dans cette entreprise, l'existence d'une discrimination salariale doit être tenue pour établie. Constituent des motifs objectifs ceux qui peuvent influencer la valeur même du travail, comme la formation, le temps passé dans une fonction, la qualification, l'expérience professionnelle, le domaine concret d'activité, les prestations effectuées, les risques encourus et le cahier des charges. Des disparités salariales peuvent également se justifier pour des motifs qui ne se rapportent pas immédiatement à l'activité en cause, mais qui découlent de préoccupations sociales, comme les charges familiales ou l'âge (ATF 130 III 145 consid. 5.2 ; 127 III 207 consid. 3c). La position de force d'un travailleur dans la négociation salariale et la situation conjoncturelle peuvent conduire à une différence de rémunération pour un même travail (ATF 130 III 145 consid. 5.2). Pour qu'un motif objectif puisse légitimer une différence de salaire, il faut qu'il influe véritablement de manière importante sur la prestation de travail et sa rémunération par l'employeur. Celui-ci doit démontrer que le but objectif qu'il poursuit répond à un véritable besoin de l'entreprise et que les mesures discriminatoires adoptées sont propres à atteindre le but recherché, sous l'angle du principe de la proportionnalité (ATF 130 III 145 consid. 5.2 ; sur l'ensemble de la question, cf. ég. arrêt 4A_261/2011 du 24 août 2011 consid. 3.2).

E. 3.1.3

Aux termes de l'art. 5 al. 1 let. c LEg, quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des art. 3 et 4 peut requérir le tribunal ou l'autorité administrative de constater l'existence de la discrimination, si le trouble qu'elle a créé subsiste. L'art. 5 al. 2, 1re phrase, LEg, prévoit toutefois que lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche ou la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations, la personne lésée ne peut

prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur. Malgré la lettre de la loi, des auteurs de doctrine estiment que la voie de la constatation est ouverte, à tout le moins lorsque la demanderesse n'a pas agi en versement d'une indemnité, ou qu'une action n'est plus ouverte et qu'elle parvient à démontrer un intérêt digne de protection (Dietschy, op. cit., n. 439 et 443, p. 216 s. ; Riemer-Kafka/Ueberschlag, in Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Aufl. 2009, n. 41 ad art. 10 LEg ; cf. ég. Aubert, in Aubert/Lempen [éd.], Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011, n. 20

- 22 - ad art. 5 LEg, qui indique que l'on comprendrait mal que la salariée puisse agir en paiement d'un franc symbolique [cf. ATF 131 II 361 consid. 4.6], mais non pas en simple constatation de la discrimination).

E. 3.2.1

En l'espèce, si l'appelante et demanderesse s'est bien plainte d'une discrimination salariale par rapport à son collègue masculin, B _____, elle n'a nullement chiffré ses prétentions, que ce soit dans les conclusions prises à l'issue de son écriture de recours (cf. ch. IV, p. 25), ou même dans la motivation juridique de celle-ci (cf. ch. II.B1a, p. 15 ss). Tout au plus a-t-elle fait allusion au fait que le collaborateur devrait être condamné "à rembourser la différence entre son salaire de Frs. 8'755.- et le salaire qu'il aurait réellement dû percevoir durant son activité de spécialiste" (appel, p. 18 ; cf. ég. conclusion subsidiaire no 5), prétention d'emblée mal fondée, dans la mesure où, d'une part, elle est dirigée contre une personne qui n'est nullement partie à la procédure et, d'autre part, qu'en matière de discrimination salariale, seul le débiteur du salaire – c'est-à-dire l'employeur (Freivogel, in Biggler- Eggenberger/Kaufmann [éd.], Commentaire de la loi sur l'égalité, Lausanne 2000, n. 104 ad art. 3 LEg) –, dispose de la qualité pour défendre. Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions de l'appelante et demanderesse. Supposées recevables, celles-ci auraient de toute manière dû être rejetées, car non fondées. Comme l'a relevé l'intéressée (appel, p. 17), son propre salaire (7490 fr. bruts) et celui de B _____ (8755 fr. bruts ; cf. supra, consid. 2.5.1 et 2.5.2) présentaient un écart de l'ordre de 14,4%. L'on se trouve donc en dessous, certes de manière infinitésimale, de la limite inférieure posée par la jurisprudence fédérale pour permettre de retenir d'emblée la vraisemblance d'une discrimination salariale, imposant à l'employeur de fournir la preuve stricte du bien-fondé de la différence (cf. supra, consid. 3.1.2). En tout état de cause, il a été circonscrit en fait que, si l'appelante et son collègue masculin portaient tous deux le titre de "spécialiste ICI – RHT / INT" – laissant augurer par-là qu'ils exerçaient un travail de valeur égale –, seul le second maîtrisait parfaitement le secteur ICI, nécessitant des connaissances plus pointues, et assumait en sus la fonction de responsable qualité au sein de Y _____, tout en donnant encore en parallèle des cours dans le domaine des différentes indemnités (cf. supra, consid. 2.5.4). Dans ces circonstances, et tenant également compte des différences non liées au sexe entre les deux intéressés (cf. âge, charges familiales de B _____ et maintien pour celui-ci des acquis salariaux selon l'ancienne échelle du fait qu'il avait occupé une fonction de "responsable", donc de cadre [en tant que le

- 23 - maintien de l'ancienne échelle n'a pas pour effet de perpétuer une discrimination salariale préexistante ; cf. arrêt 1C_54/2008 du 3 mars 2009 consid. 5.4 ; Aubry Girardin, op. cit., n. 47 ad art. 3 LEg]), l'écart de salaire est objectivement justifié. En refusant de reconnaître l'existence d'une discrimination salariale, le Tribunal de travail (jugement entrepris, consid. 2c, p. 10 s.) n'a dès lors pas commis une entorse au droit fédéral.

E. 3.2.2

Dans la seconde branche de son moyen consacré à la prétendue violation des dispositions tirées de la LEg (appel, p. 18), l'appelante et demanderesse, se prévalant de l'art. 5 al. 1 let. c de cette dernière norme, sollicite la constatation par l'autorité d'appel de l'existence d'une discrimination salariale. Outre le fait que cette dernière n'a, pour les motifs énoncés au considérant précédent, pas pu être observée, cette prétention – qui n'a du reste pas fait l'objet d'une conclusion formelle au terme du mémoire de recours – n'aurait de toute manière pas pu être accueillie favorablement. En effet, dès lors que les rapports de travail ont pris fin et que l'intéressée a fait valoir des prétentions en versement d'une indemnité, l'appelante n'a pas démontré disposer d'un intérêt particulier au constat de la discrimination salariale dont elle se disait être la victime (cf. supra, consid. 3.1.3).

E. 4

L'appelante et demanderesse fait grief à la juridiction inférieure d'avoir méconnu l'art. 10 LEg ; de son point de vue, c'est à tort que cette dernière a retenu que son congédiement n'était pas consécutif à sa réclamation en lien avec la discrimination salariale dont elle estimait être la victime (appel, p. 19 s.).

E. 4.1

et l'arrêt cité [ad art. 336 al. 2 let. b CO] ; Riemer-Kafka/Ueberschlag, op. cit., n. 17 ad art. 10 LEg ; cf. ég. Barone, in Biggler-Eggenberger/Kaufmann [éd.], Commentaire de la loi sur l'égalité, Lausanne 2000, n. 13-14 ad art. 10 LEg).

E. 4.1.1

Aux termes de l'art. 10 al. 1 LEg, la résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice. Cependant, l'al. 4 de cette disposition prévoit que le travailleur peut renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et demander une indemnité au sens de l'art. 336a CO en lieu et place de l'annulation du congé. Pour que la protection assurée par l'art. 10 LEg s'applique, il faut tout d'abord que la salariée ait formulé un ou plusieurs griefs touchant sa personne et relatifs à l'application de la LEg ; de simples manifestations de mauvaise humeur ou des critiques générales ne suffisent pas. Les griefs doivent être formulés de façon suffisamment précise pour que l'employeur soit en mesure d'y donner suite (Aubert,

- 24 - op. cit., n. 4 ad art. 10 LEg ; Klett, Schutz vor Rachenkündigung, in Schwander/Schaffhauser [Hrsg.], Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, St. Gallen 1996, p. 161 ss, spéc. p. 172). Par ailleurs, bien que l'art. 10 LEg, contrairement à l'art. 336 al. 1 let. d CO (cf. infra, consid. 5.1.3), ne se réfère pas expressément au fait que la salariée doit agir de bonne foi, cette condition doit être remplie (Riemer-Kafka/Ueberschlag, op. cit., n. 11 ad art. 10 LEg ; Aubert, op. cit., n. 5 ad art. 10 LEg). Enfin, entre la réclamation et le licenciement, il doit exister un lien de causalité, lequel – contrairement à ce qui prévaut à l'art. 336 al. 1 let. d CO –, est présumé (cf. arrêt 4C.463/1999 du 4 juillet 2000 consid. 9g, non publié aux ATF 126 III 395 mais in JAR 2001, p. 388 ss), lorsque le licenciement intervient alors que la réclamation présentée à l'employeur n'a pas été traitée, lorsque la procédure est pendante auprès de l'autorité de conciliation ou devant le tribunal, ainsi que dans les six mois suivant l'achèvement de la

procédure (Klett, op. cit., p. 173 ; Riemer- Kafka/Ueberschlag, op. cit., n. 13 ad art. 10 LEg).

E. 4.1.2

Sous l'angle du fardeau de la preuve, celui-ci est renversé : le licenciement est présumé abusif sauf si l'employeur apporte la preuve d'un motif justifié de résiliation. L'employeur ne doit pas seulement établir qu'il avait ou aurait pu avoir un motif justifiant le congé ; il lui faut encore prouver que la résiliation litigieuse a effectivement été signifiée au travailleur pour ce motif-là (arrêt 4D_14/2014 du 7 juillet 2014 consid.

E. 4.2

En l'espèce, l'appelante et demanderesse, qui n'avait pas été satisfaite des réponses apportées par le directeur de Y_____ fin 2011 concernant les raisons de l'écart de salaire avec son collègue B_____, a de bonne foi déposé le 31 juillet 2012 auprès de l'autorité compétente une requête de conciliation pour "discrimination à raison du sexe dans les rapports de droit privé" (cf. supra, consid. 2.7.3.1). Comme le congé lui a été signifié le 24 septembre 2012 tandis que la requête avait été réceptionnée le 23 août 2012 par son employeur de sorte qu'il savait qu'une procédure de conciliation avait cours, l'existence d'un lien de causalité entre les prétentions salariales fondées sur la LEg et le licenciement devait être présumé (cf. supra, consid. 4.1.1). Sous cet angle, c'est à tort que le Tribunal du travail a indiqué dans la motivation juridique de son jugement (consid. 2c, p. 13) que "la demanderesse n'a[vait] pas apporté les éléments pertinents, au degré de la vraisemblance exigé par la loi, attestant que le licenciement prononcé par Y_____ ce chômage l'avait été à titre

- 25 - de représailles après qu'elle se soit [sic] plainte de discrimination salariale". Quoi qu'il en soit, ce constat ne prêche pas à conséquence, puisqu'il a été arrêté au final (cf. supra, consid. 2.7.3.1) que l'appelée et défenderesse, en sa qualité d'employeur, avait renversé cette présomption en démontrant que le licenciement n'était effectivement pas à mettre en relation avec les prétentions salariales de la travailleuse (cf. arrêt 5A_892/2014 du 18 mai 2015 consid. 2.1 in fine).

E. 5

Changeant d'angle d'attaque, l'appelante et demanderesse soutient que son licenciement était également abusif au regard de l'art. 336 CO, en tant que son employeur a procédé à un "congé-modification" inadmissible (cf. appel, p. 21), ce que la juridiction précédente a ignoré (cf. jugement entrepris, consid. 3c, p. 16 s.).

E. 5.1.1

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1 ; 131 III 535 consid. 4.1). Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive ; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il

est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu (ATF 135 III 115 consid. 2.2), lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, lorsqu'il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4 ; 131 III 535 consid. 4.2). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4C.282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.3), lequel relève de l'établissement des faits (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.3).

E. 5.1.2

S'agissant des cas de congés abusifs prévus spécialement par la loi, l'art. 336 al. 1 let. a CO déclare abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des

- 26 - manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une "raison inhérente à la personnalité" au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; arrêt 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2a et b). Ainsi, il a été jugé que le congé n'était pas abusif lorsqu'il était donné au travailleur qui, en raison de son caractère difficile, crée une situation conflictuelle qui nuit notablement au travail en commun (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; 132 III 115 consid. 2.2). Toutefois, s'il surgit un conflit entre travailleurs, l'employeur doit, en vertu de l'art. 328 CO (cf. protection de la personnalité des travailleurs) s'efforcer de l'apaiser (ATF 125 III 70 consid. 2c ; arrêts 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.3 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2). Il dispose cependant d'un large pouvoir d'appréciation dans le choix des mesures à prendre (arrêts 4A_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.5 ; 8C_340/2009 précité consid. 4.3.2). Figurent au rang de celles-ci la mise sur pied de séances de discussions, des modifications de l'organisation de travail ou les instructions données aux autres travailleurs (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Bâle/Genève/Zurich 2009, n. 2 ad art. 336 CO ; cf. ég. arrêt 4C.46/2006 du 12 avril 2006 consid. 3.2). Si l'employeur résilie le contrat de l'un ou l'autre des protagonistes (voire de tous les travailleurs impliqués), en se prévalant du trouble engendré par le conflit sans avoir préalablement pris d'autres mesures, la résiliation est abusive. L'employeur ne doit cependant pas, du fait de son obligation d'intervention, supporter une situation durable nuisible ; il doit par ailleurs veiller à la protection de la personnalité de l'ensemble de ses employés. Ainsi, n'est pas abusive la résiliation du contrat par l'employeur dans l'hypothèse où, malgré plusieurs avertissements, un travailleur rencontre des difficultés relationnelles avec plusieurs autres employés (collègues, supérieurs ou subordonnés), si bien que les problèmes relationnels dépassent largement le cadre d'un conflit bilatéral avec un autre employé (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 647 s. ; cf. ég. arrêt 4C.237/2006 du 24 novembre 2006 consid. 4.2).

E. 5.1.3

L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit par ailleurs que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (ATF 136 III 513 consid. 2.4 ; cf. ég. arrêt 4A_102/2008 du 27 mai 2008 consid. 2, in PJA 2008, p. 1177). Cette disposition vise le congé de représailles ou congé-vengeance

(Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd. 2004, n. 7 ad art. 336 CO) et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le salarié d'avoir fait valoir des prétentions auprès de

- 27 - son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêts 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1 ; 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3.1 ; 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 consid. 2c, in SJ 1995, p. 797 ss). En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC ; Staehelin/Vischer, Zürcher Kommentar, n. 24 ad art. 336 CO ; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse Lausanne 1997, p. 214) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées (arrêt 4C.10/2002 du

E. 5.1.3.1

A titre d'exemple, l'art. 336 al. 1 let. d CO peut être enfreint lorsque la résiliation du contrat intervient à la suite de la demande du travailleur visant à lui permettre d'exercer les tâches pour lesquelles il a été engagé (Carruzzo, op. cit., n. 5 ad art. 336 CO ; arrêt 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.2). En effet, 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 consid. 3a, in SJ 1993, p. 370 ss ; cf. ég. Carruzzo, op. cit., n. 2 ad art. 321d CO). 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.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 3.2.1, in JAR 2006, p. 282 ss et les réf.). A ainsi été qualifié d'abusif le licenciement d'une personne engagée initialement comme vendeuse qui, à son retour de congé maladie, a refusé la

- 28 - proposition qui lui a été faite de fonctionner en qualité de "préposée à la propreté". Selon la Haute Cour, il importait peu que l'employeur n'ait pas disposé à l'époque d'un poste correspondant à celui pour lequel la travailleuse avait été engagée et adapté à son état de santé ; il lui eût fallu trouver, dans ce cas, une solution de rechange raisonnable, à caractère temporaire ou non, que la travailleuse 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) (arrêt 4C.155/2005 précité consid. 3.2.1, in JAR 2006, p. 282 ss ; sur ces exemples, cf. ég. Dunand, op. cit., n. 28-30 ad art. 321d CO).

E. 5.1.3.2

Le congé sous réserve de modification ou congé-modification ("Änderungskündigung") vise une résiliation prononcée à la suite du refus du salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail. Il y a congé-modification au sens étroit lorsque la partie résilie le contrat tout en accompagnant sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées (ATF 123 III 246 consid. 3 ; plus récemment, cf. arrêt 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 3.1). Le salarié est ainsi placé devant l'alternative consistant soit à accepter une péjoration de ses conditions de travail, soit à quitter l'entreprise. Sur le plan juridique, il s'agit d'une résiliation liée à une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. Le congé-modification au sens large vise, pour sa part, une résiliation qui n'est pas directement couplée avec la proposition de

modification (ATF 123 III 246 consid. 3 ; arrêt 4C.177/2003 précité consid. 3.1). La jurisprudence, suivant l'avis de la doctrine dominante (parmi d'autres, cf. Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 7 ad art. 336 CO ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 656 ss), admet le principe d'un congé- modification, car, comme tout contrat, le contrat de travail n'est pas immuable ; il peut cependant y avoir abus dans certaines circonstances (cf. ATF 123 III 246 consid. 3a et b ; arrêt 4C.177/2003 précité consid. 3.2). Tel est notamment le cas lorsque l'employeur propose des modifications qui doivent entrer en vigueur immédiatement, soit avant l'expiration du délai de licenciement, et qu'il congédie le salarié qui n'a pas accepté. La pratique considère que le licenciement est abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO, car, en refusant une modification du contrat avant l'échéance, l'employé fait valoir de bonne foi une prétention découlant de son contrat de travail et c'est ce refus qui est à l'origine du licenciement (arrêts 4C.317/2006 du 4 janvier 2007 consid. 3.3 ; 4C.177/2003 précité consid. 3.2 ; cf. ég. arrêt 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 6.1 ; Dunand, op. cit., n. 49 ad art. 336 CO).

- 29 -

E. 5.2.1

En l'occurrence, le congé litigieux consiste en un congé ordinaire, puisqu'il a été donné le 24 septembre 2012 pour prendre effet le 31 mars 2013, soit au terme du délai de congé de 6 mois prévu par l'art. 6 du contrat de travail (cf. supra, consid. 2.6.2). Un tel licenciement – respectant en soi les exigences légales quant au délai et à la forme –, est toutefois susceptible d'être qualifié d'abusif, si l'une des hypothèses envisagée par l'art. 336 CO est remplie. La raison sous-jacente invoquée par l'appelée et défenderesse à l'appui du licenciement, à savoir que le conflit opposant la collaboratrice à son collègue nuisait au travail en commun, n'a pas été retenue, au terme de l'appréciation des preuves, comme étant le motif déterminant (cf. supra, consid. 2.7.3.2). Même si tel avait été le cas, le congé n'aurait, dans les circonstances de l'espèce, pas échappé au qualificatif d'abusif. En effet, les mesures concrètement prises par l'employeur en 2012, peu avant le congédiement de l'appelante et demanderesse, dans l'optique d'apaiser les tensions n'ont pas été établies (cf. supra, consid. 2.7.2) ; elles s'imposaient du reste d'autant plus que les problèmes imputés à celle-ci ne visaient que ses relations avec un seul collègue, et non pas avec d'autres membres de Y_____, à tout le moins depuis 2008 (cf. supra, consid. 2.1). Dans ce contexte, et tenant également compte de la longévité des relations contractuelles avec l'intéressée, l'appelée et défenderesse ne pouvait, sans porter atteinte aux droits de la personnalité de celle-ci (cf. art. 328 CO), se contenter de sacrifier l'un des collaborateurs impliqués et de conserver celui "le plus à même de remplir les exigences du poste" (cf. jugement entrepris, consid. 2c, p. 13) plutôt que d'envisager, préalablement, des mesures moins incisives (cf. supra, consid. 5.1.2).

E. 5.2.2

D'après le dernier contrat signé avec son employeur, soit celui du mois d'octobre 2007, l'appelante et demanderesse assumait la fonction de "collaboratrice chargée de l'indexation des documents et de taxatrice ICI / RHT – INT". Consécutivement à la réorganisation intervenue au sein de Y_____ en 2010, elle a ensuite œuvré en qualité de "spécialiste ICI – RHT / INT". Alors qu'elle exerçait cette dernière fonction – ouvrant la voie à une rémunération en classe 15 à tout le moins (cf. supra, consid. 2.3) –, l'employeur a informé tout de go l'ensemble du personnel, par communication du

E. 5.2.3

Il s'ensuit que le licenciement de l'appelante et demanderesse doit, contrairement à l'opinion de la juridiction inférieure, être qualifié d'abusif au regard de l'art. 336 al. 1 let. d CO, ce qui conduit à l'admission de l'appel sur ce point. 6. Vu ce qui précède, il convient de déterminer si l'appelante et demanderesse est en droit de prétendre à l'allocation d'une indemnité pour licenciement abusif et, dans l'affirmative, d'en arrêter le montant compte tenu des circonstances concrètes.

- 31 - 6.1 6.1.1 Aux termes de l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2 ; infra, consid. 7). L'indemnité prévue par l'art. 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice ; comme elle est due même si le travailleur ne subit aucun dommage, il ne s'agit pas de dommages-intérêts au sens classique, mais d'une indemnité sui generis, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Le juge fixe l'indemnité en équité (art. 4 CC) en fonction de toutes les circonstances (ATF 131 III 243 consid. 5.2) ; il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 135 III 405 consid. 3.1 ; 123 III 246 consid. 6a, 391 consid. 3c ; cf. ég. arrêt 4A_69/2010 du 6 avril 2010 consid. 5 ; Dunand, op. cit., n. 14 ad art. 336 CO). L'indemnité ne donne pas lieu à la perception des cotisations sociales, car elle a une fonction punitive et réparatrice, et ne représente ainsi pas un revenu du travail (ATF 123 V 5 consid. 2 et 5 ; arrêt 4A_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 5.1). Concernant le montant maximal de l'indemnité, le salaire brut est déterminant. Doit être pris en considération non seulement le salaire de base, mais également toutes les prestations de l'employeur qui ont un caractère salarial, telles les provisions ou la part proportionnelle du 13e salaire (arrêt 4C.414/2005 du 29 mars 2006 consid. 4.3 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 3 ad art. 336a CO ; Staehelin/Vischer, op. cit., n. 6 ad art. 336a CO). D'un point de vue temporel, l'on peut se fonder, faute de réglementation légale, sur le dernier salaire mensuel perçu ou sur la moyenne des salaires de la dernière année précédant la résiliation (arrêt 4A_571/2008 précité consid. 5.1 ; Streiff/von Kaenel/Rudolf, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Aufl. 2012, n. 2 ad art. 336a CO ; Dunand, op. cit., n. 12 ad art. 336a CO). L'indemnité, qui s'élève au maximum à six mois de salaire, ne doit pas nécessairement correspondre au montant précis d'un ou de plusieurs mois de salaire : elle peut être déterminée

- 32 - librement par le juge, dans les limites de l'art. 336a CO (Dunand, op. cit., n. 18 et 22 ad art. 336a CO ; Carruzzo, op. cit., n. 3 ad art. 336a CO). 6.1.2 En vertu de l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (art. 336 et 336a CO) doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Par ailleurs, l'art. 336b al. 2 CO dispose que si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité ; elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (cf. ég.

arrêt 4A_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.3, in SJ 2013 I p. 193 ss). Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de l'opposition écrite prescrite par l'art. 336b al. 1 CO. Il suffit que son auteur y manifeste à l'égard de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été notifié (ATF 136 III 96 consid. 2 ; 123 III 246 consid. 4c ; arrêt 4A_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 4.1.2). L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif ; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (cf. art. 336b al. 2 CO ; arrêt 4A_571/2009 précité consid. 4.1.2 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 667). Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour licenciement abusif s'éteint si le travailleur refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (ATF 134 III 67 consid. 5 ; arrêt 4A_320/2014 du 8 septembre 2014 consid. 3.1 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 667). 6.2 6.2.1 En l'espèce, l'appelante et demanderesse a, par courrier recommandé du 25 septembre 2012, formé opposition au congé qui lui avait été signifié la veille, demandant à son employeur de pouvoir être réintégrée à son poste, ce qui lui a été refusé le 27 du même mois. L'employeur n'a donc pas retiré son congé, et le contrat a pris fin le 31 mars 2013. L'action de la demanderesse a quant à elle été introduite le 21 septembre 2012 par le dépôt, auprès du Tribunal du travail du "formulaire de plainte (procédure simplifiée)", soit dans le délai de 180 jours courant depuis la fin du contrat. Les conditions légales sont donc remplies pour que l'appelante et demanderesse puisse réclamer une indemnité à raison du licenciement injustifié dont elle a fait l'objet. Reste à en fixer le montant.

- 33 - 6.2.2 Le congé ordinaire a été donné à l'appelante et demanderesse dans la mesure où celle-ci a refusé d'accepter d'être déplacée au poste, moins prestigieux, que lui proposait son employeur, estimant de bonne foi qu'aucun motif objectif ne commandait cette mesure, correspondant à un déclasserment. Dans la mesure où il n'a pas été établi que des mesures suffisantes avaient été prises en vue de désamorcer le conflit entre les deux collaborateurs (cf. supra, consid. 2.7.2), et que l'employeur disposait d'un service juridique susceptible de le renseigner sur la manière correcte d'agir avant de procéder au licenciement, la faute de l'appelée et défenderesse doit être qualifiée de relativement grave. Bien que le congé ait été formellement donné le 24 septembre 2012, l'employeur avait d'ores et déjà pris sa décision de déplacer la travailleuse le

E. 9

juillet 2002 consid. 3.2, in Pra 2003, no 52, p. 260). 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. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier ; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (arrêt 4C.27/1992 du 30 juin 1992 consid. 3a, in SJ 1993, p. 360 ss). L'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle et de l'établissement des faits (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt 4C.60/2006 précité consid. 7.1). La chronologie des événements joue en pratique un rôle important (Zoss, op. cit., p. 273). Plus court est le laps de temps entre le motif abusif supposé (par exemple, la formulation de prétentions juridiques de bonne foi par le travailleur) et la notification du licenciement, et plus l'indice de l'existence d'un congé abusif sera élevée (Dunand, in Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 18 et 46 ad art. 336 CO ; cf. ég. RJJ

1996, p. 253 ss).

E. 9.1.1

Conformément à l'art. 114 let. a CPC, se rapportant aux litiges relevant de la LEg, il n'est pas perçu de frais judiciaires.

E. 9.1.2

Il résulte de la formulation de l'art. 114 CPC que cette disposition ne concerne que les frais judiciaires, et non les dépens en faveur de la partie adverse (arrêt 4A_194/2010 du 17 novembre 2010 consid. 2.2.1 in fine, non publié sur ce point aux ATF 137 III 47 ; Rüegg, in Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2013, n. 1 ad art. 114 CPC ; cf. ég., au regard de la LEg, Stauber-Mausser, op. cit., p. 1365). Lorsqu'elle statue à nouveau au sens de l'art. 318 al. 1 let. b CPC, l'autorité d'appel doit se prononcer sur les frais – englobant les dépens – de première instance (art. 318 al. 3 CPC) ; en effet, dans la mesure où le litige est tranché de façon différente que ne l'avait fait le premier juge, la répartition des frais à laquelle il s'était livré doit être revue

- 36 - (Jeandin, op. cit., n. 7 ad art. 318 CPC). Selon l'art. 106 al. 1 CPC – qui vaut tant en première qu'en seconde instance cantonale (cf. ATF 137 III 470 consid. 6.5.3 ; arrêt 5A_496/2013 du 11 septembre 2013 consid. 4.4.1) –, les frais sont mis à la charge de la partie succombante (1^{re} phrase), soit le demandeur lorsque ses prétentions ont été rejetées (Tappy, in Bohnet et al. [éd.], Code de procédure civile commenté, Bâle 2011, n. 12 et 20 ad art. 106 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (al. 2). L'art. 107 al. 1 CPC dispose toutefois que le tribunal peut s'écarter des règles générales et répartir les frais selon sa libre appréciation, notamment lorsque le demandeur obtient gain de cause sur le principe de ses conclusions mais non sur leur montant, celui-ci étant tributaire de l'appréciation du tribunal ou difficile à chiffrer (let. a).

E. 9.1.3

Vu le sort de l'appel, qui est partiellement admis, il convient de se prononcer sur l'indemnité à titre de dépens à laquelle peut prétendre l'appelante et demanderesse, qui s'est adjointe – pour la procédure de seconde instance uniquement –, les services d'un mandataire professionnel et a expressément pris une conclusion en ce sens. Sur les 168'612 fr.80 (cf. supra, consid. 1.1) initialement réclamés par la demanderesse devant le Tribunal du travail, l'intéressée n'obtient au final que la somme de 30'000 fr., soit approximativement 17,8% de ses prétentions. Le caractère élevé de la valeur litigieuse énoncée ci-dessus tient cependant pour partie au fait que la demanderesse, qui n'était pas assistée, officiellement à tout le moins, d'un juriste en première instance, a réclamé de manière distincte des indemnités fondées sur l'art. 10 LEg et 336a CO, alors que le cumul entre celles-ci n'est pas admis. En effet, que la réparation pour licenciement abusif soit fondée sur l'art. 10 LEg, 336a CO ou 337c CO, seule une indemnité peut être octroyée (Riemer-Kafka/Ueberschlag, op. cit., n. 79 ad art. 10 LEg). Elle a finalement eu gain de cause quant au principe même du licenciement abusif au sens de l'art. 336 CO, la fixation de l'indemnité due à ce titre relevant pour sa part du pouvoir d'appréciation du juge (cf. art. 4 CC), dans les limites des conclusions, qu'elle avait chiffrées à concurrence de 30'000 fr. (cf. conclusion no 3). Vu ce qui précède, l'application conjuguée des art. 106 al. 2 et 107 al. 1 CPC conduit l'autorité d'appel de céans à retenir que l'appelante et demanderesse n'a eu gain de cause qu'à raison de moitié, et succombé pour le solde.

E. 9.2.1

D'ordinaire, l'honoraire global auquel peut prétendre le conseil juridique d'une partie dans une cause où la valeur litigieuse est supérieure à 150'001 fr. mais n'excède pas 200'000 fr. oscille entre 12'800 et 17'600 fr. en première instance (art. 32 al. 1

- 37 - LTar), avant la réduction de 60% applicable en procédure d'appel (art. 35 al. 1 LTar). Lorsqu'il y a une disproportion manifeste entre la valeur litigieuse et l'intérêt des parties au procès ou entre la rémunération due d'après le présent tarif et le travail effectif du conseil juridique, l'autorité peut ramener les honoraires au-dessous du minimum prévu (art. 29 al. 2 LTar). Si d'autres règles prévalent pour la procédure de première instance devant le Tribunal du travail (cf. RVJ 2009 p. 164 consid. 5a/bb), ces dispositions trouvent en revanche pleinement application devant le Tribunal cantonal.

E. 9.2.2

Eu égard à la valeur litigieuse – surfaite pour les motifs déjà exposés ci-avant (cf. supra, consid. 9.1.3) –, au degré usuel de difficulté de la cause, ainsi qu'à l'activité utilement déployée en seconde instance cantonale par le conseil de l'appelante et demanderesse, qui a consisté en la rédaction et le dépôt d'une écriture d'appel de 25 pages et l'envoi de deux courriers, l'indemnité en plein doit être arrêtée à concurrence de 5000 fr., TVA et débours compris. Vu le sort du recours (cf. supra, consid. 9.1.3) et les principes exposés ci-dessus, l'appelée et défenderesse versera à l'appelante et demanderesse une indemnité, réduite, de 2500 fr. (5000 fr. x ½) à titre de dépens. Dès lors qu'elle n'a pas agi par l'intermédiaire d'un représentant professionnel (art. 95 al. 3 let. b CPC) ni justifié d'une indemnité équitable pour les démarches effectuées (art. 95 al. 3 let. c CPC ; cf. arrêt 4A_355/2013 du 22 octobre 2013 consid. 4.2 et les réf. ; cf. ég. ATF 133 III 439 consid. 4) et que ses débours sont insignifiants, l'appelée et défenderesse assumera ses propres frais d'intervention en justice.

E. 13

octobre 2004 consid. 8.1 [troubles psychologiques consécutivement à du mobbing]).

- 35 - 7.2 Dans une argumentation des plus succinctes, l'appelante et demanderesse se contente de répéter qu'elle a subi "une grave atteinte à sa personnalité puisqu'elle a été licenciée de manière abusive après 19 ans d'activité au sein de Y_____ " (appel, p. 24). Ce faisant, elle n'apporte aucun élément permettant d'accréditer la thèse d'une atteinte exceptionnelle qui ne serait pas déjà couverte par l'indemnité octroyée en vertu de l'art. 336a CO. Il n'apparaît pas davantage que l'intéressée ait, antérieurement ou postérieurement à la signification du congé, été victime d'harcèlement ou d'autres actes susceptibles de porter atteinte à ses droits de la personnalité. On peine d'ailleurs à comprendre pour quel motif la travailleuse a, au mois de janvier 2013 – soit postérieurement à son licenciement –, refusé la proposition du directeur, compte tenu de l'animosité existant envers B_____, d'occuper un bureau individuel libre, alors que cela correspondait précisément à ses aspirations (cf. supra, consid. 2.6.2 in fine). Mal fondée, la prétention de l'appelante et demanderesse doit être écartée. 8. En résumé, l'appel est partiellement admis et le jugement de première instance réformé, en ce sens que l'appelée et défenderesse se voit condamnée à verser à l'appelante et demanderesse la somme de 30'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif au sens des art. 336 et 336a CO, sans intérêts moratoires, cet accessoire n'ayant pas été requis. Toute autre ou plus ample conclusion est rejetée. 9. Il reste à statuer sur le sort des frais et dépens.

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