

En l'espèce, **n'est pas abusif** le licenciement prononcé pour rupture du lien de confiance entre les parties, consécutive aux problèmes de dépendance à l'alcool de l'employée. Le fait que l'employeuse ait prononcé la résiliation juste après avoir **averti** l'employée qu'elle la licencierait si un nouvel épisode d'ébriété se produisait au travail, et alors qu'aucun épisode de ce genre ne s'était effectivement produit, ne la rend pas pour autant abusive, car l'attitude de l'employeuse ne saurait être qualifiée de contradictoire, aucune garantie quant au maintien de l'emploi n'ayant été donnée.

#### Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux

Jametti, Présidente, Rüedi et May Canellas.

Greffier : M. Botteron.

#### Participants à la procédure

A.,

représentée par Me François Bohnet et Me Guillaume Jéquier, avocats,  
recourante,

contre

B. SA,

représentée par Me Pierre-Henri Dubois, avocat,  
intimée.

#### Objet

contrat de travail; résiliation abusive,

recours contre l'arrêt rendu le 24 février 2023 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel (CACIV.2022.83).

#### Faits :

A.

A.a. Par contrat de travail du 31 mai 2006, A. (ci-après: l'employée, la demanderesse ou la recourante) a été engagée par B. SA (ci-après: la société, l'employeuse, la défenderesse ou l'intimée) en qualité de secrétaire à 100 % pour une durée indéterminée à compter du 1er juin 2006. Le contrat de travail prévoyait un salaire mensuel de 5'000 fr. brut, versé treize fois l'an.

A.b. En 2015, l'employée a participé, avec cinq autres collaborateurs, au rachat de 95 % des actions de la société. Formellement, les actions, qui étaient notamment détenues par le fondateur et président C., ont été vendues par contrat du 18 décembre 2015 avec effet au 1er janvier 2016 à une société holding créée pour l'occasion, D. Sàrl (la holding). Les associés étaient les six employés en question.

A.c. Une convention passée entre les associés de la holding prévoyait que seul un employé de B. SA pouvait être ou devenir associé de la holding. Partant, toute perte de la qualité d'employé ou de la

capacité de travail entraînait celle de la qualité d'associé (art. 1). En cas de fin du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, l'associé sortant s'engageait d'ores et déjà à vendre l'intégralité de ses parts sociales aux autres associés, lesquels s'engageaient à les acquérir à un prix défini à l'art. 8 (art. 5). La "date du transfert des parts sociales se détermin[er]ait selon les modalités suivantes: en cas de fin des rapports de travail, trente jours après le terme effectif des rapports de travail avec B. SA ou la décision exécutoire et définitive du Tribunal ayant statué sur la validité du licenciement; il [était] précisé ici que seule une procédure ayant pour objet la nullité du licenciement [pouvait] entraîner un report de la date du transfert" (art. 6). Le prix de vente était fixé, si la date du transfert avait lieu durant les deux premières années à compter du 18 décembre 2015, au nominal des parts; entre la 3ème et la 5ème année, au nominal des parts, augmenté d'un certain coefficient dont les composantes étaient précisées; dès la 6ème année - et donc dès le 19 décembre 2020 - à la valeur réelle de la société, "sous déduction de la valeur des dettes au jour de la fin des rapports de travail, respectivement de la sortie" (art. 8).

A.d. En janvier 2016, l'employée est devenue administratrice de la société, sans fonction particulière au sein du conseil; les autres administrateurs étaient C. (président), E. (secrétaire) et F. (jusqu'alors directrice); tous les administrateurs disposaient de la signature collective à deux. La composition du conseil d'administration n'a pas changé jusqu'en avril 2019.

A.e. Dans le cadre de son contrat de travail, l'employée était notamment responsable de la gestion et de l'organisation générale, de la gestion des comptabilités en vue des révisions par la fiduciaire, ainsi que de celle des salaires et des charges sociales, du suivi des paiements, du traitement des absences et de l'organisation de diverses séances, notamment celles du conseil d'administration.

A.f. En 2016, elle a reçu, en chiffres bruts, un salaire de 138'050 fr. 30, plus une gratification de 33'296 fr. 80. En 2017, ce salaire a atteint 130'724 fr. 50 et la gratification 33'302 fr.

A.g. Depuis la fin de l'année 2017 ou le début de l'année 2018, elle a connu de sérieux problèmes de consommation excessive d'alcool qui ont eu des répercussions sur son travail et ont fait l'objet d'échanges avec des collègues.

Cette situation a amené la direction de l'entreprise, agissant par F., à convoquer son employée à un entretien qui s'est tenu le 4 juillet 2018 à 8h00. Cet entretien a porté sur la situation et la manière d'y remédier.

Le 5 juillet 2018, l'employée a consulté son médecin généraliste; elle a été suivie par un psychiatre depuis le 9 juillet 2018 pour un trouble dépressif et une consommation d'alcool nocive pour la santé. La direction de la société a proposé à l'employée de prendre en charge les coûts liés à une cure de désintoxication en assumant parallèlement son salaire durant la période qui lui serait nécessaire pour se soigner. Selon l'employée, elle en a parlé à son psychiatre qui lui a indiqué, en substance, que ce n'était pas nécessaire.

Il a été envisagé que F. joue le rôle de marraine de l'employée dans un programme de lutte contre l'alcoolisme; l'employée ne s'est pas engagée dans ce programme.

D'après l'employeuse, la situation avec l'employée est demeurée inchangée après la séance précitée. Pour sa part, l'employée conteste tout problème d'alcool à compter de cette date.

A.h. Le 11 septembre 2018, l'employeuse, sous la signature de C. et F., a adressé une lettre à l'employée dans laquelle elle s'exprimait en ces termes :

"Par la présente, nous tenons à vous signifier formellement le contenu de nos récentes discussions. En effet, comme vous le savez, nous avons constaté qu'il vous est arrivé, à de nombreuses reprises, de vous rendre sur votre lieu de travail alors que vous étiez fortement alcoolisée. Votre état rendait tout travail efficace impossible; par ailleurs, votre comportement a mis en péril les intérêts de la société à mesure [que] certains de nos clients ont été confrontés à votre état [...]. Il n'est pas admissible de se

trouver en négociation dans nos bureaux avec des clients importants et d'avoir, dans le même temps, à gérer le comportement d'une employée en état d'ébriété [...]. Depuis le mois de juillet, nous avons pris note de vos efforts. Nous avons par ailleurs apprécié votre transparence à notre égard. La présente vaut donc avertissement formel de ne plus vous présenter en état d'ébriété sur votre lieu de travail. Toute récidive sera sanctionnée d'un licenciement [...] nous suggérons de faire appel, avec votre accord, au CENEA [...] qui peut intervenir dans le cadre d'un traitement (en entreprise, avec un contrat passé avec l'employeur et l'employé). Nous sommes également enclins à vous accompagner dans d'autres démarches que vous pourriez proposer".

A.i. Lors d'une discussion qui a eu lieu le 12 ou plus vraisemblablement le 13 septembre 2018, l'employée a été avisée par C. du souhait de la direction de mettre un terme à son contrat de travail. Selon l'employeuse, ceci résultait du fait qu'elle ne constatait pas d'amélioration, mais bien plutôt une absence de volonté de l'intéressée d'accepter ce qui lui était proposé.

A.j. L'employée a compris qu'elle allait être licenciée et s'est rapidement mise à la recherche d'un nouvel emploi.

A.k. Elle s'est trouvée en incapacité de travail totale entre le 9 et le 31 octobre 2018.

A.l. Le 19 octobre 2018, son mandataire a écrit au conseil d'administration de la société, exposant que la lettre du 11 septembre 2018 était intervenue hors contexte dans la mesure où les discussions relatives à un problème d'alcool remontaient au printemps de la même année et où il n'y avait plus eu de difficultés depuis lors; il se disait surpris que C. ait déclaré devant les associés de la holding deux jours après cette lettre qu'il entendait licencier l'employée; il rappelait que cette dernière se trouvait en arrêt maladie et mettait en garde contre toute intervention visant à écarter sa mandante sans respecter les formes du droit du travail et du droit des sociétés.

A.m. L'employée est retournée au travail le 1er novembre 2018.

A.n. Par lettre datée du 1er novembre 2018, signée par C., E. et F. et remise le même jour en mains propres à sa destinataire, la société a licencié l'employée. La lettre disait ceci: "nous tenons à vous confirmer le contenu de nos discussions du 12 septembre 2018 et de ce jour, à savoir notre souhait de mettre un terme à votre contrat de travail pour le terme du 28 février 2019. Nous nous tenons à votre disposition pour en discuter une nouvelle fois, si vous le souhaitez. Nous [...] vous libérerons de votre obligation de travailler dans les meilleurs délais".

Les accès e-banking de l'employée ont été supprimés le même jour.

A.o. L'employée s'est trouvée en incapacité de travail totale du 5 novembre 2018 au 31 juillet 2019. Cette incapacité a perduré à 50 % du 1er au 31 août 2019.

A.p. Le 21 novembre 2018, le mandataire de la société a écrit à celui de l'employée pour contester le contenu du courrier du 19 octobre 2018; selon elle, l'employée n'avait pas été en mesure de tenir ses engagements après la séance du 4 juillet 2018 et son comportement avait provoqué progressivement une rupture du lien de confiance avec les autres membres de la direction.

Par courrier du 29 novembre 2018, l'employée a déclaré s'opposer à la résiliation qu'elle qualifiait d'abusives car reposant sur des motifs de façade, et nulle car elle avait été décidée sans l'accord du conseil d'administration dont elle faisait partie. Elle disait rester "à disposition dans l'entreprise pour la reprise de son emploi dès qu'elle ne sera[it] plus en arrêt maladie".

A.q. L'employée a touché des indemnités pour perte de gain jusqu'à mi-septembre 2019, puis de chômage, respectivement d'assurance-accident.

## B.

B.a. Au bénéfice d'une autorisation de procéder datée du 25 mai 2020, l'employée a déposé devant le Tribunal civil régional du Littoral et du Val-de-Travers, le 25 août 2020, une demande dirigée contre l'employeuse et tendant principalement au constat de la nullité de la résiliation de son contrat de travail, faute de convocation et d'accord du conseil d'administration de la société, et à sa condamnation à lui verser la somme de 72'831 fr. 55 brut à titre de salaire dès la mi-septembre 2019 - somme qu'elle augmentera par la suite à 222'376 fr. 55 brut plus intérêts pour couvrir le salaire jusqu'en avril 2022 -, subsidiairement au constat du caractère abusif de son licenciement et au paiement de 83'947 fr. 80 brut; en tout état de cause à ce que la défenderesse soit condamnée à lui verser 16'607 fr. brut à titre de gratification pour 2019 et à lui remettre un certificat de travail conforme à un projet de son crû.

Dans sa réponse, la défenderesse a reconnu devoir à la demanderesse la somme de 13'285 fr. brut à titre de gratification pour 2018 et a conclu au rejet de la demande pour le surplus.

Lors de l'audience subséquente, la défenderesse s'est engagée à délivrer sans retard à la demanderesse un certificat de travail conforme à une annexe à la demande. N'ayant pas reçu le certificat de travail qu'elle réclamait, la demanderesse a déposé une requête d'exécution le 23 août 2021, à laquelle la défenderesse s'est opposée, au motif que l'accord passé le 5 mai précédent ne l'obligeait pas à délivrer un certificat correspondant au mot près à ce que demandait son ancienne employée. Par décision du 9 février 2022, le Tribunal civil a ordonné la délivrance du document requis et la défenderesse s'est apparemment exécutée.

Par jugement du 24 octobre 2022, le Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers a condamné la défenderesse à payer à la demanderesse la somme brute de 13'285 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er janvier 2019, à titre de gratification pour 2018; il a rejeté toute autre ou plus ample conclusion.

B.b. Par arrêt du 24 février 2023, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel a rejeté l'appel formé par l'employée. Ses motifs seront évoqués dans les considérants en droit du présent arrêt, dans la mesure où ceci se révèle nécessaire à la discussion des griefs de la recourante.

## C.

L'employée forme un recours en matière civile à l'encontre de cet arrêt. Elle conclut principalement à son annulation et à sa réforme, au constat du caractère abusif du licenciement et à la condamnation de l'employeuse à lui payer la somme de 83'947 fr. 80 avec intérêts à 5 % dès le 28 février 2019.

La Cour cantonale a renoncé à se déterminer et renvoyé aux considérants de son arrêt. Dans sa réponse du 8 mai 2023, l'intimée a conclu au rejet du recours.

Considérant en droit :

### 1.

Interjeté dans le délai fixé par la loi (art. 100 al. 1 LTF) par l'employée qui a succombé dans ses conclusions condamnatoires (art. 76 al. 1 LTF), et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue sur appel par le tribunal supérieur du canton de Neuchâtel (art. 75 LTF) dans une affaire civile de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF) dont la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable.

### 2.

2.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 143 I 310 consid. 2.2; 141 IV 249 consid. 1.3.1; 140 III 115 consid. 2; 137 I 58 consid. 4.1.2; 137 II 353 consid. 5.1) - ou en violation du droit au

sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (ATF 140 III 264 consid. 2.3; 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 129 I 8 consid. 2.1).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (ATF 130 I 258 consid. 1.3).

2.2. Le Tribunal fédéral applique en principe d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal (ou à l'état de fait qu'il aura rectifié). Cela ne signifie pas que le Tribunal fédéral examine, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l'art. 42 al. 2 LTF, il ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (ATF 140 III 86 consid. 2, 115 consid. 2). Il n'est en revanche pas lié par l'argumentation juridique développée par les parties ou par l'autorité précédente; il peut admettre le recours, comme il peut le rejeter en procédant à une substitution de motifs (ATF 137 II 313 consid. 1.4; 135 III 397 consid. 1.4).

3.

Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail auquel l'employeuse a mis fin le 1er novembre 2018. A ce stade, la validité de ce licenciement n'est plus contestée. Il apparaît donc que les rapports de travail se sont effectivement terminés à l'issue du délai de congé prolongé en raison de l'incapacité de travail subséquente de l'employée pour cause de maladie. Le litige porte désormais exclusivement sur le caractère abusif du licenciement.

La Cour cantonale a constaté en fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.3; 130 III 699 consid. 4.1) que le motif du licenciement consistait dans une rupture du lien de confiance entre les parties, consécutive aux problèmes de dépendance à l'alcool de l'employée. Ces problèmes qui avaient débuté au début de l'année 2018 avaient eu des répercussions sur sa présence au travail et donc sur le fonctionnement de la société ainsi que sur les prestations de l'employée lorsqu'elle se rendait au travail sous l'emprise de l'alcool. Ils avaient perduré après la séance du 4 juillet 2018, soit jusqu'à ce qu'elle quitte l'entreprise. Le traitement qu'elle avait suivi chez un psychiatre avait porté certains fruits, mais n'avait pas réglé le problème. L'employeuse avait proposé différentes mesures, comme de faire appel au CENEA ou d'instituer un parrainage par F. dans le cadre d'un projet de traitement, mais l'employée n'en avait pas voulu. Elle s'était trouvée en arrêt maladie dès le 9 octobre 2018 pendant trois semaines. Dans ces conditions, l'employeuse pouvait légitimement craindre que l'employée ne se rétablisse pas grâce à la seule mesure qu'elle avait accepté de mettre en place et penser qu'elle ne pouvait plus lui faire confiance. Le congé n'avait donc rien d'abusif. Certes, l'avertissement du 11 septembre 2018 mentionnait qu'un licenciement interviendrait en cas de récurrence d'ébriété sur le lieu de travail, mais ceci ne voulait pas dire que l'intimée aurait été privée du droit de licencier l'employée pour d'autres motifs. L'employée ne pouvait d'ailleurs pas interpréter cette lettre comme une garantie que son emploi lui serait conservé quoi qu'il advienne, mais pour autant qu'elle ne se présente plus ivre au travail.

En substance, la recourante se plaint d'une violation de l'art. 336 CO. Selon elle, la décision de la licencier aurait été prise le 12 ou le 13 septembre 2018, soit deux jours à peine après l'avertissement selon lequel elle serait congédiée en cas de récidive d'ébriété sur son lieu de travail; or, elle n'aurait pas récidivé dans ce bref délai. L'attitude de l'employeuse serait contradictoire, en ce sens qu'elle aurait suscité une attente légitime qu'elle aurait ensuite trahie. La résiliation revêtirait ainsi un caractère abusif et ouvrirait droit à une indemnité correspondant à six mois de salaire (art. 336a CO).

4.

4.1. Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 130 III 699 consid. 4.1).

4.2. La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2).

L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (art. 328 al. 1 CO), dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître celle-ci comme abusive (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2; 125 III 70 consid. 2b et les références). En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2).

Par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est pas certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif (ATF 131 III 535 consid. 4.2 et les références), ceci pour autant que l'employé n'ait pas pris de disposition sur la base de cette assurance que la résiliation de son contrat de travail rendrait caduque (arrêt 4A\_157/2022 du 5 août 2022 consid. 3.3). Ainsi, il apparaîtrait abusif qu'un employeur qui entend supprimer son poste, laisse l'employé prendre des dispositions d'ordre personnel incisives pour quitter son domicile aux Etats-Unis et s'établir en Suisse afin de remplir les obligations découlant pour lui du contrat de travail (arrêt 4A\_69/2010 du 6 avril 2010 consid. 4).

4.3. Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat de travail, l'art. 336a al. 1 et 2 CO autorise l'autre à réclamer une indemnité dont le tribunal fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire.

5.

En l'espèce, la recourante ne prétend plus dans son recours que le licenciement aurait été prononcé pour un autre motif que celui tenant à sa dépendance à l'alcool, respectivement à l'impact de cette dépendance sur la relation de travail et à la rupture du lien de confiance consécutive. Elle fait valoir que l'employeuse aurait agi de manière contradictoire. C'est donc le modus qu'elle incrimine désormais.

Elle prétend s'être fiée au contenu de l'avertissement du 11 septembre 2018. Celui-ci aurait en quelque sorte soldé les événements passés. L'employeuse aurait affirmé dans cette missive qu'elle n'entendait pas résilier les rapports de travail pour sanctionner ce qui s'était produit. Seule une récidive d'ébriété au travail aurait pu l'amener à revenir sur cette décision. Et de récidive, il n'y avait point eu.

Il faut cependant se représenter que les rapports de travail n'ont pas été résiliés de manière immédiate parce que l'employée s'est derechef présentée ivre sur son lieu de travail. Il s'agissait d'un congé ordinaire motivé par la perte de confiance de l'employeuse dans les capacités et la volonté de l'employée de venir à bout de sa dépendance. L'employée fait remonter cette décision au 12 ou au 13 septembre 2018. Cela étant, il a été constaté en fait que si l'employeuse avait certes annoncé son intention de résilier le contrat à l'une de ces deux dates, elle a attendu le 1er novembre 2018 pour concrétiser cette intention par la remise d'un congé formel en mains de l'employée. Quoi qu'il en soit, entre le 11 septembre 2018 et le 13 septembre 2018, respectivement entre le 11 septembre 2018 et le 1er novembre 2018, l'employée ne fait pas valoir qu'elle aurait pris des dispositions d'ordre personnel sur lesquelles elle ne pourrait pas revenir sans subir de préjudice. Au contraire, il résulte des faits souverainement constatés par la Cour cantonale que, sitôt le dessein de l'employeuse connu, l'employée s'est mise en quête d'un nouvel emploi. C'est donc bien que, dès le 12 ou le 13 septembre 2018, l'employée ne se fiait plus à une quelconque assurance selon laquelle elle conserverait son emploi en dépit de tout, si tel était le sens que le courrier du 11 septembre 2018 avait pour elle. Partant, si la manière dont l'employeuse a agi peut effectivement interpellé, voire paraître inadéquate, car il est tout de même curieux d'envoyer un avertissement pour, l'instant d'après, annoncer sa volonté prochaine de mettre fin aux rapports de travail, la résiliation subséquente n'est pas pour autant abusive et le grief de violation de l'art. 336 CO doit être rejeté.

6.

Mal fondé, le recours doit être rejeté. La recourante supportera donc les frais judiciaires et versera à son adverse partie une indemnité à titre de dépens (art. 66 al. 1 et 68 al. 1-2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, fixés à 4'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimée une indemnité de 5'000 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel.

Lausanne, le 4 octobre 2023

Au nom de la Ire Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Jametti

Le Greffier : Botteron