

Est abusif le congé-modification donné si l'employeur a proposé des modifications appelées à entrer en vigueur **avant l'expiration du délai de résiliation**, s'il utilise la résiliation comme un moyen de pression pour imposer au travailleur une **modification injustifiée** – par exemple des clauses contractuelles moins favorables sans motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché –, si le congé est donné parce que l'employé refuse de conclure un nouveau contrat **qui viole la loi**, la CCT ou le CTT applicable, ou encore si l'employeur exploite la **violation de ses obligations contractuelles de protection** envers l'employé pour proposer à celui-ci une modification des conditions de travail très défavorable (rappel de jurisprudence, cons. 4.1).

En l'espèce, le congé-modification n'est pas abusif (c. 4.3). En particulier, l'annonce n'était pas intervenue de manière brutale, malveillante, humiliante ou dépourvue d'égards.

Composition

Mmes les Juges fédérales

Jametti, Présidente, Kiss et May Canellas.

Greffier: M. Botteron.

Participants à la procédure

A.,

représentée par Me Lorène Vida, avocate,
recourante,

contre

B. SA,

représentée par Me Marcel Egger, avocat,
intimée.

Objet

contrat de travail; congé-modification,

recours contre l'arrêt rendu le 4 mai 2023 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel (CACIV.2023.14/lbb).

Faits :

A.

A.a. A. (ci-après: l'employée) a été engagée par B. SA (ci-après: l'employeuse) à compter du 1er avril 2001 en tant qu'"assistante administratif" au sein de sa succursale neuchâteloise. Son taux d'activité correspondait à 100 % et son salaire mensuel brut à 6'100 fr., versé treize fois l'an. S'y ajoutaient les rétrocessions de commissions et les éventuelles gratifications.

Les attributions de l'employée se sont élargies au fil des années. Elle est devenue une collaboratrice importante au sein de ladite succursale.

A.b. Une séance a eu lieu le 23 octobre 2018 en présence des collaborateurs de la succursale neuchâteloise, dont l'employée, et de la responsable des ressources humaines. Lors de cette séance, une diminution du taux de travail de l'employée à 80 % a été évoquée.

Le même jour, une lettre intitulée "résiliation du contrat de travail sous réserve de modifications" a été remise à l'employée. Selon cette lettre, son contrat de travail était résilié au 23 janvier 2019. Il était précisé ce qui suit: " notre volonté étant, toutefois, de poursuivre notre collaboration professionnelle, nous vous soumettons en annexe un avenant à votre contrat de travail qui prendra effet si vous l'acceptez à compter du jour suivant la fin de votre délai de congé, soit dès le 24 janvier 2019". Un délai pour accepter cet avenant était fixé au 19 novembre 2018. Selon l'avenant en question, le taux de travail de l'employée était ramené à 80 % et son salaire mensuel brut réduit en fonction, passant de 8'850 fr. à 7'080 fr.

A.c. Le délai fixé à l'employée pour se prononcer sur cet avenant a été prolongé au 30 novembre 2018, date à laquelle celle-ci a communiqué son refus à la société, tout en prenant acte de son licenciement au 23 janvier 2019; dans le même courrier, elle a formé opposition à ce licenciement qu'elle a qualifié d'abusif et a demandé que les "réels motifs" lui en soient communiqués par écrit.

A.d. Le 3 décembre 2018, l'employée a été libérée de son obligation de travailler jusqu'à l'échéance du contrat de travail.

A.e. Entre le 18 et le 28 décembre 2018, l'employée a subi un arrêt de travail en raison d'une opération, ce qui a eu pour effet de prolonger le délai de congé jusqu'au 3 février 2019.

A.f. Le 16 janvier 2019, l'employeuse lui a fait savoir qu'elle avait " décidé de réorganiser la gestion et la stratégie (de la succursale) en se basant sur un mode identique à celui de Genève, à savoir doubler chaque poste de gestionnaire, permettant ainsi une répartition du portefeuille et un allègement considérable des tâches (de l'employée) ".

B.

B.a. Au bénéfice d'une autorisation de procéder, l'employée a, le 22 août 2019, saisi le Tribunal civil régional du Littoral et du Val-de-Travers d'une demande tendant au paiement par l'employeuse de 57'525 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 3'832 fr. 20 bruts à titre de solde de salaire, et à la délivrance d'un certificat de travail reprenant les termes figurant dans sa demande. Elle prendra ultérieurement une conclusion additionnelle tendant à ce que l'employeuse lui verse le solde de son compte de garantie, soit 3'000 fr.

Dans sa réponse, l'employeuse a conclu au rejet de la demande et, reconventionnellement, au paiement par l'employée de 450'000 fr. au titre de la violation de ses obligations contractuelles et de la loi sur la concurrence déloyale. Elle retirera ultérieurement cette demande reconventionnelle.

Par jugement du 22 décembre 2022, le Tribunal civil a condamné l'employeuse à verser à l'employée 35'400 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 3'832 fr. 20 à titre de solde de salaire (vacances et 13ème salaire au prorata inclus) jusqu'au 3 février 2019 et 3'000 fr. correspondant au solde de son compte de garantie, avec les intérêts correspondants. Il lui a en outre fait obligation de modifier le certificat de travail délivré dans le sens de sa demande, dans un délai de dix jours, sous la menace de la peine d'amende prévue à l'art. 292 CP et, faute d'exécution dans le délai prescrit et sur requête de sa part, sous peine d'une amende d'ordre de 500 fr. au plus par jour d'infraction.

B.b. Par arrêt du 4 mai 2023, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel a partiellement admis l'appel formé par l'employeuse et réformé le premier jugement sur le point du licenciement qu'elle n'a pas jugé abusif et du certificat de travail que l'employeuse n'avait pas à modifier dans le sens demandé. Ses motifs seront évoqués dans les considérants en droit du présent arrêt.

C.

L'employée forme un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral en concluant à l'annulation de l'arrêt cantonal et à la confirmation du jugement de première instance.

Dans sa réponse, l'employeuse conclut au rejet du recours.

La cour cantonale s'est, dans la sienne, référée aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Le recours est dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par le tribunal supérieur institué comme autorité cantonale de dernière instance, lequel a statué sur recours (art. 75 LTF). La cause atteint la valeur litigieuse de 15'000 fr. ouvrant le recours en matière civile dans les affaires pécuniaires relevant du droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). La recourante, dont certaines des conclusions condamnatoires ont été rejetées, a la qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF). La lecture de son recours permet de comprendre la nature des conclusions qu'elle formule, sachant que de pures conclusions cassatoires se heurteraient dans le présent contexte à l'irrecevabilité. Déposé dans le délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi, le recours est donc en principe recevable, sous réserve de l'examen des griefs particuliers.

2.

2.1. Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1; 136 II 304 consid. 2.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 142 III 364 consid. 2.4; 140 III 86 consid. 2, 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 144 II 313 consid. 5.1; 142 II 369 consid. 2.1; 142 III 364 consid. 2.4; 139 I 229 consid. 2.2).

2.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" (ATF 143 I 310 consid. 2.2; 141 IV 249 consid. 1.3.1; 140 III 115 consid. 2; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

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 les conditions précitées seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (ATF 145 IV 154 consid. 1.1; 142 III 364 consid. 2.4; 140 III 264 consid. 2.3). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, la partie doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes en conformité avec les règles de 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). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

3.

Il est constant qu'un contrat de travail a lié les parties jusqu'à sa résiliation par l'employeuse le 23 octobre 2018. A ce stade, le litige ne porte plus que sur les deux éléments sur lesquels la cour cantonale a retoqué le premier jugement: d'une part, le caractère abusif du congé-modification (art. 336 ss CO); d'autre part, la délivrance d'un certificat de travail conforme aux attentes de l'employée (art. 330a al. 1 CO).

4.

Sous l'égide du congé abusif, la recourante formule des griefs de deux ordres: la cour cantonale aurait sombré dans l'arbitraire en appréciant les preuves et en constatant les faits déterminants; elle aurait de surcroît violé l'art. 336 CO en ne reconnaissant point le caractère abusif du congé-modification dont la recourante aurait fait l'objet.

4.1. Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de travail de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). Ce droit 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, en application de l'art. 2 al. 2 CC (arrêt 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2). Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut pas se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (arrêt 8C_838/2009 du 17 février 2010 consid. 4.2; ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2; 125 III 70 consid. 2b). Lorsque la résiliation par une partie est fonction du refus par l'autre partie d'accepter une modification des conditions de travail, on est en présence d'un congé-modification ("Änderungskündigung"). Le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. En revanche, dans le congé-modification au sens large, les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés; une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification des obligations contractuelles (ATF 123 III 246 consid. 3). En principe, le congé-modification n'est pas abusif, mais il peut l'être dans certaines circonstances (ATF 123 III 246 précité consid. 3b et consid. 4a). Si l'employeur a proposé des modifications appelées à entrer en vigueur avant l'expiration du délai de résiliation, s'il utilise la résiliation comme un moyen de pression pour imposer au travailleur une modification injustifiée - par exemple des clauses contractuelles moins favorables sans motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché -, si le congé est donné parce que l'employé refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, la convention collective ou le contrat-type applicable ou encore si l'employeur exploite la violation de ses obligations contractuelles de protection envers l'employé pour proposer à celui-ci une modification des conditions de travail très défavorable (ATF 125 III 70 consid. 2a; 123 III 246 consid. 3b et 4a; arrêts 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 3.2 et 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 6.1).

4.2. La cour cantonale a considéré que l'employeuse avait adressé un congé-modification à l'employée, puisqu'elle avait mis fin à son contrat de travail tout en lui proposant d'en conclure un autre à un taux et un salaire moindre.

S'agissant du motif de cette résiliation, elle a constaté qu'il résidait dans l'intérêt pour l'employeuse de réorganiser sa succursale neuchâteloise pour répondre aux plaintes de l'employée liées à sa surcharge de travail; il s'agissait de remplacer le poste qu'elle occupait à 100 % par deux postes à 80 % chacun, totalisant donc 160 %.

La cour cantonale s'est interrogée sur le point de savoir si l'employeuse avait fait pression sur l'employée pour lui imposer une modification injustifiée du contrat, à savoir une modification qui ne reposerait sur aucun motif d'ordre économique ou lié à la marche de l'entreprise, respectivement si elle se serait servie d'un prétexte pour la licencier. Elle a cependant tranché cette question par la négative: la surcharge de travail de l'employée était bien réelle; par ailleurs, l'augmentation voulue en terme de forces de travail était apte à atteindre l'objectif visé. Quant à savoir si cette mesure (engager deux personnes au taux d'activité de 80 % chacune) était la plus adéquate, la cour cantonale a considéré qu'il ne lui appartenait pas d'en juger, puisque cela reviendrait à s'immiscer dans la gestion et la stratégie d'entreprise de l'intimée. Il n'existait pas au surplus de disproportion grossière des intérêts en présence. A cela s'ajoutait que le "dédoubllement" du poste de travail de l'employée avait également pour but de s'aligner sur le mode de fonctionnement des bureaux de Genève et de préparer la relève dans la perspective du futur départ à la retraite de l'employée. Le licenciement n'était donc pas abusif, à en juger par les motifs qui l'avaient dicté.

Il ne l'était pas non plus à raison de la manière dont il avait été signifié. L'annonce n'était pas intervenue de manière brutale, malveillante, humiliante ou dépourvue d'égards et devant tous ses collègues. La volonté de l'employeuse n'était pas de gâcher les vacances que l'employée devait prendre peu après, ni d'avoir une réponse de sa part à son retour de vacances.

4.3. La recourante voit l'empreinte de l'arbitraire dans la manière dont la cour cantonale a apprécié les preuves, respectivement constaté les faits pertinents.

En premier lieu, la recourante n'aurait, à ses dires, pas souffert d'une surcharge de travail. Cela étant, les éléments qu'elle avance sont impropres à démontrer l'inanité de l'appréciation contraire, solidement ancrée sur des éléments de preuve convergents.

Elle soutient également que la transformation de son poste de travail en deux postes à temps partiel (80%) totalisant 160 %, ne serait pas de nature à réduire le problème de la charge de travail. En pure perte car la logique et le bon sens dictent le contraire.

Autre serait la question de savoir si l'employeuse n'aurait pas plutôt dû engager une seconde personne à 60 %, ce qui aurait laissé intact le poste que l'employée occupait à 100 %. Il n'appartient toutefois pas au juge de lui dicter la mesure à prendre, parmi celles qui seraient envisageables, à la seule aune de l'intérêt de l'employée, ce que la cour cantonale a fort bien reconnu. La recourante n'est elle-même pas aussi catégorique.

Quant aux autres éléments de fait retenus par la cour cantonale, ils ne sont pas décisifs. Ainsi, lorsque les juges cantonaux observent - non sans élément de preuve à l'appui - que la mesure querellée faisait sens afin d'anticiper le départ à la retraite de l'employée. Ou lorsqu'il est question de la volonté de l'intimée de réorganiser la succursale de Neuchâtel suivant le même modèle que celle de Genève. Ces considérations ne font que conforter la conclusion à laquelle ils ont déjà abouti, à savoir que le motif du congé-modification n'avait rien d'abusif. Savoir s'ils sont arbitraires ne changerait donc rien à l'issue du litige.

Certes, les juges cantonaux ont renoncé à déterminer si l'employée avait bien fait part à l'employeuse de sa volonté de réduire son taux d'activité, ainsi que cette dernière l'avait allégué. Cela étant, ainsi qu'ils l'ont exprimé, cet élément est dépourvu de toute incidence. La recourante ne saurait dès lors s'en formaliser.

S'agissant de la forme du licenciement, la recourante soutient également que les faits qui ont guidé la cour cantonale auraient été établis de manière arbitraire. On ne saurait toutefois lui emboîter le pas. Il est certes établi que la diminution du taux de travail de l'employée à 80 % a été évoquée lors de la séance du 23 octobre 2018 en présence des collaborateurs de la succursale neuchâteloise. Cela ne veut toutefois pas dire que le licenciement de la recourante lui ait été signifié devant tous ses collègues. Les témoignages auxquels la recourante se réfère ne vont pas non plus dans cette direction.

La recourante se plaint enfin d'une violation de l'art. 336 CO, mais ce grief ne se distingue pas du précédent; en d'autres termes, il est vidé de sa substance dès lors que les faits déterminants ne sont pas frappés d'arbitraire.

Partant, c'est à bon droit que la cour cantonale a jugé que le congé-modification n'était pas abusif.

5.

Au chapitre du certificat de travail, la cour cantonale a observé que l'employeuse avait remis à l'employée un certificat de travail daté du 21 février 2019 qui attestait de la période passée par celle-ci au service de la société, des tâches effectuées dans ce cadre et comprenant notamment la phrase suivante : " Madame A. est une collaboratrice faisant preuve d'une grande détermination. Elle a su évoluer de manière efficace ". L'employée demandait que cette dernière phrase soit complétée par l'ajout " et nous a donné pleine et entière satisfaction ". Cela étant, l'employée n'avait pas prouvé qu'elle avait effectivement donné pleine et entière satisfaction à son employeuse; c'était bien plutôt le contraire que les éléments au dossier laissaient transparaître. Quant à savoir si l'employeuse avait ou non des raisons objectives de ne pas être pleinement satisfaite de ses prestations, la réponse dépendait du sort que la cour civile réserverait à la demande en paiement que l'employeuse avait formulée à l'encontre de la travailleuse pour violation de ses obligations contractuelles; or la procédure corrélative était toujours pendante. Dans ces conditions, le certificat de travail n'avait pas à être modifié dans le sens voulu par la recourante.

La recourante prétend que l'intimée aurait allégué qu'elle était prête à rédiger un certificat de travail comportant la mention suivante " et nous a donné pleine et entière satisfaction jusqu'à sa libération de travailler ". A l'en croire, les faits auraient donc été constatés de manière inexacte. Cela étant, on ne saurait dire que l'intimée a acquiescé aux conclusions de la recourante, puisqu'elle était tout au plus d'accord d'indiquer que celle-ci lui avait donné pleine et entière satisfaction jusqu'à ce qu'elle soit libérée de son obligation de travailler (cf. également réponse de l'intimée let. E). C'est apparemment l'enjeu de la procédure pendante entre les parties devant la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal de Neuchâtel: l'employeuse reproche à l'employée divers agissements intervenus après cette date. Il y a donc là une nuance de taille. D'après la recourante, à laquelle cette nuance n'a manifestement pas échappé, les dernières semaines de la relation de travail ne devraient pas revêtir une importance particulière. On ne voit toutefois pas ce qui lui permet de l'affirmer.

Les griefs d'arbitraire et de "violation du droit" sont là encore mal fondés.

6.

Partant, 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 2'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimée une indemnité de 2'500 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 18 janvier 2024

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

La Présidente : Jametti

Le Greffier : Botteron