



4A_439/2022

Arrêt du 25 août 2023

Ire Cour de droit civil

Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux
Jametti, Présidente, Rüedi et May Canellas.
Greffier : M. Botteron.

Participants à la procédure

A. _____,
représentée par Me Denis Rémondeulaz, avocat,
recourante,

contre

B. _____ SA,
représentée par Me Frédéric Forclaz, avocat,
intimée.

Objet

contrat de travail; résiliation,

recours contre le jugement rendu le 24 août 2022 par la Cour civile I du Tribunal cantonal du canton du Valais (C1 20 192).

Faits :

A.

A.a. B. _____ SA (l'employeuse ou la défenderesse) et C. _____ SA sont actives dans le placement de personnel. D. _____ est administratrice de la première et gérante de la seconde, avec signature individuelle à chaque fois.

A. _____ a effectué son apprentissage d'employée de commerce au sein de l'employeuse de 2010 à 2012. Durant cette période, elle a été enceinte à deux reprises, grossesses auxquelles elle a mis un terme. A partir du 8 août 2012, elle ne s'est plus présentée au travail et l'employeuse a résilié son contrat d'apprentissage après l'avoir mise en demeure de reprendre le travail. L'année suivante, elle a accepté de la réintégrer pour qu'elle termine sa formation.

L'employeuse l'a ensuite engagée dès le 18 août 2015 en qualité de secrétaire et conseillère en personnel.

A.b. En automne 2015, l'employée a souhaité acheter un véhicule d'occasion de marque Renault. Comme elle n'avait pas les moyens de payer le prix demandé de 9'555 fr. 55, l'employeuse l'a acquis et l'a fait immatriculer au nom de la société, pour ensuite le mettre à disposition de l'employée qui l'utilisait à des fins professionnelles et privées. L'employeuse a prélevé un montant de 289 fr. 40 chaque mois sur son salaire à

compter de septembre 2015.

Au printemps 2017, l'employée a souhaité vendre le véhicule pour le remplacer par un autre. Elle en a fait part à D. _____ et les deux femmes ont échangé au sujet de ce projet. Vers la fin du mois d'avril 2017, l'employée a vendu la voiture à un tiers. D. _____ lui a reproché cette transaction effectuée, selon elle, sans son autorisation.

Dans un sms qu'elle lui a envoyé le 30 avril 2017, l'employée l'a informée qu'elle lui remettrait le solde du prix de vente et qu'elle souhaitait quitter la société, ce qu'elle avait l'intention de faire depuis quelque temps déjà.

D. _____ lui a répondu par sms : « c'est ton choix (...) je retiens personne j'ai juste besoin de travailler dans une ambiance saine ».

A.c. Le mardi 2 mai 2017, les deux femmes se sont entretenues dans le bureau de la société. Au terme de cet entretien, l'employée a rédigé une lettre intitulée « démission » dans laquelle elle déclare : « par cette lettre, je déclare prendre ma démission avec effet immédiat dans votre entreprise. Et vous remercie pour tout. Meilleure salutations ». La lettre est contresignée pour acceptation par D. _____ pour le compte de l'employeuse.

A.d. L'employée soutient qu'elle a écrit cette lettre sous la contrainte. Elle prétend que D. _____ aurait appris qu'elle était à nouveau enceinte et aurait pris prétexte de la vente du véhicule pour se débarrasser d'elle. Quant à D. _____, elle se défend d'avoir exercé une quelconque pression sur sa collaboratrice dont elle ignorait la grossesse et affirme que celle-ci a donné son congé de son plein gré.

A.e. L'employée a dénoncé D. _____ au Ministère public pour contrainte.

A.f. Après la discussion avec D. _____, l'employée s'est rendue, sur le conseil de son compagnon, chez la Dresse E. _____ qui, au récit que sa patiente lui a fait de l'entrevue en question, l'a encouragée à « réfuter » la lettre de démission et lui a prescrit un arrêt de travail.

A.g. Après cette consultation, l'employée a envoyé à D. _____ un courrier dans lequel elle l'accusait de l'avoir contrainte à rédiger une lettre de démission, ce qu'elle aurait fait en état de choc. Elle déclarait contester le « congé et la validité de la lettre de remise » et annonçait le dépôt d'un certificat médical attestant de son incapacité totale de travail.

B.

B.a. Le 30 octobre 2017, l'employée a assigné l'employeuse devant l'autorité de conciliation et, face à l'échec de cette procédure, elle a porté son action devant le Tribunal du travail du canton du Valais. A titre principal, elle a conclu au paiement de 15'525 fr. 95 brut avec intérêt pour les salaires de mai à octobre 2017, au paiement des charges sociales sur ce montant et sur le montant de 5'400 fr. Faisant valoir à titre subsidiaire qu'elle avait été victime d'une résiliation immédiate injustifiée, elle demandait le versement de son salaire pendant la période de protection de l'art. 336c let. c CO, soit 39'784 fr. 50, et une indemnité pour licenciement injustifié de 25'200 fr. Elle a sollicité parallèlement l'assistance judiciaire, qui lui a été octroyée.

Par jugement du 3 mars 2020, le Tribunal du travail a condamné l'employeuse à verser à l'employée 12'994 fr. 95 brut représentant les salaires de mai à octobre 2017, intérêts et charges sociales en sus. Il a rejeté pour le surplus les conclusions principales et déclaré irrecevables celles, subsidiaires, de l'employée. Le tribunal a considéré que les parties avaient convenu, le 2 mai 2017, de mettre fin au rapport de travail. Cet accord n'avait pas été conclu sous l'empire d'une crainte fondée (art. 29 CO), mais il consacrait une lésion (art. 21 CO) et avait été valablement invalidé par l'employée. En effet, D. _____ avait mis beaucoup de pression sur son employée durant les rapports de travail par des remarques sur sa vie privée. L'employée était enceinte au moment de l'entretien du 2 mai 2017 et craignait la réaction de l'employeuse lorsqu'elle l'apprendrait. Elle n'avait pas réalisé les conséquences financières d'une résiliation immédiate. Finalement, D. _____ avait profité de la situation de faiblesse de la jeune femme pour la pousser à signer un accord de résiliation.

B.b. Tant l'employée que l'employeuse ont fait appel.

Par arrêt du 24 août 2022, la 1ère Cour civile du Tribunal cantonal du canton du Valais a annulé ce jugement et rejeté la demande de l'employée, dans la mesure de sa recevabilité. Ses motifs seront évoqués ci-après dans les considérants en droit du présent arrêt.

C.

L'employée forme un recours en matière civile en concluant à ce que l'employeuse soit condamnée à lui payer 15'568 fr. 90, représentant les salaires de mai 2017 à octobre 2017, sous déduction des prestations de chômage reçues durant ce laps de temps, avec intérêts.

Dans sa réponse, l'employeuse a conclu à l'irrecevabilité du recours, subsidiairement à son rejet. La Cour cantonale s'est, dans la sienne, référée aux considérants de son arrêt. Les parties ont encore répliqué et dupliqué en confirmant leurs conclusions.

Considérant en droit :

1.

Le recours émane de la partie demanderesse, qui a succombé sur toutes ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF). Il cible une décision finale (art. 90 LTF) rendue en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par un tribunal supérieur statuant sur recours (art. 75 al. 2 LTF). La valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. requis pour ce type de conflit (art. 74 al. 1 let. a LTF), et la justiciable a agi dans le délai légal (art. 100 al. 1 LTF en lien avec l'art. 46 al. 1 let. b LTF). Il est donc recevable.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Le recourant peut objecter qu'ils ont été retenus de façon manifestement inexacte (c'est-à-dire arbitraire) ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF; il doit toutefois diriger sa critique contre des éléments qui soient susceptibles d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

S'il veut s'en prendre à l'appréciation des preuves, il soulèvera le grief d'arbitraire en expliquant de façon circonstanciée en quoi un tel vice entacherait la décision attaquée. Du moment qu'il brandit un droit constitutionnel - la protection contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) -, il doit satisfaire au principe d'allégation (consid. 2.2 infra; **ATF 140 III 264** consid. 2.3; **133 II 249** consid. 1.4.3). 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 137 III 226** consid. 4.2 p. 234; **136 III 552** consid. 4.2).

La recourante perd de vue ces principes lorsqu'elle prétend récapituler en préambule (et sur près de quatorze pages) les faits pertinents en s'écartant, sous certains aspects, de ceux qui ont été souverainement établis par la Cour cantonale sans articuler le grief d'arbitraire. Il ne sera pas tenu compte de cet exposé.

2.2. Le recours en matière civile peut être formé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), que l'autorité de céans applique d'office (art. 106 al. 1 LTF). Cela étant, l'art. 42 LTF requiert un recours motivé (al. 1 et 2), si bien que le Tribunal fédéral peut se contenter de traiter les moyens soulevés, sous réserve d'erreurs juridiques manifestes (**ATF 140 III 115** consid. 2). Des exigences plus strictes entourent le grief de violation des droits constitutionnels: le principe d'allégation (Rügeprinzip, principio dell'allegazione) impose d'indiquer quel droit constitutionnel a été violé et d'expliquer en détail où se loge le vice (art. 106 al. 2 LTF; **ATF 134 II 244** consid. 2.2; **133 II 396** consid. 3.2).

3.

Les parties ont été liées par un contrat de travail de durée indéterminée. Le litige porte sur la fin des rapports de travail.

Les considérants de la Cour cantonale peuvent être résumés ainsi. Le 2 mai 2017, l'employée a rédigé une lettre de démission avec effet immédiat contresignée "pour acceptation" par l'employeuse. Contrairement à ce que les premiers juges avaient retenu, ceci ne signifiait pas que les parties avaient mis un terme à leurs relations de travail d'un commun accord. L'employée ne se plaisait plus dans l'entreprise depuis quelque temps déjà. Elle en avait parlé avec sa collègue F. _____ et à son père qui en avait discuté avec D. _____. Par message du 30 avril 2017, elle avait prévenu cette dernière de son intention de démissionner, ce à quoi la prénommée avait répondu qu'il s'agissait de son choix et qu'elle ne la retiendrait pas. Le 2 mai 2017, l'employée a donné son congé.

Ce congé n'avait pas été donné sous l'empire d'une crainte fondée (art. 24 CO). L'employée n'avait pas établi que D. _____ ait dicté cette lettre ou fait pression sur elle pour qu'elle démissionne. On pouvait certes trouver surprenant qu'une employée enceinte choisisse de donner son congé avec effet immédiat. Ce n'était toutefois pas la première fois que la demanderesse agissait de manière peu rationnelle. Durant son apprentissage, alors qu'elle était également enceinte, elle avait déjà quitté l'entreprise de manière impromptue, ne se présentant plus au travail sans préavis. Elle n'avait pas non plus réagi à la lettre de son employeuse qui lui demandait des explications et la mettait en demeure de reprendre le travail.

Il n'y avait pas davantage de lésion au sens de l'art. 21 CO. Ceci ne pouvait se concevoir dans le cas d'une résiliation unilatérale d'un contrat. Il n'était par ailleurs pas allégué ni établi que l'employeuse aurait sciemment exploité une situation de gêne, d'inexpérience ou de légèreté de son employée.

Partant, le congé avait été donné valablement et les rapports de travail avaient pris fin le 2 mai 2017. Les conclusions principales de l'employée tendant au paiement de son salaire de mai à octobre 2017 devaient

donc être rejetées, tout comme ses prétentions fondées sur l'art. 336c CO.

4.

La recourante se plaint de ce que les faits auraient été établis, respectivement de ce que les preuves auraient été appréciées de manière arbitraire.

4.1. Il est difficile de savoir quel fait précisément constitue la cible de ses griefs. En tout état de cause, la thèse qu'elle avance lorsqu'elle se réfère à son audition du 3 mars 2020, selon laquelle : « En arrivant sur son lieu de travail le 2 mai 2017 elle dut se rendre dans le bureau de D._____. Elle remit les plaques (ndr. d'immatriculation de la voiture) à cette dernière, puis D._____ lui reprocha d'avoir adopté un comportement pénalement répréhensible. Cette dernière exigea ensuite qu'elle démissionne afin d'éviter toute poursuite pénale », a été discutée et jugée totalement improbable par la Cour cantonale qui lui a préféré la version de l'intimée sur la base d'éléments qu'elle a détaillés sur près de six pages dans son jugement (p. 3 à 9). En résumé, D._____ n'avait pas connaissance de la grossesse de sa collaboratrice le 2 mai 2017 ce que celle-ci ne remettait pas en question. Le libellé de la lettre de congé était quelque peu maladroit et il aurait été surprenant que D._____ l'ait dicté à la recourante, d'autant qu'il était assorti de remerciements destinés à l'employeur. Les déclarations de la recourante avaient évolué au fil du temps, ce qui constituait un indice qu'elle avait adapté son récit aux besoins de la procédure. Ses déclarations étaient également très peu spécifiques pour quelqu'un qui aurait été victime régulièrement de pressions psychologiques, puisqu'elle avait simplement fait référence aux "20 ans d'emmerdes" prédits par D._____ en relation le fait d'avoir des enfants. Enfin, les deux témoins présents le 2 mai 2017 avaient contredit la version des faits de la recourante et leurs déclarations étaient dignes de foi car elles étaient détaillées et mesurées. Plusieurs témoins avaient attesté de la proximité de la relation entre les deux femmes.

La recourante ne parvient pas à faire la démonstration de l'arbitraire dans laquelle la Cour cantonale serait prétendument tombée. Elle tente de mettre en doute la crédibilité des témoins sur lesquels les juges cantonaux se sont appuyés et les éléments qui les ont conduits à se distancer des déclarations de l'une des anciennes employées qui avait quitté la société en mauvais termes, ainsi que de son propre compagnon. Mais elle se contente, ce faisant, d'opposer sa propre appréciation à celle des juges cantonaux. Quant à la question du véhicule - dont elle revendique la propriété - et d'un hypothétique prêt correspondant de la société, la recourante ne parvient pas à démontrer d'une manière qui saute aux yeux, sur la base de preuves univoques, qu'il s'agirait du motif de fâcherie qui aurait poussé D._____ à exiger d'elle qu'elle quitte son emploi.

4.2. La recourante soutient qu'elle n'a pas résilié son contrat de travail. Elle prétend que l'employeuse et elle se sont bien plutôt accordés sur la fin des rapports de travail.

Cela étant, les juges cantonaux ont constaté, en fait, que la recourante avait elle-même mis fin aux rapports de travail avec effet immédiat le 2 mai 2017, ainsi que l'art. 337 al. 1 première phrase CO lui en offrait la possibilité. La résiliation n'était donc pas le fruit d'un accord.

La recourante soutient apparemment que ceci irait à l'encontre d'une évidence, puisque l'employeuse devait donner son accord et l'a d'ailleurs fait. Il n'y a cependant là nulle trace d'arbitraire. En résiliant son contrat de travail, la recourante a en effet exercé un droit formateur. Celui-ci déploie ses effets dès qu'il parvient au destinataire : le principe de réception fait foi. La loi ne requiert aucune forme particulière, mais la volonté exprimée doit être claire et exempte d'incertitudes (**ATF 135 III 441** consid. 3.3; **133 III 517** consid. 3.3; **113 II 259** consid. 2a). Tel était bien le cas ici, le libellé de la lettre de la recourante étant limpide, malgré la protestation de la recourante qui soutient désormais sans succès que cette résiliation n'aurait pas été définitive. La résiliation immédiate met fin au contrat en fait et en droit le jour même où elle est communiquée, qu'elle soit justifiée ou non (**ATF 128 III 271** consid. 4a/bb; **117 II 270** consid. 3b; arrêts 4A_395/2018 du 10 décembre 2019 consid. 4.1; 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 et 5.4; 4C.413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.4). Ainsi, contrairement à ce que semble croire la recourante, l'employeuse n'était pas en droit d'exiger la poursuite des rapports de travail jusqu'au plus prochain terme contractuel. Elle n'avait donc pas à donner son accord à cette résiliation. La mention qu'elle a apposée (« par la présente, j'accepte votre démission ») sur la lettre de congé que lui a remise son employée signifie simplement qu'elle en a accusé réception.

5.

La recourante soulève encore une série d'autres griefs.

5.1. Elle avance la thèse d'une révocation de la résiliation du contrat de travail, à laquelle elle aurait procédé le même jour.

Le grief est nouveau, semble-t-il, et donc irrecevable. Mais quoi qu'il en soit, l'exercice d'un droit formateur est univoque, sans condition et revêt en principe un caractère irrévocable (**ATF 135 III 441** consid. 3.3; **133 III 360** consid. 8.1.1; **128 III 129** consid. 2a). Cela signifie que la recourante ne pouvait révoquer son congé une fois celui-ci réceptionné par l'employeuse.

5.2. La recourante semble également esquisser la thèse d'une incapacité de discernement temporaire, mais n'avance pas avoir allégué les faits correspondants en procédure, n'indique pas non plus quelle serait précisément sa nature et son origine (un « état de choc » se définissant comme une défaillance aiguë du système cardio-circulatoire dont l'origine peut être soit une hypovolémie, une défaillance du myocarde, une obstruction du lit vasculaire et des anomalies distributives) et en quoi cette affection l'aurait empêchée d'apprécier la portée de ce qu'elle avait elle-même rédigé et signé. L'argument n'est guère sérieux.

5.3. Elle dénonce une violation de l'art. 24 CO, en ce sens qu'elle aurait agi sous l'empire d'une crainte fondée. Cela étant, tout son argument repose sur des faits que la Cour cantonale a écartés, ce qui prive son grief de toute assise.

5.4. Lorsqu'elle dénonce une violation de l'art. 21 CO, la recourante persiste dans une voie sans issue puisque, ainsi que la Cour cantonale l'a souligné, cette disposition ne trouve pas application - et il ne peut donc y avoir lésion - si l'une des parties est l'auteur de la résiliation et qu'il n'y a donc pas de contrat dans lequel une des parties aurait exploité la gêne, la légèreté ou l'inexpérience de l'autre.

5.5. Lorsqu'elle se plaint d'une violation de l'art. 341 al. 1 CO, en expliquant qu'elle ne pouvait pas renoncer pendant la durée du contrat ou durant le mois suivant la fin de celui-ci aux créances résultant de dispositions impératives de la loi, elle soulève un grief nouveau qu'elle n'a pas soumis à la Cour cantonale et qui est, de toute manière, voué à l'échec dans la mesure où rien n'empêche un employé de donner sa démission s'il le souhaite, avec effet immédiat s'il l'estime opportun, ce qui implique d'assumer les conséquences financières corrélatives.

6. Partant, le recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable. La recourante supportera les frais de procédure calculés selon le tarif réduit, compte tenu de la valeur litigieuse, et versera à son adverse partie une indemnité à titre de dépens.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.
Les frais de procédure sont fixés à 1'000 fr. et mis à la charge de la recourante.

3.
La recourante versera à l'intimée une indemnité de 1'500 fr. à titre de dépens.

4.
Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Cour civile I du Tribunal cantonal du canton du Valais.

Lausanne, le 25 août 2023

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

La Présidente : Jametti

Le Greffier : Botteron