Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.404/2005 /ech

Arrêt du 10 mars 2006
Ire Cour civile

Composition
MM. les Juges Corboz, Président, Nyffeler et Favre.
Greffier: M. Ramelet.

Parties
A._____,
demandeur et recourant, représenté par Me Bernard Zahnd,

contre

La Fondation X._____,
défenderesse et intimée, représentée par Me Olivier Subilia.

Objet
contrat de travail; harcèlement psychologique,

recours en réforme contre l'arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois du 18 octobre 2005.

Faits:
A.
A.a A._____ (le demandeur) a été engagé le 17 avril 1972 par la Fondation X._____ (la défenderesse), laquelle exploite des maisons accueillant des handicapés mentaux. Le demandeur a ainsi travaillé au sein de l'institution "Y._____" comme éducateur spécialisé. A compter d'avril 1977, il a assumé la responsabilité du groupe de vie "le Pommier", entité pouvant accueillir de 8 à 15 résidents âgés de 7 à 40 ans. Son épouse dame A._____ travaillait également pour la défenderesse en tant qu'éducatrice au service dudit groupe de vie. Le couple A._____ habitait un des appartements de l'institution Y._____.
A.b Dès les années 2000 en tout cas, des divergences de vues ont opposé le demandeur et son épouse aux autres éducateurs du groupe "le Pommier" quant à la manière de prendre en charge les patients, principalement en ce qui concernait leur sexualité. Les autres membres du groupe n'étaient pas d'accord avec la décision prise par le demandeur, selon laquelle les relations sexuelles entre les résidents étaient interdites; les premiers considéraient que ce refus portait atteinte au respect de la sphère intime des résidents. Si le conflit est devenu progressivement intense, il n'a pas été constaté que A._____ ait été brimé ou harcelé par ses collègues.

Au printemps 2002, deux incidents se sont greffés sur cette discorde.

L'institution souhaitant réaménager les locaux dans lesquels le demandeur et son épouse occupaient un appartement, la responsable du secteur socio-éducatif de l'institution Y._____ a convoqué le 26 avril 2002 le couple pour une réunion prévue le 29 mai 2002. Les conjoints A._____ ont fait savoir, par courrier du 6 mai 2002, qu'ils ne se sentaient pas concernés par l'entrevue, à laquelle ils n'assisteraient pas, et que, s'ils devaient sentir une quelconque "pression/mobbing" à ce sujet, ils s'adresseraient à qui de droit. Le directeur de l'institution Y._____ a répondu aux auteurs de ce pli que la réunion en cause n'avait pour fin que de faciliter la communication à propos de la gestion des locaux, de sorte qu'ils étaient libres d'y participer ou non.

A la fin mai 2002, une altercation est survenue entre la fille du demandeur, qui promenait son chien, et un

berger bénéficiant d'un droit de pacage sur les biens-fonds de l'institution Y._____. Ce dernier s'étant plaint auprès de l'institution de l'agressivité de l'animal et de l'attitude peu conciliante de la fille et de l'épouse de A._____, un rapport dit "d'aléa" a été dressé par un éducateur du groupe "Jardin". A réception de ce document, la secrétaire du groupe "aléas" a convoqué les conjoints A._____ le 20 juin 2002 pour discuter de la question. Ces derniers se sont élevés contre ce procédé, qu'ils ont estimé attentatoire à leur vie privée. Il s'en est suivi un échange de correspondance dans lequel chacun a maintenu ses positions. La secrétaire du groupe "aléas" a alors vivement déploré le manque de collaboration des époux A._____, tout en les informant que cette affaire resterait sans suite.
A.c Le 21 octobre 2002, l'assurance de protection juridique du demandeur, faisant notamment état des deux incidents susrappelés, a prié la défenderesse de protéger et respecter la santé psychologique de son assuré.

Le 11 novembre 2002, le directeur de l'institution Y._____ a écrit à tous les membres du groupe "le Pommier" qu'il allait prendre provisoirement lui-même en charge le fonctionnement de ce groupe à la place du demandeur. Cette décision a été précédée ou suivie d'un colloque qui a réuni tous les membres dudit groupe, auquel a participé un secrétaire syndical dont A._____ avait requis la présence; ce syndicaliste a déclaré que cette rencontre avait été constructive et que son déroulement avait été normal, à l'exception de l'attitude d'un éducateur, "qui semblait avoir une dent contre A._____".

Le 13 novembre 2002, le demandeur, se disant humilié et rabaissé, s'est plaint auprès de la commission des travailleurs de la mise sous tutelle décidée par le directeur.

Le 20 novembre 2002, une nouvelle séance a réuni le demandeur et son épouse, le secrétaire syndical précité, le directeur de l'institution Y._____ ainsi que la responsable du secteur socio-éducatif afin d'élucider les faits qui avaient amené A._____ à faire intervenir sa protection juridique. Le directeur, malgré le désaccord émis par le demandeur, a déclaré maintenir sa décision d'assurer la gestion du groupe et a requis singulièrement de ce dernier qu'il se conformât intégralement aux mesures prises. A._____ a exprimé "sa volonté de modifier ses méthodes de gestion du groupe". Le secrétaire syndical a attesté que chacun avait pu "s'exprimer normalement" au cours de cette réunion.
Une semaine plus tard, les éducateurs du groupe "le Pommier" ont adressé une écriture aux époux A._____, laquelle énumérait les différents problèmes qu'ils avaient rencontrés au sein du groupe.

Il a été constaté que la responsable du secteur socio-éducatif, requise par A._____ à la fin 2002 d'assumer les coûts d'un cours de perfectionnement dépassant la somme de 1'000 fr., lui a répondu favorablement, trouvant l'idée du prénommé "très intéressante".
A.d Le 17 juin 2003, le groupe "Amour au quotidien" a stigmatisé, dans un "rapport d'aléa", l'interdiction faite aux résidents de l'institution faisant partie du groupe "le Pommier" d'avoir une quelconque relation à connotation sexuelle.

Ayant reçu communication de ce rapport, le groupe "aléas" a convoqué le demandeur, par lettre du 19 juin 2003, pour s'entretenir avec lui, lors d'une séance fixée au 26 juin 2003, des problèmes mis en évidence par cette pièce. A._____ ayant répondu le 23 juin 2003 que la date proposée ne lui convenait pas, le groupe "aléas", par courrier du 24 juin 2003, a refusé de déplacer la séance, mais lui a transmis, ainsi qu'il l'avait souhaité, une copie du rapport. Par lettre du 25 juin 2003, le demandeur a fait savoir au groupe "aléas" qu'il ne s'exprimerait qu'en présence d'une personne de son choix et que, celle-ci n'étant pas disponible le 26 juin 2003, la séance devait être arrêtée à une autre date.

Dès le 26 juin 2003, A._____ a été incapable de travailler jusqu'au 1er janvier 2004, terme à partir duquel il était en mesure de reprendre son activité à 50 %.

Par lettre du 4 juillet 2003, les éducateurs du groupe "le Pommier" ont dressé un tableau peu reluisant de la situation dudit groupe, regretté que les mesures prises par la direction en novembre 2002 n'aient pas porté leurs fruits et exposé qu'il leur était impossible de travailler avec le demandeur et son épouse.

La responsable des ressources humaines de la défenderesse a invité A._____ à une rencontre agendée au 16 septembre 2003 pour prendre des nouvelles de sa santé. Devant le silence gardé par le demandeur, ce cadre lui a écrit le 3 octobre 2003 pour lui faire part de son étonnement. A._____ a répondu le 8 octobre 2003 que cette convocation n'avait pas de sens puisqu'il était en arrêt-maladie et qu'il était inutile de le reconvoquer pendant cette période, ce dont la cheffe du personnel a pris acte.
Interpellée le 4 décembre 2003 par le conseil du demandeur, qui demandait la mise sur pied d'un entretien avec ce dernier avant qu'il ne reprenne son travail, la défenderesse a répondu, le 8 décembre 2003, que, pour des raisons d'organisation, A._____ ne pourrait pas occuper à nouveau ses fonctions avant le 19 janvier 2004; par conséquent, la défenderesse a libéré le demandeur de son obligation de travailler du 1er au 19 janvier 2004, date retenue pour la séance. Lors de l'entretien tenu le jour en question, le directeur de l'institution Y._____ a destitué le demandeur de sa fonction de responsable de groupe et a déclaré à celui-ci qu'il continuerait à travailler comme éducateur pour le groupe "le Pommier" sous la férule d'une tierce personne; il a spécifié à A._____, auquel des objectifs ont été assignés, qu'il conserverait son salaire, et qu'il était libre de postuler à l'interne pour intégrer un autre groupe.

Par lettre du 22 janvier 2004, la défenderesse a récapitulé à l'intention du demandeur les objectifs qui venaient de lui être fixés quant à une meilleure collaboration interdisciplinaire et à la possibilité pour les résidents d'avoir des relations sexuelles. La défenderesse a averti A._____ que s'il n'atteignait pas lesdits objectifs, elle serait contrainte de prendre d'autres mesures.

Par pli du 30 janvier 2004, A._____ a contesté le contenu des objectifs auxquels il avait été astreint et adressé à la défenderesse un certificat d'incapacité de travail rétroactif couvrant la période du 1er janvier au 19 février 2004. Le demandeur n'a pas repris son travail le 20 février 2004, ce que la défenderesse a regretté en le priant de prendre langue avec elle dès le début du mois de mars 2004 pour planifier un recommencement d'activité.

Par lettre recommandée du 15 mars 2004, la défenderesse a résilié le contrat qui la liait au demandeur avec effet au 30 juin 2004. Le 19 mars 2004, A._____, sous la plume de son conseil, s'est opposé au congé, dont il a demandé à connaître les motifs. Le 20 avril 2004, la défenderesse, par l'entremise de son avocat, a retracé la chronologie du conflit qui l'avait opposée au demandeur durant les deux dernières années.

B.
B.a Le 23 décembre 2004, A._____ a ouvert action devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est Vaudois contre la Fondation X._____, à laquelle il a réclamé la somme de 30'000 fr. plus intérêts à 5 % dès le 1er juillet 2004. S'estimant victime de mobbing, le demandeur sollicitait le paiement d'une indemnité pour tort moral.

La défenderesse a conclu à libération.

Par jugement du 11 avril 2005, le Tribunal de prud'hommes a entièrement débouté le demandeur. Cette autorité a retenu que les accusations de harcèlement psychologique formulées par A._____ étaient dénuées de tout fondement et que le congé notifié à ce dernier n'était pas abusif.
B.b Saisie d'un recours du demandeur, la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois, par arrêt du 18 octobre 2005, a confirmé le jugement précité.
C.
A._____ exerce un recours en réforme au Tribunal fédéral contre l'arrêt cantonal. Il conclut à ce que la défenderesse soit reconnue coupable de harcèlement psychologique (mobbing) au sens de l'art. 328 al. 1 CO et à ce que cette dernière soit condamnée à lui payer le montant de 30'000 fr. avec intérêts à 5 % dès le 21 novembre 2005, date du dépôt du présent recours, cela à titre de réparation morale au sens des art. 49 et 99 al. 3 CO.

L'intimée propose le rejet du recours.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
Interjeté par la partie qui a entièrement succombé dans ses conclusions en paiement et dirigé contre un arrêt final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ) sur une contestation civile dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ), le recours en réforme est en principe recevable, puisqu'il a été déposé en temps utile (art. 54 al. 1 OJ) dans les formes requises (art. 55 OJ).
Le recours en réforme est ouvert pour violation du droit fédéral (art. 43 al. 1 OJ). Il ne permet en revanche pas d'invoquer la violation directe d'un droit de rang constitutionnel (art. 43 al. 1 2e phrase OJ) ou la violation du droit cantonal (ATF 127 III 248 consid. 2c et les arrêts cités).

Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement juridique sur la base des faits contenus dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuve n'aient été violées, qu'il y ait lieu de rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou qu'il faille compléter les constatations de l'autorité cantonale parce que celle-ci n'a pas tenu compte de faits pertinents, régulièrement allégués et clairement établis (art. 64 OJ; ATF 130 III 102 consid. 2.2, 136 consid. 1.4). Dans la mesure où une partie recourante présente un état de fait qui s'écarte de celui contenu dans la décision attaquée, sans se prévaloir avec précision de l'une des exceptions qui viennent d'être rappelées, il n'est pas possible d'en tenir compte (ATF 130 III 102 consid. 2.2, 136 consid. 1.4). Il ne peut être présenté de griefs contre les constatations de fait, ni de faits ou de moyens de preuve nouveaux (art. 55 al. 1 let. c OJ). Le recours n'est pas ouvert pour se plaindre de l'appréciation des preuves et des constatations de fait qui en découlent (ATF 130 III 102 consid. 2.2 in fine, 136 consid. 1.4; 129 III 618 consid. 3).
Le Tribunal fédéral ne saurait aller au-delà des conclusions des parties, qui ne peuvent en prendre de nouvelles (art. 55 al. 1 let. b OJ), mais il n'est pas lié par les motifs qu'elles invoquent (art. 63 al. 1 OJ), ni par l'argumentation juridique retenue par la cour cantonale (art. 63 al. 3 OJ; ATF 130 III 136 consid. 1.4; 128 III 22 consid. 2e/cc in fine).
2.
Dans l'arrêt entrepris, la cour cantonale, après avoir défini le harcèlement psychologique ou mobbing à la lumière de la jurisprudence fédérale et de la doctrine, a nié, à l'instar du Tribunal de prud'hommes, que le demandeur ait été victime de mobbing. Elle a retenu que la lente marginalisation du recourant ne résultait pas d'une volonté délibérée de l'isoler ou de le rejeter, mais d'un conflit durable provoqué par des divergences objectives et sérieuses entre le demandeur et ses collègues, notamment à propos de la sexualité des résidents. A suivre les magistrats vaudois, l'intimée, à chaque étape du conflit, a tenté de privilégier le dialogue, mais s'est heurtée à des fins de non-recevoir du recourant. Ils ont encore souligné que la tâche de la défenderesse avait été d'autant plus délicate que l'épouse du demandeur travaillait aux côtés de celui-ci. Ils ont encore considéré que le licenciement dont le recourant avait été l'objet n'était pas un congé-modification, encore moins un congé-représailles, de sorte que le grief de congé abusif était sans fondement.
3.
3.1 Dans son recours désordonné, privé de toute structure et même de pagination, le recourant allègue que les deux incidents qui se sont produits au printemps 2002 sont symptomatiques de sa progressive mise à l'écart durant les années 2002 à 2003 et attestent de la volonté des autres éducateurs de le marginaliser, en raison des positions, à leurs yeux rétrogrades, qu'il a adoptées à propos de la sexualité des résidents. Devant l'impossibilité de se faire comprendre, le recourant s'est adressé à sa protection juridique pour faire reconnaître ses droits. L'ostracisme dont il aurait été l'objet aurait atteint son point culminant dans le rapport d'aléa rédigé par le groupe "Amour au quotidien". Il fait état de l'intransigeance qu'a manifestée le groupe "aléas" en refusant de reporter la séance fixée au 26 juin 2003, laquelle aurait précipité, sinon déclenché, son incapacité de travail. Les objectifs non négociables qui lui ont été assignés par la direction de la défenderesse en janvier 2004 l'auraient "acculé dans un cul-de-sac". Le recourant est d'avis que l'intimée a manifesté à son endroit un "traitement différencié" pour des raisons liées uniquement à sa personnalité. Il souligne qu'il est incompréhensible qu'on ait pu remettre en
cause ses compétences après 30 ans d'activité au point de le rétrograder dans sa fonction. Invoquant les art. 328 CO et 28 CC, il prétend à ce que la défenderesse l'indemnise pour le tort moral engendré par le mobbing dont il a souffert.
3.2 Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique, appelé communément mobbing,

se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses
collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (arrêts 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4; 4C.276/2004 du 12 octobre 2004, consid. 4.1; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004, consid.3.1).

Les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 CO, qui dispose, à son al. 1er in initio, que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'employeur qui ne protège pas son employé du harcèlement psychologique enfreint la norme précitée (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73).
3.3 D'après les constatations souveraines posées par la cour cantonale (art. 63 al. 2 OJ) - dont le recourant s'écarte largement de manière irrecevable -, on ne voit pas que le recourant ait été harcelé sur le plan psychologique alors qu'il était employé par la défenderesse en tant qu'éducateur spécialisé.

Les arguments développés par le recourant ne sont pas fondés sur des éléments qui entrent dans la définition du mobbing, telle que l'a posée la jurisprudence.
En ce qui concerne tout d'abord les deux incidents du printemps 2002, ils ne sont pas le reflet de la mise à l'écart progressive du demandeur, lequel, comme l'a retenu la Chambre des recours, était en conflit depuis 2000, de concert avec sa femme, avec les autres éducateurs du groupe "le Pommier" à propos de la manière dont les résidents pouvaient vivre leur sexualité. Le recourant s'est en réalité refusé à tout dialogue au sujet de la gestion des locaux dans lesquels il occupait un logement, car il considérait, sans qu'il ait pu avancer aucun motif objectif, que le réaménagement envisagé était un acte d'hostilité à son endroit. Quant à l'altercation entre la fille du recourant promenant son chien et le berger au bénéfice d'un droit de pacage, au sujet duquel un éducateur du groupe "Jardin" a établi un rapport dit d'aléa, le recourant, en n'acceptant pas d'en discuter, n'a démontré que sa crispation à l'égard d'une affaire bénigne.

Si le recourant a été provisoirement remplacé en novembre 2002 à la tête du groupe de vie "le Pommier", c'est parce que les autres éducateurs ne voulaient plus collaborer avec lui, ce qui entravait le fonctionnement de cette cellule. Le demandeur a d'ailleurs pu s'exprimer librement à ce propos dans un colloque, où il a même été autorisé à participer en compagnie d'un représentant de son syndicat. Certes, il a été retenu qu'un éducateur qui y assistait "avait une dent" à l'endroit du recourant, mais les faits constatés ne permettent aucunement de retenir que le premier se serait par la suite acharné sur le second, au moyen de propos ou d'agissements agressifs.

Lorsqu'il a été convoqué le 20 novembre 2002 pour parler de l'intervention de sa protection juridique, qui s'était matérialisée par la lettre envoyée à la défenderesse le 21 octobre 2002, le directeur de celle-ci a expliqué au recourant qu'il maintenait sa décision de s'occuper personnellement du groupe "le Pommier" et qu'il l'enjoignait à se conformer aux mesures prises, qui concernaient en particulier la sexualité des patients. Bien qu'il ait certifié vouloir alors modifier ses méthodes de gestion, le groupe "Amour au quotidien" a relevé, dans un "rapport d'aléa" du 17 juin 2003, que les résidents du groupe "le Pommier" n'avaient toujours pas la liberté d'entretenir une quelconque relation sexuelle. Ce rapport - dont le recourant n'a jamais allégué et encore moins prouvé la fausseté du contenu -, loin d'établir l'existence d'un ostracisme à son endroit, révèle qu'il a refusé

de se plier aux directives émanant de la direction de la défenderesse. On cherche vainement où résiderait le mobbing en l'occurrence.
Les problèmes récurrents mis en évidence dans ledit rapport devaient trouver une solution urgente, si bien que le groupe "aléas" a fixé une séance à bref délai pour en discuter avec le demandeur. Il n'y avait aucune intransigeance de la part de la défenderesse à refuser de reporter cette séance, dès l'instant où le demandeur n'avait pas fait état de motifs sérieux pour ne pas y prendre part.
Le recourant s'est plaint qu'il a été "acculé" par les objectifs qui lui ont été assignés au cours de la réunion organisée le 19 janvier 2004 en vue de sa reprise de travail, laquelle devait survenir après six mois et demi d'incapacité totale pour cause de maladie. Mais ces objectifs étaient pourtant identiques à ceux qu'il devait accomplir en novembre 2002, à savoir donner la possibilité aux résidents d'avoir des relations sexuelles. La circonstance que ces objectifs heurtaient sans doute les convictions religieuses ou morales du recourant n'a rien à voir avec du mobbing.
Il n'a pas été constaté que le demandeur ait subi un "traitement différencié" au sein de l'intimée, alors qu'il avait travaillé plus de 30 ans au service de celle-ci. C'est bien plutôt son incapacité à gérer à partir du début de 2000 le groupe dont il avait la charge, puis à accepter un autre point de vue, partagé tant par les autres éducateurs - hormis son épouse - que par la direction de la défenderesse, qui a provoqué son isolement dans l'institution.
Il est incontestable que la dégradation des relations de travail qui est résultée de cette situation a pu être ressentie amèrement par le recourant. Pourtant, cela ne suffit pas à établir qu'il y ait eu un quelconque harcèlement psychologique dirigé contre celui-ci.
Le moyen est infondé dans la mesure de sa recevabilité.
4.
Il suit de là que le recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable.

La procédure fédérale est gratuite puisqu'elle a trait à un différend résultant du contrat de travail dont la valeur litigieuse déterminante, calculée au moment du dépôt de la demande (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 42), ne dépasse pas le plafond de 30 000 fr. fixé à l'art. 343 al. 2 CO. Cette disposition ne dispense pas la partie qui succombe de verser à la partie adverse une indemnité à titre de dépens (ATF 115 II 30 consid. 5c p. 42).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.
2.
Il n'est pas perçu d'émolument judiciaire.
3.
Le recourant versera à l'intimée une indemnité de 2'500 fr. à titre de dépens.
4.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et à la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois.
Lausanne, le 10 mars 2006
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: Le greffier: