[AZA 0/2]

4C.277/2000

Ie COUR CIVILE
****

19 décembre 2000

Composition de la Cour: M. Walter, président, M. Leu,
M. Corboz, Mme Klett et Mme Rottenberg Liatowitsch, juges.
Greffière: Mme Aubry Girardin.

_____

Dans la cause civile pendante
entre
M._____, défenderesse et recourante, représentée par Me Cornelia Seeger Tappy et par Me Guillaume Perrot, avocats à Lausanne,

et
R._____, demanderesse et intimée;

(contrat de travail)
Vu les pièces du dossier d'où ressortent
les faits suivants:

A.- L'association M._____ exploite un établissement médico-social pour personnes âgées.

De graves tensions sont survenues entre le comité de direction et le service infirmier de M._____. Selon un audit du 13 février 1998, l'ambiance de travail a été qualifiée de très mauvaise.

Le 6 mai 1998, M._____ a engagé R._____ en qualité d'infirmière-chef, à partir du 1er août 1998, pour un salaire de 7'500 fr. par mois. Il a notamment été convenu le paiement, à bien plaire, d'une gratification en fin d'année, ce que prévoyait également le statut du personnel de juin 1991 annexé à la lettre d'engagement.

Au début du mois d'août 1998, le directeur de M._____ a été contraint de démissionner avec effet immédiat.
Après avoir engagé Monsieur A._____ à titre temporaire, le comité de direction a nommé, en octobre 1998, Madame L._____ dont l'entrée en fonction a été fixée au 1er novembre 1998.

Le 28 octobre 1998, la nouvelle directrice a présidé une séance à laquelle ont participé cinq cadres de la résidence, dont R._____.

A la suite de cette réunion et de divers autres incidents, ces cinq personnes ont signé un "rapport" adressé au comité dans lequel elles contestaient le style de direction adopté par Madame L._____ et proposaient que Monsieur A._____ soit nommé définitivement à la place de celle-ci.

Le 1er novembre 1998, R._____, porte-parole des chefs de service, a remis cette pétition à une délégation du comité en déclarant que, s'il n'était pas accédé au souhait exprimé par les signataires, il fallait s'attendre à une démission collective.

Le 2 novembre 1998, une nouvelle séance a réuni les cadres, la directrice et une partie du comité de M._____.

D'emblée, R._____ a précisé qu'elle pensait ne pas pouvoir travailler avec Madame L._____. Elle s'est aussitôt retirée et n'est réapparue qu'au moment de quitter la résidence pour ajouter brièvement qu'il serait triste que le comité ne revienne pas sur la nomination de la nouvelle directrice.

A l'issue de cette séance, Madame L._____, confirmée dans ses fonctions, a été chargée de renouer le dialogue avec l'infirmière-chef. Deux semaines plus tard, elle a informé le comité qu'elle avait revu R._____ le 13 novembre 1998 et que celle-ci, restant sur ses positions, lui avait déclaré vouloir quitter son emploi.

Le 16 novembre 1998, l'équipe soignante du deuxième étage de M._____ a écrit une lettre à R._____ pour lui témoigner sa reconnaissance.

Par téléfax du 20 novembre 1998, R._____ a répondu aux auteurs de cette lettre qu'elle ne pouvait pas encore faire confiance au comité et à la nouvelle directrice.
Elle précisait qu'elle reprendrait le travail le 30 novembre, mais qu'elle quitterait l'établissement une fois qu'elle aurait trouvé un poste intéressant ailleurs, à moins que, dans l'intervalle, elle puisse reprendre confiance. Jusque-là, elle continuerait à s'investir pleinement dans son travail.

Le 27 novembre 1998, lors de la soirée de fin d'année du personnel à laquelle il a été retenu que R._____ assistait, Madame L._____ a annoncé qu'une gratification égale à un salaire mensuel complet allait être versée à l'ensemble des salariés.

Le 30 novembre 1998, R._____ a été convoquée, dès son arrivée, au bureau de la direction où Madame L._____ et un membre du comité lui ont signifié son licenciement pour le 31 décembre suivant. Elle a été immédiatement dispensée de travailler.

Le 1er décembre 1998, R._____ a prié son employeur de lui indiquer par écrit les motifs de son licenciement, ceux qui lui avaient été donnés par oral le 30 novembre 1998 n'étant à ses yeux ni clairs ni précis.

Incapable de travailler du 1er au 6 décembre 1998 pour raison médicale, R._____ a, par courrier du 7 décembre 1998, offert ses services dès le 1er janvier 1999. Le même jour, elle a adressé une lettre de remerciement au personnel soignant, expliquant le déroulement de son licenciement et indiquant qu'elle faisait parvenir ce message d'adieu à domicile, car on lui avait demandé de ne plus avoir de contact avec M._____.

Le 11 décembre 1998, elle a réclamé le versement de la gratification accordée au personnel pour l'année 1998 et a réitéré sa demande de motivation du congé.

Le 17 décembre 1998, M._____ a admis la prolongation du délai de congé de R._____ au 31 janvier 1999 et confirmé que celle-ci était libérée de son obligation de travailler.

Par courrier du 8 janvier 1999, R._____ a imparti un délai au 15 janvier à son employeur pour motiver par écrit le licenciement dont elle contestait d'ores et déjà le bien-fondé.

Le 18 janvier 1999, M._____ a entre autres indiqué que la direction de l'établissement devait pouvoir compter sur la confiance et la loyauté de ses employés; par son attitude méfiante, voire hostile vis-à-vis du comité et de la nouvelle directrice, l'infirmière-chef ne pouvait que mettre en péril l'ambiance de travail de toute la maison et pousser l'équipe soignante dans un conflit de loyauté. La lettre adressée par celle-ci au personnel soignant le 7 décembre 1998 était du reste révélatrice de cette attitude.

B.- Le 2 mars 1999, R._____ a déposé une demande en justice, réclamant à M._____ le versement d'une gratification pour l'année 1998 et d'une indemnité pour licenciement abusif. Elle a finalement arrêté le total de ses prétentions à 20'000 fr.

Par jugement du 26 octobre 1999, le Tribunal de prud'hommes de Lausanne a condamné M._____ à verser

à R._____ la somme totale de 10'625 fr. avec intérêt à 5 % dès le 2 mars 1999. Considérant que l'infirmière-chef avait été licenciée de façon abusive pour une raison inhérente à sa personnalité, une indemnité de 7'500 fr. lui a été allouée à ce titre. Les juges ont également condamné l'employeur à verser à l'infirmière-chef 3'125 fr. représentant la gratification lui revenant pour 1998.

Le 1er mars 2000, la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois a rejeté le recours formé par M._____ et confirmé le jugement du 26 octobre 1999.

C.- Contre cet arrêt, M._____ (la défenderesse) interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Elle conclut à l'admission du recours et à ce qu'il soit dit qu'elle n'est pas débitrice de R._____ de la somme de 10'625 fr., avec suite de dépens sur le plan cantonal.

Dans ses observations, R._____, qui comparaît sans avocat, maintient avoir été licenciée de manière abusive.

Considérant en droit :

1.- a) Interjeté par la défenderesse qui a été condamnée à payer une somme d'argent à la demanderesse et dirigé contre un jugement 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 compte tenu des féries (art. 34 al. 1 let. b et 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ).

b) Dans sa réponse, la demanderesse ne prend pas de conclusion formelle, mais elle se prononce au sujet du recours, ce qui est suffisant au regard de l'art. 59 OJ (Jean-François Poudret, COJ II, Berne 1990, Art. 59 et 61 OJ no 3.3 p. 491).

c) Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement 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 à rectification de 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 et régulièrement allégués (art. 64 OJ; ATF 126 III 59 consid. 2a; 119 II 353 consid. 5c/aa; 117 II 256 consid. 2a). Celui qui s'en prend à une constatation de fait, dans le cadre d'un recours en réforme, doit établir les conditions de l'une de ces exceptions (ATF 115 II 399 consid. 2a p. 400). Sous réserve de ces cas, il ne peut pas être présenté de faits ou moyens de preuve nouveaux ni de griefs contre les constatations de fait (art. 55 al. 1 let. c OJ; ATF 126 III 59 consid. 2a; 120 II 280 consid. 6c) ou contre l'appréciation des preuves à laquelle s'est livrée l'autorité cantonale (ATF 126 III 189 consid. 2a; 125 III 368 consid. 3 in fine; 122 III 26 consid. 4a/aa).

Dans la mesure où les parties s'écartent des constatations de fait retenues par la cour cantonale, leurs écritures ne sont donc pas recevables. Dans la suite de son raisonnement, la Cour de céans se fondera exclusivement sur les faits tels qu'ils ressortent de l'arrêt attaqué.

2.- La défenderesse se prévaut d'une violation de l'art. 336 al. 1 let. a CO, reprochant à la cour cantonale d'avoir reconnu l'existence d'une résiliation abusive au sens de cette disposition.

a) Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). En particulier, l'art. 336 al. 1 let. a CO qualifie d'abusif le congé donné par une partie 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 vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires ou encore la maladie, la

séropositivité (arrêt du Tribunal fédéral du 11 novembre 1993, publié partiellement in: SJ 1995 p. 798, consid. 2a et les références citées; Adrian Staehelin, Commentaire zurichois, art. 336 CO no 9). L'application de l'art. 336 al. 1 let. a CO suppose premièrement que le congé ait été donné pour un motif inhérent à la personnalité de la personne congédiée et, deuxièmement, que ce motif n'ait pas de lien avec le rapport de travail ou ne porte pas sur un
point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (cf. Marie-Gisèle Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse Lausanne 1996, p. 173). Les motifs de la résiliation relèvent du fait et, partant, lient le Tribunal fédéral saisi d'un recours en réforme (art. 63 al. 2 OJ; ATF 115 II 484 consid. 2b).

b) Il ressort de l'arrêt attaqué que la demanderesse a été licenciée en raison du manque de confiance qu'elle a exprimé envers la nouvelle direction mise en place par le comité directeur et également parce que l'établissement médical craignait qu'en raison de son ascendant naturel sur ses subordonnés et sur les autres cadres, l'infirmière-chef ne dresse une partie importante du personnel contre la nouvelle directrice. Le Tribunal fédéral s'est récemment demandé si les traits de caractère et les types de comportements individuels pouvaient constituer des raisons inhérentes à la personnalité au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO, laissant toutefois la question ouverte (ATF 125 III 70 consid. 2c p. 74 et les références citées). Ce problème se pose également dans le cas d'espèce compte tenu des motifs de licenciement constatés, mais, comme dans l'arrêt précité, il n'a pas à être résolu, puisque la seconde condition d'application de l'art. 336 al. 1 let. a CO fait défaut.
c) Il ne saurait en effet y avoir d'abus selon cette disposition lorsque la raison justifiant le congé présente un lien avec le rapport de travail, en particulier avec l'obligation de travailler et le devoir de fidélité du travailleur (Message du Conseil fédéral du 9 mai 1984 in: FF 1984 II 623; arrêt du Tribunal fédéral du 13 janvier 1992, publié in: SJ 1993 p. 357, consid. 1; Staehelin, op. cit. , art. 336 CO no 10). En raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO). A cet égard, le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue, compte tenu du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral du 11 octobre 1994, publié in: SJ 1995 p.

809, consid. 3; ATF 104 II 28 consid. 1; Staehelin, op. cit. , art. 321a CO no 8; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., Zurich 1992, art. 321a CO no 4). Il a ainsi été jugé qu'un cadre qui manifestait clairement son intention de changer d'emploi aussi vite que possible peu après le début de son contrat de travail conclu pour une durée de deux ans violait son devoir de fidélité (ATF 117 II 560 consid. 3a). Il ne faut pas non plus perdre de vue que les rapports de confiance sont à la base du contrat de travail (ATF 124 III 25 consid. 3a in fine) et que, si ceux-ci sont ébranlés ou détruits, notamment en raison de la violation du devoir de fidélité du travailleur (cf.
Streiff/von Kaenel, op. cit. , art. 321a CO no 8), ils peuvent même aller jusqu'à légitimer la cessation immédiate des rapports de travail (cf. ATF 116 II 145 consid. 6a p. 150).

En l'espèce, la demanderesse occupait le poste d'infirmière-chef auprès de la défenderesse. Alors qu'elle n'était en fonction que depuis quelques mois, elle s'est d'emblée opposée à la nomination de la nouvelle directrice par le comité directeur. Lors d'une séance du 2 novembre 1998, elle a annoncé qu'elle ne pensait pas pouvoir travailler avec cette personne et elle a cherché à faire en sorte que le comité revienne sur sa décision de nomination. A l'occasion d'une entrevue avec la directrice, chargée de renouer le dialogue, elle est restée sur ses positions et lui a déclaré vouloir quitter son emploi. Elle a ensuite répété à l'équipe soignante qui lui avait adressé une lettre de soutien qu'elle ne faisait toujours pas confiance au comité et à la nouvelle directrice et qu'elle quitterait l'établissement une fois qu'elle aurait trouvé un poste intéressant ailleurs.

On peut considérer qu'un cadre qui fait état de ses dissensions avec la direction auprès de ses subordonnés, alors que, par sa fonction, il est chargé de représenter son employeur vis-à-vis de ceux-ci, viole son devoir de fidélité.
Ce cadre rompt également le lien de confiance indispensable à toute relation de travail lorsqu'il annonce à son employeur, après quelques mois d'activité, qu'il s'oppose à travailler avec la directrice fraîchement nommée et qu'il ne modifie pas sa position bien que celle-ci tente de renouer le dialogue, annonçant au surplus qu'il a l'intention de quitter son emploi.

La justification du congé ressortant de l'arrêt attaqué est donc en relation directe avec les rapports de travail, de sorte que le licenciement prononcé ne saurait être considéré comme abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO, contrairement à ce qu'a retenu la cour cantonale. Il convient de préciser qu'il ne s'agit pas ici de se demander si l'attitude de la demanderesse aurait justifié une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO, mais seulement d'examiner si l'employeur pouvait librement faire usage de son droit de mettre fin au contrat tel que garanti par l'art. 335 al. 1 CO.

Comme les faits retenus par la cour cantonale ne laissent pas apparaître l'existence d'un autre motif de congé abusif, la demanderesse ne peut prétendre à une indemnité sur la base des art. 336 ss CO. L'arrêt attaqué doit donc être annulé dans la mesure où il condamne la défenderesse à verser à la demanderesse un montant de 7'500 fr. pour licenciement abusif.

3.- Invoquant une violation de l'art. 322d CO, la défenderesse s'en prend également à la gratification 1998 allouée à la demanderesse par les juges cantonaux.

a) La cour cantonale a considéré que, le contrat de travail prévoyant le versement à bien plaire d'une gratification de fin d'année, la demanderesse n'avait en principe pas un droit contractuel au paiement de cette prestation. Toutefois, comme une gratification avait été accordée à tous les travailleurs, le principe de l'égalité de traitement empêchait la défenderesse de discriminer l'infirmière-chef en se prévalant de motifs ayant justifié un licenciement qualifié d'abusif par les juges cantonaux. Au demeurant, comme la défenderesse avait annoncé à tout le personnel réuni lors de la séance de fin d'année qu'une gratification équivalant à un salaire mensuel allait être versée, sans informer la demanderesse qui était présente qu'elle ne bénéficierait pas de cette prestation, celle-ci avait été objectivement convenue et, partant, était due.

b) La gratification, au sens de l'art. 322d CO, est une rétribution spéciale accordée à des occasions particulières et dépendant, dans une certaine mesure en tout cas, de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant. N'est dès lors plus une gratification la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, telle que le treizième mois de salaire ou une autre rétribution semblable entièrement déterminée par le contrat (ATF 109 II 447 consid. 5c). La gratification versée régulièrement et dont le travailleur peut prétendre, de bonne foi, qu'elle lui est due, peut également devenir obligatoire (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., Lausanne 1996, art. 322d CO no 5; Manfred Rehbinder, Commentaire bernois, art. 322d CO no 6; Streiff/von Kaenel, op. cit. , art. 322d CO no 4). En l'espèce, tant la lettre d'engagement de la demanderesse que le règlement d'entreprise annexé prévoyaient que les gratifications de fin d'année étaient versées "à bien plaire" et rien n'indique qu'elles aient eu un caractère régulier.
La cour cantonale a ainsi considéré avec raison qu'il s'agissait non pas d'une partie intégrante du salaire, mais d'une gratification au sens de l'art. 322d CO.

c) Bien que l'employeur soit en principe libre d'octroyer une gratification prévue "à bien plaire" (Rehbinder, op. cit. , art. 322d CO no 4), il n'en demeure pas moins tenu de respecter les engagements supplémentaires qu'il a pris à ce sujet. Ainsi, lorsqu'il promet à son personnel que, pour une année déterminée, une gratification d'un certain montant lui sera versée, il se trouve lié et ne peut revenir en arrière (Streiff/von Kaenel, op. cit. , art. 322d no 14), sous réserve du cas où un travailleur aurait violé fautivement et d'une manière grave son devoir de diligence ou de fidélité (Staehelin, op. cit. , art. 322d CO no 23). Si un travailleur qui peut prétendre à une gratification est entré au service de l'employeur dans le courant de l'année, l'indemnité qui lui est due à ce titre sera calculée pro rata temporis (Manfred Rehbinder, Commentaire bâlois, art. 322d CO no 2; Brunner/Bühler/Waeber, op. cit. , art. 322d CO no 7).

En l'occurrence, la défenderesse a fait une promesse particulière lors de la soirée de personnel du 27 novembre 1998, puisqu'elle a annoncé qu'une gratification égale à un salaire mensuel complet allait être versée à l'ensemble des salariés. Il ne ressort pas de l'arrêt entrepris qu'elle aurait émis des réserves pour certains travailleurs ou qu'elle aurait limité cette prestation aux seules personnes présentes.
Dans ces circonstances, on peut admettre que cette déclaration, d'une portée générale, faite en public à l'occasion

de la soirée du personnel, liait l'établissement dès son prononcé à l'égard de tous les employés, même de ceux qui étaient absents ce soir-là. Peu importe donc que la demanderesse ait participé à cette soirée, de sorte qu'il n'y a pas lieu de se prononcer sur l'éventuelle inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) qu'aurait commise, selon la défenderesse, la cour cantonale, en retenant que l'infirmière-chef assistait à cette réunion. Par ailleurs, si l'on peut reprocher à la demanderesse d'avoir adopté un comportement violant son devoir de fidélité, de nature à rompre le lien de confiance qui la liait à son employeur (cf. supra consid. 2c), ces manquements ne sauraient être qualifiés de gravement fautifs.
Ils n'ont par conséquent pas l'intensité suffisante pour permettre à l'employeur de déroger, au détriment de cette employée, à sa promesse générale de verser une gratification à tout le personnel. C'est donc à juste titre que la cour cantonale a considéré que la demanderesse avait droit à une telle contribution pour 1998, calculée pro rata temporis à partir de son entrée en service. Celle-ci équivaut à 3'125 fr., montant qui correspond à 5/12 du salaire mensuel brut de la demanderesse.

d) A cette somme s'ajoutent les intérêts moratoires retenus par la juridiction cantonale, dont les parties ne critiquent ni le principe ni les modalités.

e) Le versement de la gratification apparaissant comme fondé eu égard à la déclaration faite par l'employeur lors de la soirée du personnel, il n'y a pas lieu de se demander si le principe d'égalité de traitement aurait également permis de justifier cette prestation.

Le recours doit ainsi être partiellement admis et l'arrêt attaqué annulé. La défenderesse sera condamnée à verser à la demanderesse le montant de 3'125 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 2 mars 1999, la demande étant rejetée pour le surplus.

4.- La procédure est gratuite, puisque la valeur litigieuse, selon la prétention de la demanderesse à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41; 100 II 358 consid. a), ne dépasse pas 20'000 fr. (art. 343 al. 2 et 3 CO).

Des dépens sont en revanche dus par la partie qui succombe (ATF 124 II 409 consid. 12 p. 436; 115 II 30 consid. 5c p. 42). Compte tenu de l'issue du litige, il y a lieu de mettre des dépens réduits à la charge de la demanderesse (art. 159 al. 3 OJ).

Il appartiendra à la cour cantonale de statuer à nouveau sur les dépens de la procédure cantonale.

Par ces motifs,

le Tribunal fédéral :

1. Admet partiellement le recours et annule l'arrêt attaqué;

2. Condamne la défenderesse à verser à la demanderesse le montant de 3'125 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 2 mars 1999. Rejette la demande pour le surplus;

3. Dit qu'il n'est pas perçu de frais;

4. Dit que la demanderesse versera à la défenderesse une indemnité de 800 fr. à titre de dépens réduits;

5. Renvoie la cause à la cour cantonale pour nouvelle décision sur les dépens de la procédure cantonale;

6. Communique le présent arrêt en copie aux parties et à la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois.

Lausanne, le 19 décembre 2000 ECH

Au nom de la Ie Cour civile
du TRIBUNAL FÉDÉRAL SUISSE:
Le Président, La Greffière,