Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.189/2003 /ech

Arrêt du 23 septembre 2003
Ire Cour civile

Composition
Mme et MM. les Juges Corboz, président, Walter
et Rottenberg Liatowitsch.
Greffière: Mme Aubry Girardin.

Parties
X._____ S.A.,
défenderesse et recourante, représentée
par Me Elie Elkaim, avocat, avenue Juste-Olivier 11,
case postale 1299, 1001 Lausanne,

contre

A._____,
demanderesse et intimée, représentée par Me Philippe Nordmann, avocat, case postale 3309, 1002 Lausanne.

Objet
contrat de travail; licenciement abusif

(recours en réforme contre l'arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois du 29 janvier 2003).

Faits:
A.
En août 1979, A._____ a été engagée en qualité d'aide-infirmière par l'Hôpital du district de Y._____.

En 1995, des procédures d'évaluation du personnel ont été introduites dans l'hôpital. Le rapport relatif à l'entretien d'appréciation de A._____ du 19 mai 1995 mentionnait que, de manière générale, l'employeur était satisfait des prestations de son employée, bien qu'il ait été précisé, sous la rubrique des points à améliorer, que A._____ devait faire preuve de plus de tolérance envers ses collègues et qu'elle devait mieux maîtriser son impulsivité.

Le 24 mars 1998, A._____ a fait l'objet d'une nouvelle évaluation de laquelle il ressort que l'hôpital, satisfait des prestations de son employée, précisait pouvoir envisager sans réserve une poursuite de leur collaboration.

En raison d'un changement de statut juridique de l'hôpital, un nouveau contrat de travail a été passé entre A._____ et le X._____ S.A. en date du 16 novembre 1999, annulant et remplaçant le précédent contrat.

Des tensions étant apparues dans l'équipe où travaillait A._____, la responsable a organisé, le 13 octobre 2000, un colloque auquel A._____ n'a pas pu participer en raison de vacances prévues de longue date. Il résulte en substance du procès-verbal de cette séance que la responsable ressentait un malaise dans l'équipe dû à trois personnes, dont A._____, et que les tensions dans le groupe entraîneraient une baisse de la qualité du travail. La responsable a indiqué ne pas pouvoir "parler d'équipe, car chacun se tire dans les pattes". Le comportement de A._____, qualifié de mobbing par la responsable, avait motivé la demande de mutation

d'une collègue. Certaines intervenantes se sont opposées à l'utilisation du terme de mobbing. A._____ a été très choquée par celui-ci.

Le 24 novembre 2000, un second colloque auquel A._____ a participé a été organisé. Plusieurs points de friction ont été mis en évidence entre celle-ci et certaines de ses collègues, qui lui reprochaient en particulier de les déstabiliser, de les intimider et de n'en faire qu'à sa tête. Il ressort du procès-verbal de ce colloque qu'il existait plusieurs causes au malaise qui est apparu au sein de l'équipe des aides-infirmières et la responsable a qualifié celui-ci de "généralisé". Elle a expliqué qu'elle avait utilisé le terme de mobbing à l'encontre de A._____ pour permettre à ses collègues d'exprimer ce qu'elles ressentaient, afin que l'employée en cause puisse prendre conscience de son comportement à leur égard et le modifier. La responsable de l'équipe a demandé à A._____ d'être attentive à son attitude et à son comportement. A l'issue de la réunion, l'une des aides-infirmières a proposé que le terme de mobbing soit retiré du procès-verbal de la réunion du 13 octobre 2000, ce qui n'a toutefois pas été fait, la responsable considérant le sujet comme clos.

A la demande de A._____, X._____ S.A. a accepté qu'elle réduise son temps de travail à 60 % à partir du 1er février 2001.

Le 13 février 2001 a eu lieu un entretien d'appréciation, au terme duquel un rapport d'évaluation a été établi par la responsable de l'équipe. Il en ressort que, de manière générale, X._____ S.A. s'est déclarée insatisfaite des prestations de A._____ et lui a accordé un délai de trois mois pour "apprendre à travailler en équipe et à communiquer de manière adéquate". Sans changement vérifiable, X._____ S.A. a indiqué qu'il ne voyait pas d'avenir possible pour cette employée au sein de l'institution.

En contresignant ce rapport, A._____ a précisé qu'à son avis, elle s'était améliorée.

Par courrier du 15 mai 2001, elle a contesté la teneur de cette évaluation, estimant qu'elle serait le reflet d'une situation relationnelle qui se dégraderait et qu'il manquerait d'objectivité. A._____ a notamment demandé que son évaluation soit reprise.

Le 18 mai 2001, X._____ S.A. a résilié le contrat de travail de A._____ pour le 31 août 2001, sans qu'il ait été vérifié si des améliorations étaient intervenues.

Par lettre du 25 juin 2001, A._____ a qualifié son congé d'inadmissible et exigé une motivation écrite de la part de son employeur.

Le 5 juillet 2001, les motifs du licenciement ont été communiqués à A._____. X._____ S.A. lui a reproché de n'avoir jamais accepté les remarques et demandes d'amélioration et elle a souligné qu'en plus de "comportements dysfonctionnels", le non-respect de sa hiérarchie avait représenté une rupture du lien de confiance.

Dès le 1er octobre 2001, A._____ a retrouvé du travail à l'Hôpital de Z._____, au même salaire de base, mais avec des horaires à son avis plus difficiles et des frais de déplacement accrus.
B.
Le 24 octobre 2001, A._____ a ouvert une action en justice, concluant à ce qu'il soit constaté que X._____ S.A. n'a pas valablement résilié son contrat de travail, de sorte que celui-ci a continué à courir au moins jusqu'en août 2002, que cette société lui doit 61'230 fr. correspondant au salaire dû pendant cette période, ainsi que le montant de 30'615 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif équivalant à six mois de salaire. A._____ a par la suite réduit ses conclusions à 34'500 fr. en capital, soit 2'700 fr. pour le salaire du mois de septembre 2001, 3'000 fr. de frais supplémentaires et 27'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Par jugement du 27 juin 2002, le Tribunal civil de W._____, niant le caractère abusif du licenciement, a rejeté les conclusions de A._____ et donné suite aux conclusions libératoires prises par X._____ S.A.

Le 29 janvier 2003, la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois a partiellement admis le recours en réforme interjeté par A._____ et a modifié le jugement du 27 juin 2002 dans le sens d'une admission partielle des conclusions de la demande, en condamnant X._____ S.A. à verser à son ancienne employée la somme de 11'588,20 fr. correspondant à quatre mois de salaire à titre d'indemnité pour licenciement abusif.
C.
Contre cet arrêt, X._____ S.A. (la défenderesse) dépose un recours en réforme au Tribunal fédéral. Elle conclut à l'annulation de l'arrêt du 29 janvier 2003 et à la confirmation du jugement du 17 juin 2002, avec suite de frais et dépens.
A._____ (la demanderesse) propose le rejet du recours, avec suite de dépens.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
1.1 Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions libératoires et dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ; art. 452 CPC vaud.) sur une contestation civile (cf. ATF 129 III 301 consid. 1.2.2 et les références citées) 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) et dans les formes requises (art. 55 OJ).
1.2 Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral doit mener 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 127 III 248 consid. 2c et l'arrêt cité). 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 127 III 248 consid. 2c). 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).

La défenderesse semble perdre de vue ces principes, dès lors qu'à l'appui des violations du droit fédéral invoquées, elle n'hésite pas à présenter sa propre version des événements, qui diffère de celle retenue dans l'arrêt attaqué, ce qui n'est pas admissible. La Cour de céans n'examinera donc les griefs soulevés qu'à la lumière des faits constatés par la chambre des recours.
2.
Parallèlement à la violation de dispositions figurant dans le CO, la défenderesse se prévaut d'une application arbitraire du droit fédéral.

Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral est chargé de vérifier que l'autorité inférieure a correctement mis en oeuvre le droit fédéral (cf. art. 43 OJ), ce qui comprend, a fortiori, l'application arbitraire de celui-ci (Poudret, COJ II, 2e éd. Berne 1990, art. 43 OJ no 1.6.3). Par conséquent, les critiques de la défenderesse tendant à démontrer que la chambre des recours a appliqué le droit fédéral de manière insoutenable sont superflues, la Cour de céans contrôlant de toute manière librement cette question dans la présente procédure.
3.
Contrairement au tribunal de première instance, la chambre des recours a admis l'existence d'un licenciement abusif. Les juges ont relevé en substance que le contrat de travail de la demanderesse avait été résilié en raison de sa forte personnalité, ce qui n'était du reste pas contesté, et que le comportement et le caractère de celle-ci ont été incontestablement l'une des causes du malaise qui est apparu au sein de l'équipe. Toutefois, la demanderesse ne pouvait être déclarée seule responsable de la façon dont le climat de travail s'était progressivement dégradé et les circonstances ne permettaient pas de conclure que la défenderesse avait pris les mesures nécessaires pour aplanir les conflits.
4.
La défenderesse considère qu'en admettant l'existence d'un licenciement abusif, la chambre des recours a violé les art. 328 et 336 ss CO.
4.1 Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié librement par chacune des parties moyennant respect du délai de congé contractuel ou légal, sous réserve d'abus

(cf. ATF 127 III 86 consid. 2a p. 88). En droit suisse prévaut donc la liberté du licenciement, ce qui signifie que, pour être conforme au droit, une résiliation n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier, sauf cas d'abus (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 72 et les références citées). Un congé est abusif lorsqu'il est donné pour un motif qui figure à l'art. 336 CO, mais cette énumération n'est pas exhaustive (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 72; 123 III 246 consid. 3b p. 251 et les références citées; confirmé au consid. 3b non publié de l'ATF 128 III 129, traduit in SJ 2002 I 396). Les motifs de la résiliation relèvent du fait et lient par conséquent le Tribunal fédéral saisi d'un recours en réforme (art. 63 al. 2 OJ; ATF 127 III 86 consid. 2a p. 88 et l'arrêt cité).
4.2 La chambre des recours a retenu que le congé donné à la demanderesse était abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO.

Selon cette disposition, le congé est abusif lorsqu'il est 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. Une norme juridique doit être interprétée en premier lieu selon sa lettre. Lorsque son sens littéral est clair et univoque, l'autorité qui doit l'appliquer est en principe liée (ATF 129 II 353 consid. 3.3). En l'occurrence, il ressort expressément du texte de l'art. 336 al. 1 let. a CO que, pour que le congé puisse être qualifié d'abusif, deux conditions cumulatives doivent être réalisées : il faut d'une part qu'il ait été donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie et, d'autre part, que cette raison n'ait pas un lien avec le rapport de travail ou ne porte pas sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 127 III 86 consid. 2a p. 88). Cette double exigence, imposée par le législateur, a pour résultat que le Tribunal fédéral n'a jamais eu à trancher la question controversée de savoir si les traits de caractère sont compris dans les raisons inhérentes à la personnalité, car il a toujours été
établi que le caractère difficile de l'employé congédié avait un lien avec le rapport de travail ou portait sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (cf. ATF 127 III 86 consid. 2b p. 88; 125 III 70 consid. 2c p. 74). On peut d'ailleurs se demander, s'agissant de difficultés relationnelles survenant dans le cadre du travail, si les deux conditions de l'art. 336 al. 1 let. a CO ne sont pas antinomiques, dès lors qu'il paraît difficile de concevoir qu'un salarié soit licencié en raison de ses traits de caractère, sans que ceux-ci n'aient de lien avec le rapport de travail ou ne portent un préjudice grave au travail dans l'entreprise. La présente cause en donne d'ailleurs une nouvelle illustration, puisqu'il a été constaté que la demanderesse a été congédiée en raison de sa forte personnalité, mais qu'il ressort également de l'arrêt attaqué que le comportement et le caractère de celle-ci ont été incontestablement l'une des causes du malaise et de la dégradation du climat de travail au sein de l'équipe des aides-infirmières. Il apparaît ainsi que, même si la demanderesse n'a pas été la seule responsable de la situation, son caractère difficile et son comportement, à l'origine de son licenciement, avaient à
tout le moins un lien avec le rapport de travail, voire portaient sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise, eu égard à l'importance du travail d'équipe dans un établissement hospitalier. La chambre des recours ne pouvait donc, sans violer le droit fédéral, retenir un licenciement abusif au sens de l'art. 336 al.1 let. a CO.
5.
Le Tribunal fédéral, saisi d'un recours en réforme, n'étant pas lié par l'argumentation juridique retenue par l'autorité cantonale (art. 63 al. 3 OJ; ATF 129 III 124 consid. 8; 128 III 22 consid. 2e/cc p. 29), il convient de se demander si le caractère abusif du licenciement ne pourrait pas être retenu sur une autre base, attendu que les situations énumérées à l'art. 336 CO ne sont pas exhaustives (cf. supra consid. 4.1).
5.1 La jurisprudence récente considère que, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à celui-ci n'est pas abusif (arrêt du Tribunal fédéral non publié du 18 décembre 2001 dans la cause 4C.253/2001 consid. 2b), à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 125 III 70 consid. 2c p. 74, confirmé in arrêts du Tribunal fédéral non publiés 4C.274/2002 du 5 novembre 2002 consid. 2.1; du 18 décembre 2001 précité consid. 2c; 4C.121/2001 du 16 octobre 2001 consid. 3d/bb). Cette exigence repose sur l'art. 328 al. 1 CO selon lequel l'employeur a le devoir de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs (Rehbinder, Commentaire bernois, art. 328 CO no 4; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd. Zurich 1992, art. 328 CO no 7; cf. arrêt du 5 novembre 2002 précité consid. 2.1). L'abus réside dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73). En effet, après

avoir laissé une situation
conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, contrairement à l'art. 328 al. 1 CO, celui-ci se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise, pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles. La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation relève du droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO. Elle peut donc être revue dans le cadre d'un recours en réforme.
5.2 Comme il l'a déjà été relevé, la résiliation a été prononcée en raison du caractère difficile et du comportement de la demanderesse vis-à-vis de ses collègues, qui a été incontestablement l'une des causes du malaise apparu au sein de l'équipe des aides-infirmières et de la dégradation du climat de travail. Pour que le congé donné dans ces circonstances soit abusif, il faut que l'employeur n'ait pas pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. La chambre des recours a considéré que tel était le cas en l'espèce, ce que conteste la défenderesse. Il convient donc d'examiner cette question sur la base des constatations cantonales.
5.3 Selon l'arrêt attaqué, la défenderesse avait déjà prié la demanderesse d'améliorer son attitude vis-à-vis de ses collègues dans son rapport d'évaluation de 1995. Les 13 octobre et 24 novembre 2000, la responsable de l'équipe d'aides-infirmières dans laquelle était affectée la demanderesse a organisé deux colloques, afin que le personnel puisse s'expliquer sur les tensions ressenties dans les rapports de travail. Un entretien d'appréciation et de développement personnel de la demanderesse a eu lieu le 13 février 2001, dans lequel la défenderesse s'est dite insatisfaite des prestations de son employée et lui a accordé un délai de trois mois pour "apprendre à travailler en équipe et à communiquer de manière adéquate". Sans changement vérifiable sur le terrain, l'employeur a indiqué qu'il ne voyait pas d'avenir possible pour la demanderesse, qui a finalement été licenciée le 18 mai 2001.

Sorti de son contexte, l'enchaînement de ces événements tendrait à démontrer que l'employeur a bien pris toutes les mesures nécessaires pour tenter de remédier à la situation, avant de résilier le contrat de travail de la demanderesse. On ne peut toutefois faire abstraction des circonstances particulières qui, en l'occurrence, ont accompagné ces mesures.

Ainsi, les demandes d'amélioration faites en 1995 à la demanderesse n'ont pas été reprises dans le rapport d'évaluation de 1998 et il n'a pas été constaté que celle-ci ait causé des difficultés à son employeur sans discontinuer depuis cette époque.

Le premier colloque du 13 octobre 2000 a été organisé par la responsable de l'équipe dans le but d'examiner le comportement de chacun, alors que la demanderesse était en vacances, ce qui était prévu de longue date. La responsable a accusé à cette occasion la demanderesse de mobbing, sans que celle-ci n'ait pu se défendre. Il a été retenu que la demanderesse avait été très choquée par l'utilisation de ce terme, auquel certaines intervenantes s'étaient du reste opposées. Il en découle que la tenue de cette première séance ne représente à l'évidence pas une mesure propre à atténuer les conflits liés au comportement de la demanderesse, bien au contraire, elle n'a pu qu'accroître les ressentiments de l'employée évincée.

Quant à la seconde séance du 24 novembre 2000, elle a permis de confirmer que, si le comportement et le caractère de la demanderesse ont été incontestablement l'une des causes des tensions au sein de l'équipe, celle-ci n'en était pas la seule responsable. Il existait aussi d'autres causes à ce malaise, d'ailleurs qualifié de généralisé par la responsable, en particulier des conflits entre d'autres collègues. En affirmant l'inverse à l'appui de son recours, la défenderesse s'écarte de manière inadmissible des faits retenus (cf. supra consid. 1.2). De plus, il ne ressort pas du procès-verbal du colloque du 24 novembre 2000, reproduit en intégralité dans l'arrêt entrepris, que cette séance ait débouché sur des mesures concrètes ou sur des propositions de nature à améliorer l'ambiance au sein de l'équipe. La responsable a seulement prié la demanderesse d'être attentive à son attitude et à son comportement, en déclarant qu'il s'agissait d'un "travail de prise de conscience".

Enfin, à propos du rapport d'évaluation du 13 février 2001 impartissant à la demanderesse un délai pour s'améliorer, les juges cantonaux ont souligné à juste titre qu'il était difficilement admissible qu'un tel rapport ait

été établi par la responsable de l'équipe qui avait organisé le premier colloque en l'absence de la demanderesse et avait accusé celle-ci de mobbing, alors qu'elle ne pouvait se défendre. Sous cet angle, une telle injonction n'était pas de nature à apaiser la demanderesse, qui a du reste mis en cause l'objectivité des critiques formulées à son encontre. De plus, en ne s'adressant qu'à la demanderesse, on ne voit pas que l'employeur ait contribué à aplanir les difficultés qualifiées de généralisées dans l'équipe. Mais surtout, il ressort de l'arrêt attaqué qu'à l'expiration du délai de trois mois fixé dans ce rapport, le congé a été signifié à la demanderesse, sans qu'il n'ait été vérifié si des améliorations étaient intervenues.

Dans un tel contexte, il faut admettre que l'on se trouve dans un cas limite. Les circonstances entourant les mesures effectuées par l'employeur permettent cependant de confirmer la position de la chambre des recours selon laquelle celui-ci n'a pas fait tout ce que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer la situation conflictuelle régnant dans l'équipe et dont l'employée licenciée n'était pas la seule responsable.
En retenant l'existence d'une résiliation abusive, l'arrêt attaqué ne contrevient donc pas au droit fédéral.

Il n'y a ainsi pas lieu de se demander si le congé aurait également pu être considéré comme abusif pour un autre motif, ce que soutient la demanderesse dans sa réponse.
5.4 Quant à l'indemnité allouée par la chambre des recours en application de l'art. 336a CO, elle n'est pas remise en cause dans la présente procédure, de sorte que ce point ne sera pas revu (art. 55 al. 1 let. b et c OJ).

Le recours doit par conséquent être rejeté.
6.
Comme la valeur litigieuse, selon les prétentions de la demanderesse à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b; 100 II 358 consid. a), dépasse 30'000 fr., la procédure n'est pas gratuite (art. 343 al. 2 et 3 CO).

Compte tenu de l'issue du litige, les frais et dépens seront mis à la charge de la défenderesse, qui succombe (art. 156 al. 1 et 159 al. 1 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est rejeté.
2.
Un émolument judiciaire de 2'000 fr. est mis à la charge de la défen deresse.
3.
La défenderesse versera à la demanderesse une indemnité de 2'500 fr. à titre de dépens.

4.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux parties et à la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois.
Lausanne, le 23 septembre 2003
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: La greffière: