

4C.46/2006 /ech

Arrêt du 12 avril 2006
Ire Cour civile

MM. et Mme les Juges Corboz, Président, Favre et Kiss.
Greffière: Mme Crittin.

A. _____,
demanderesse et recourante, représentée par Me Jean-Michel Zufferey,

contre

Hôpital X. _____,
défendeur et intimé, représenté par Me Elisabeth Santschi.

contrat de travail; licenciement,

recours en réforme contre l'arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud du 15 septembre 2005.

Faits:

A.

A.a A. _____ est titulaire d'un diplôme d'infirmière en soins généraux. Dès le 1er janvier 1988, elle a travaillé en cette qualité auprès de l'Hôpital X. _____ (ci-après: l'Hôpital), dans le service de la salle de réveil, qui s'occupe de la prise en charge des patients en milieu hospitalier après une intervention chirurgicale. En 2000, des problèmes relationnels sont survenus entre A. _____ et l'une de ses collègues de travail, Mme B. _____. C. _____, infirmier chef de la salle de réveil, est intervenu dans le conflit divisant les deux infirmières. Afin d'essayer d'y mettre un terme, plusieurs entretiens ont eu lieu en 2000 entre les intéressés. La relation conflictuelle s'aggravant, C. _____ s'est toutefois décidé à informer ses supérieurs hiérarchiques de la situation. Le 15 septembre 2000, une réunion a eu lieu entre lui-même, M. D. _____ et Mmes A. _____ et B. _____, sans résultat.

Par courrier du 28 septembre 2000, l'Hôpital, agissant par E. _____, directeur des soins et membre de la direction générale de l'Hôpital, a rappelé aux deux infirmières leur engagement à mettre de leur bonne volonté et à faire en sorte que l'ambiance de travail s'améliore, compte tenu de l'incompatibilité de leur relation conflictuelle avec la fonction exercée. L'Hôpital a expressément attiré leur attention sur le fait qu'en cas de non-respect de l'attitude demandée, il se verrait dans l'obligation de résilier le contrat qui les lie.

Suite à cet avertissement, une amélioration de la situation a pu être constatée pendant une période de six mois à une année. Dans le courant de l'année 2002, de nouveaux problèmes ont surgi entre A. _____ et ses collègues de travail. A cet égard, E. _____ a été contacté au début de l'année 2002 par des médecins-anesthésistes, qui lui ont communiqué leurs inquiétudes en raison des fortes tensions régnant dans la salle de réveil, dont ils craignaient l'impact sur les patients. Le 28 mars 2002 s'est tenu un colloque du service de la salle de réveil en présence de A. _____ et le reste de ses collègues, au cours duquel de longues conversations ont eu lieu sur l'approche différente que les intéressés avaient de leur travail. A cette occasion, la tension existant entre A. _____ et ses collègues - qui s'est aggravée par la suite - était manifeste. De nombreuses autres discussions se sont également tenues, mais en vain, entre C. _____, E. _____ ou d'autres supérieurs hiérarchiques et A. _____, dans le but de mettre un terme au conflit ambiant depuis 2002.

Non seulement ces discussions tournaient rapidement à l'altercation, mais en sus aucun consensus n'était possible.

A.b Le 13 novembre 2002, quatre infirmières, collègues de travail de A. _____, ont adressé à C. _____ une lettre, détaillant les difficultés rencontrées avec celle-ci.

Le 20 décembre 2002, le directeur des soins de l'Hôpital, assisté de C. _____, a signifié à A. _____ la résiliation de son contrat pour le 31 mars 2003 et la libérait de son obligation de travailler durant le délai de congé, soit dès le 10 janvier 2003.

Le 26 février 2003, C. _____ a rédigé un document intitulé "rapport des entretiens avec Mme A. _____". Le 21 novembre 2003, les Dr. F. _____, G. _____, H. _____, I. _____, J. _____ et K. _____, médecins-anesthésistes au sein de l'Hôpital, ont établi un rapport médical sur l'activité de A. _____ en salle de réveil.

A.c L'Hôpital a versé à A. _____ son salaire, y compris sa part au treizième salaire, jusqu'au 30 septembre 2003. Son salaire mensuel brut s'élevait à 6466 fr.90 en décembre 2002 et à 6653 fr.60 entre les mois de janvier à fin septembre 2003.

B.

Le 30 mars 2004, A. _____ a ouvert action contre l'employeur devant le Tribunal d'arrondissement de l'Est vaudois. Sa demande tendait au paiement de 42'034 fr.80 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, correspondant à six mois de salaire. L'Hôpital s'est opposé à la demande. Par jugement du 7 février 2005, le tribunal a rejeté la demande et mis les dépens à la charge de la demanderesse, les frais de justice étant répartis entre les parties. La Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois a confirmé cette décision par arrêt du 15 septembre 2005, dont les motifs ont été expédiés le 29 décembre 2005.

Parallèlement à un recours de droit public, qui a été rejeté dans la mesure de sa recevabilité par arrêt séparé de ce jour, la demanderesse exerce un recours en réforme au Tribunal fédéral contre l'arrêt précité. Elle conclut à sa réforme, dans le sens où le caractère abusif du licenciement notifié le 24 décembre 2002 est reconnu et le défendeur est condamné à lui payer la somme de 42'034 fr.80, avec intérêt à 5% l'an dès le 30 mars 2004 à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Le défendeur requiert le rejet du recours sous suite de dépens et la cour cantonale, quant à elle, se réfère aux considérants de l'arrêt attaqué.

Le Tribunal fédéral considère en droit:

1.

1.1 Interjeté par la demanderesse, qui a succombé dans ses conclusions, et dirigé contre une décision finale rendue en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ) sur une contestation civile dont la valeur litigieuse dépasse le seuil de 8000 fr. (art. 46 OJ), le présent recours est en principe recevable puisqu'il a été déposé en temps utile (art. 54 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ).

1.2 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; 127 III 248 consid. 2c). Hormis ces exceptions que le recourant doit invoquer expressément, 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).

Quant aux motifs énoncés dans un recours en réforme, ils doivent indiquer succinctement quelles sont les règles de droit fédéral violées par la décision attaquée et en quoi consiste cette violation (art. 55 al. 1 let. c OJ). Le recourant ne peut pas se borner à citer les dispositions légales qui auraient été violées ni se livrer seulement à des développements juridiques abstraits ou à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Il doit formuler ses critiques de manière détaillée afin que la juridiction fédérale de réforme puisse comprendre en quoi il considère le jugement attaqué comme contraire au droit fédéral (ATF 121 III 397 consid. 2a; 116 II 745 consid. 3).

2.

Dans la mesure où la demanderesse fonde une partie de son argumentation juridique sur des faits nouveaux ou qui s'écartent des constatations de l'autorité cantonale - notamment ceux ressortant des dépositions de deux témoins faites dans le cadre d'une procédure distincte -, sans toutefois invoquer l'une des exceptions susmentionnées, il n'en sera pas tenu compte sur le vu du principe de l'exclusion des nova prévu à l'art. 55 al. 1 let. c OJ.

3.

La demanderesse fait grief à la Chambre des recours d'avoir violé l'art. 336 al. 1 let. a CO, en lien avec l'art. 328 al. 1 CO, pour avoir considéré comme non abusif le licenciement à elle adressé le 24 décembre 2002.

3.1 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, la maladie ou encore la séropositivité. 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 (ATF 127 III 86 consid. 2a et les références). 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).

Au vu de ce qui précède, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un travailleur, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé n'est pas abusif (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 127 III 86 consid. 2b; 125 III 70 consid. 2c). En effet, il ne saurait y avoir d'abus, selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, 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. En lien avec cette dernière obligation, il ne faut pas perdre de vue que le travailleur est notamment tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO; cf. ATF 127 III 86 consid. 2c).

Si le problème principal réside dans un important conflit relationnel opposant deux personnes qui ne sont pas faites pour s'entendre, l'employeur est tenu de prendre les mesures que l'on peut attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et les références citées). Cette obligation découle de l'art. 328 al. 1 CO, selon lequel l'employeur protège

et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. L'employeur doit non seulement respecter la personnalité du travailleur, mais il doit encore la protéger, c'est-à-dire prendre des mesures adéquates si elle fait l'objet d'atteintes de la part de ses supérieurs ou de membres du personnel (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd). La protection englobe notamment l'honneur personnel et professionnel, la position et la considération dans l'entreprise (Manfred Rehbinder, Commentaire bernois, n. 4 ad art. 328 CO; du même auteur, Commentaire bâlois, n. 3 ad art. 328 CO).

3.2 Sous couvert d'une violation du droit fédéral, la demanderesse s'en prend en réalité à l'appréciation des preuves, sur la base des mêmes griefs que ceux développés dans le recours de droit public. A cet égard, le recours en réforme est irrecevable.

Par ailleurs, non seulement la demanderesse n'explique pas en quoi consiste la violation du droit fédéral d'une manière conforme aux réquisits légaux, mais, au demeurant, on ne discerne pas dans quelle mesure le droit fédéral aurait été violé.

En effet, la cour cantonale a arrêté, comme motifs de licenciement, les difficultés relationnelles existant entre la demanderesse et ses collègues de travail, son supérieur hiérarchique direct et les médecins-anesthésistes responsables de la salle de réveil. Elle a retenu que des difficultés de cohabitation sont apparues dans le service, compte tenu de la forte personnalité de la demanderesse et de sa conception - qui différait de celle de ses collègues - de la prise en charge des patients en salle de réveil. Par son attitude, la demanderesse donnait l'impression de contester de manière répétée la façon de travailler de ses collègues infirmières, ce qui a rendu le dialogue de plus en plus difficile, voire impossible. La Chambre des recours a de même relevé que le lien de confiance entre la demanderesse et les médecins-anesthésistes s'était rompu, dès lors que celle-là discutait systématiquement la médication prescrite par ceux-ci. Le travail en équipe était ainsi gravement altéré.

En ce qui concerne les mesures prises par l'employeur pour désamorcer le conflit, la juridiction cantonale a admis que de nombreuses discussions ont eu lieu entre la demanderesse et ses supérieurs hiérarchiques, afin de mettre un terme au conflit existant. Elle a en particulier retenu qu'en 2000, dans le cadre du premier différend concernant la demanderesse, plusieurs entrevues ont eu lieu entre celle-ci, sa collègue B. _____ et C. _____. A une reprise, M. D. _____ - supérieur hiérarchique - a même participé à une de ces réunions, à la suite de laquelle un avertissement a été notifié aux deux employées concernées. S'agissant des problèmes relationnels intervenus en 2002 toujours dans la salle de réveil, ils ont occasionné, selon les constatations de la Chambre des recours, de nombreux entretiens entre la demanderesse, C. _____ et E. _____, ou d'autres supérieurs hiérarchiques. Ces entretiens ont notamment eu lieu en présence des collègues de la demanderesse, sous la forme de colloque, afin que tous les intéressés - y compris la demanderesse - puissent faire valoir leur point de vue. Malgré ces interventions, la situation est devenue inextricable, puisque les discussions tournaient rapidement à l'altercation et n'aboutissaient à aucun consensus.

Ainsi, sur la base de ces constatations de fait, qui lient le Tribunal fédéral en instance de réforme, il appert que le défendeur, par son comportement, a satisfait à son obligation, en qualité d'employeur, d'aide et d'assistance qu'il doit au travailleur en vertu de l'art. 328 al. 1 CO. Par conséquent, en retenant que le licenciement - motivé par les difficultés relationnelles de la demanderesse avec ses collègues de travail et l'influence négative de ces relations sur le travail en équipe, gravement altéré - n'était pas abusif, la Chambre des recours n'a pas violé le droit fédéral, singulièrement les art. 336 al. 1 let. a et 328 CO. Le moyen soulevé par la demanderesse ne peut donc qu'être rejeté, dans la mesure de sa

recevabilité.

4.

Sur le vu de ce résultat, le grief relatif à l'indemnité pour licenciement abusif est dénué de tout fondement.

5.

Dès lors que la valeur litigieuse dépasse 30'000 fr., la procédure n'est pas gratuite (art. 343 al. 2 et 3 CO). Compte tenu de l'issue du litige, la demanderesse acquittera l'émolument judiciaire et les dépens à allouer au défendeur (art. 156 al. 1 et 159 al. 1 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

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

2.

Un émolument judiciaire de 2'000 fr. est mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimé 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 du canton de Vaud.

Lausanne, le 12 avril 2006

Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse

Le président: La greffière: