

BGer 4A_641/2012 vom 6. März 2013

Bundesgericht, 2013-03-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_641_2012

FR: TF 4A_641/2012 du 6 mars 2013

IT: TF 4A_641/2012 del 6 marzo 2013

Erwägungen

E. 1

Le recours est dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF), rendue en dernière instance cantonale (art. 75 al. 1 LTF) et susceptible du recours en matière civile (art. 72 al. 1 LTF). Son auteur a pris part à l'instance précédente et succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF). La valeur litigieuse excède le minimum légal de 15'000 fr. prévu en matière de droit du travail (art. 51 al. 1 let. a et 74 al. 1 let. a LTF); le mémoire de recours a été introduit en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et il satisfait aux exigences légales (art. 42 al. 1 à 3 LTF).

Le recours est ouvert pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF). Le Tribunal fédéral applique ce droit d'office, hormis les droits fondamentaux (art. 106 LTF). Il n'est pas lié par l'argumentation des parties et il apprécie librement la portée juridique des faits; il s'en tient cependant, d'ordinaire, aux questions juridiques que la partie recourante soulève dans la motivation du recours (art. 42 al. 2 LTF ; ATF 135 III 397 consid. 1.4 p. 400; 133 II 249 consid. 1.4.1 p. 254), et il ne se prononce sur la violation de droits fondamentaux que s'il se trouve saisi d'un grief invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF ; ATF 134 I 83 consid. 3.2 p. 88; 134 II 244 consid. 2.2 p. 246; 133 II 249 consid. 1.4.2). Il conduit son raisonnement juridique sur la base des faits constatés dans la décision attaquée (art. 105 al. 1 LTF).

E. 2

La demanderesse soutient qu'elle a collaboré au sein du service de dermatologie en exécution d'un contrat de travail et que l'établissement défendeur reste lui devoir la contrepartie de son activité, soit le salaire cumulé sur toute la durée de sa collaboration.

A teneur de l' art. 319 al. 1 CO , par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage à travailler au service de l'employeur et celui-ci s'engage à payer un salaire. L'obligation de payer un salaire est un élément essentiel du contrat de travail, en ce sens que si une personne promet ou accepte de fournir une activité non rémunérée, elle ne conclut pas un contrat de travail. Selon l' art. 320 al. 2 CO , un pareil contrat est certes présumé lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire; néanmoins, les parties peuvent valablement convenir, de manière expresse ou tacite (art. 1er al. 2 CO), que l'activité est ou sera fournie gratuitement, avec cette conséquence que leur relation n'est pas soumise aux règles du contrat de travail (Ullin Streiff et al., *Arbeitsvertrag*, 7e éd., 2012, p. 73/74; Thomas Geiser et Roland Müller, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 2e éd., 2012, n° 111 p. 40; Rémy Wyler, *Droit du travail*, 2e éd., 2008, p. 58).

Lorsque les parties se sont liées par un contrat de travail mais n'ont pas arrêté le montant du salaire, l'employeur doit payer le salaire usuel ou fixé par un contrat-type ou une convention collective de travail (art. 322 al. 1 CO). Le salaire convenu peut comprendre des

prestations en nature (cf. ATF 131 III 615 consid. 5.1 p. 619).

E. 3

Durant plus de cinq ans, ce qui est un laps très important, la demanderesse a travaillé sans rémunération au sein du service de dermatologie de l'établissement défendeur. Elle n'a jamais élevé de prétentions pécuniaires avant que l'établissement eût mis fin à son activité. De ses propres déclarations à l'office cantonal de la population et des attestations qu'elles a reçues de l'établissement, le 13 mars 2006 puis le 11 juillet 2007, il ressort sans équivoque qu'elle connaissait et acceptait le caractère bénévole de sa prestation.

Elle reconnaît d'ailleurs qu'elle a accepté de travailler sans salaire. Selon ses affirmations, c'est « parce que le professeur U. _____ lui avait offert la possibilité concrète de préparer son FMH en dermatologie »; par la suite, au cours de son activité, « elle ne s'est jamais rendu compte de l'absence de contre-prestation ». Constatant que la « rémunération en nature » qui était convenue ne lui a pas été fournie, elle réclame « logiquement » le salaire correspondant à la « fonction exercée durant plus de cinq ans ».

D'après les constatations déterminantes selon l' art. 105 al. 1 LTF , il n'est pas établi que le professeur U. _____ ait proposé à la demanderesse une formation de spécialiste FMH en dermatologie. Il n'est pas non plus constaté que pendant la longue durée de son activité, la demanderesse ait sérieusement cru satisfaire aux exigences de cette formation alors qu'elle n'en suivait pas le cursus. Il n'y a donc pas lieu de discuter plus longuement le raisonnement proposé à l'appui du recours.

Le principe de la confiance régit l'interprétation des manifestations de volonté entre cocontractants; il permet d'imputer à une partie, même lorsqu'il ne correspond pas à sa volonté intime, le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement (ATF 135 III 410 consid. 3.2 p. 412; 133 III 675 consid. 3.3 p. 681). En l'espèce, compte tenu du contexte dans lequel la demanderesse a intégré le service de dermatologie parmi d'autres médecins non rémunérés, et aussi longtemps qu'elle ne mettait pas un terme à sa collaboration, les organes de l'établissement pouvaient admettre de bonne foi que cette personne acceptait de travailler bénévolement en considération des connaissances professionnelles et du savoir-faire qu'elle pouvait développer de cette manière. Il est sans importance que l'occupation bénévole de la demanderesse se soit prolongée inhabituellement, voire peut-être inutilement longtemps. Il importe également peu que la demanderesse ait accepté cette occupation bénévole dans l'espoir, selon ses dires, d'entreprendre une formation de spécialiste FMH en dermatologie. Elle n'a de toute manière stipulé aucune rémunération, ni en argent ni en nature, et elle ne peut donc pas se prévaloir d'un contrat de travail.

Il n'est pas nécessaire d'examiner si le contrat de travail allégué par la demanderesse eût été compatible avec le droit public cantonal qui régit en principe les rapports de service au sein de l'établissement hospitalier (cf. art. 1er al. 1 let . e de la loi genevoise relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997).

Enfin, la demanderesse argue inutilement de l' art. 320 al. 3 CO relatif aux effets d'un contrat de travail qui se révèle nul, car cette disposition suppose que les parties aient conclu un contrat de travail.

E. 4

Dans les deux instances cantonales, mais sans succès, la demanderesse a réclamé l'audition en qualité de témoin du conseiller aux études auprès de la Faculté de médecine. L'audition devait établir que la formation de spécialiste FMH était le motif et la contrepartie de l'engagement de la demanderesse au sein du service de dermatologie. Devant le Tribunal fédéral, cette dernière se plaint de violation du droit d'être entendu garanti par l' art. 29 al. 2 Cst. Elle n'a cependant pas allégué et moins encore démontré que le conseiller aux études fût habilité à engager l'établissement hospitalier par ses propres déclarations ou autres manifestations de volonté. Pour le surplus et à elle seule, comme on l'a vu, l'ambition de la demanderesse n'est pas un fait déterminant pour l'issue de la cause; les autorités précédentes n'étaient donc pas tenues d'accueillir les offres de preuve présentées à ce sujet (ATF 131 I 153 consid. 3 p. 157; 130 II 425 consid. 2.1 p. 428).

E. 5

Le recours se révèle privé de fondement, ce qui conduit à son rejet. A titre de partie qui succombe, son auteur doit acquitter l'émolument à percevoir par le Tribunal fédéral et les dépens auxquels l'autre partie peut prétendre.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.