

BGer 4C.186/2006 vom 5. September 2006

Bundesgericht, 2006-09-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.186_2006

FR: TF 4C.186/2006 du 5 septembre 2006

IT: TF 4C.186/2006 del 5 settembre 2006

Regeste

contrat de travail; délais de congé | Droit des contrats

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté par le demandeur, qui a succombé dans ses conclusions condamnatoires, et dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 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 valable, puisqu'il a été déposé en temps utile (art. 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ).

E. 1.2

Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral conduit 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 faille rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou 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). 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 p. 106, 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 en réforme n'est pas ouvert pour remettre en cause l'appréciation des preuves et les constatations de fait qui en découlent (ATF 130 III 136 consid. 1.4; 129 III 618 consid. 3).

E. 2.1

Seule demeure litigieuse, en instance fédérale, la question de la validité du congé donné le 27 mars 2003, au regard de l' art. 335a al. 1 CO . Aux termes de cette disposition, les délais de congé doivent être identiques pour les deux parties; si un accord prévoit des délais différents, le délai le plus long est applicable aux deux parties. Il s'agit là d'une protection paritaire, accordée tant à l'employeur qu'au travailleur. L'application de par la loi du délai le plus long n'est pas toujours favorable au second, qui pourrait parfois avoir intérêt à ne devoir respecter que le délai de congé le plus court. La réglementation a toutefois clairement été voulue par le législateur et il ne saurait être question de s'en écarter, sauf modification législative, malgré les critiques qu'elle a suscitées (arrêt 4C.419/1995 du 12 décembre 1996, consid. 3a/bb et les références citées; plus récemment Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 2 ad art. 335a CO ; Aubert, Commentaire romand, n. 1 ad art. 335a CO).

E. 2.2

Vu la divergence des parties, il convient d'interpréter l'art. 3.2 du contrat de travail, ainsi que les deux formulaires concernant la continuation de l'activité professionnelle pour l'année scolaire suivante et les cours de vacances, que les employés enseignants devaient remettre à leur employeur le 3 mars 2003 au plus tard, en application du principe de la confiance, qui commande de rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (cf. ATF 132 III 268 consid. 2.3.2; 131 III 606 consid. 4.1). A l'opposé des deux instances cantonales, le demandeur estime que l'obligation de répondre d'ici au 3 mars 2003 quant à la suite de son activité au sein de l'école, pour l'année scolaire ultérieure (2003-2004), impliquait une modification du contrat, en ce sens qu'était imposé à l'employé un délai de congé plus long que celui que devait observer, le cas échéant, l'employeur. Dans ces conditions, l'art. 335a al. 1 CO, qui institue des délais de congé identiques pour les deux parties, était délibérément violé. Certes, comme le relève la jurisprudence susmentionnée, le fait pour l'employé de disposer d'un délai de congé plus long que l'employeur ne constitue pas toujours forcément un avantage pour celui-là, par exemple dans l'hypothèse où il attendrait des réponses d'éventuels futurs employeurs. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de rendre encore plus difficile la position du travailleur, qui doit de toute manière faire un choix avant la survenance du délai de congé identique pour les deux parties, en allongeant ce dernier à la seule charge de l'employé. Dans le cas présent, l'art. 3.2 du contrat de travail prévoit un délai identique pour les deux parties, dans ce sens que le congé doit être donné au plus tard le 31 mars de l'année en cours, avec effet à l'échéance du 31 août suivant, soit la veille de l'ouverture de la nouvelle année scolaire, ce qui représente un délai de cinq mois. La question est donc de savoir si, en obligeant l'employé à se déterminer sur la continuation de son activité professionnelle au sein de l'école d'ici au 3 mars 2003, l'employeur a unilatéralement prolongé de quatre semaines le délai de congé valable pour le travailleur, alors que le sien resterait de cinq mois, d'après une interprétation littérale de l'art. 3.2 du contrat de travail.

E. 2.3

Selon l'art. 321d CO, l'employeur peut donner à ses collaborateurs des instructions particulières afin de structurer l'organisation du travail dans l'entreprise, de veiller à l'insertion de ses collaborateurs, dans l'intérêt de celle-là et également pour garantir des conditions de travail optimales et respectueuses de la personnalité des travailleurs (cf. Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 1 ad art. 321d CO ; Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 97). Si le travailleur ne se conforme pas à cette obligation d'observer les instructions reçues, il s'expose à diverses sanctions contractuelles et/ou disciplinaires, pouvant aller jusqu'à un licenciement immédiat pour justes motifs, pour autant que les conditions en soient remplies (cf. Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 5 ad art. 321d CO ; Wyler, op. cit., p. 99). Le droit de donner des instructions ne peut pas élargir le cadre des obligations résultant du contrat de travail, ni modifier unilatéralement ces dernières, contrairement aux dispositions conventionnelles ou légales impératives. Dans ce sens, l'obligation de répondre aux deux questionnaires, singulièrement à celui concernant la poursuite de la relation de travail, de la part de l'employé, ne peut en aucun cas être comprise en ce sens qu'elle a pour effet de prolonger le délai de congé de ce dernier de quatre semaines et le rendre différent de celui qui s'impose à l'employeur, à teneur de l'art. 3.2 du contrat de travail et de la disposition impérative de l'art. 335a al. 1 CO.

E. 2.4

Assurément, le questionnaire relatif à la poursuite de l'activité d'enseignement au sein de l'école, pendant l'année scolaire débutant le 1er septembre suivant le délai de réponse à la circulaire de l'employeur, revêt les caractéristiques d'une "instruction particulière", nécessaire pour structurer l'exécution du travail dans l'entreprise, par la préparation des plans d'étude et des horaires de travail des enseignants pour l'année scolaire future, tant dans l'intérêt de l'employeur que dans celui de l'ensemble de ses collaborateurs, en visant à l'établissement des horaires impliqués par l'activité poursuivie, et susceptibles de tenir compte le mieux possible des disponibilités de chaque enseignant pris individuellement, du moins en principe. Au vu de ce contexte, soit l'obligation de planifier l'horaire scolaire de l'année d'étude ultérieure, et de la rédaction des circulaires ("je désire renouveler l'engagement ..." ou "je ne désire pas renouveler ..."), la réponse à ces questionnaires de la direction, que les employés devaient acheminer à celle-ci au plus tard le 3 mars 2003, avait bien davantage le contenu d'une déclaration d'intention, pour permettre à l'école d'organiser les cours et d'envisager les ouvertures de postes nécessaires en fonction des réponses négatives, que celui d'une manifestation de volonté concrétisant un droit formateur. Même si la démarche était sérieuse, et que les employés devaient y répondre de la manière la plus précise possible, afin de parvenir aux buts mentionnés ci-dessus, et pour respecter une injonction de l'employeur, les réponses ne portaient pas atteinte aux droits des parties, y compris des travailleurs, d'exercer celui de résiliation, par lettre recommandée, juste avant le 31 mars suivant. Certes, on peut se demander si l'employé, qui ne désirerait pas renouveler l'engagement avec l'école, devrait encore donner son congé vingt-huit jours plus tard, par une lettre recommandée mettant formellement un terme aux relations de travail. En tout état, cette question, qui ne relève pas du présent litige, ne devrait pas appeler de réponse trop formaliste, dans la mesure où, sous l'angle de l'art. 335a al. 1 CO, l'employé qui sait, le 3 mars de l'année en cours, qu'il veut démissionner pour le 31 août suivant, ne souffre d'aucun préjudice en l'indiquant dans la réponse à la circulaire à la première date, puis en le confirmant ultérieurement en application de l'art. 3.2 du contrat, avant le 31 mars. Au surplus, s'il venait à négliger ce délai, l'employeur ne pourrait le lui reprocher en raison des indications figurant dans la réponse au questionnaire, et de sa pratique, qui consiste à accepter des résiliations du contrat largement au-delà du terme convenu, ce qu'il a répété dans sa réponse au recours en réforme. De même, les enseignants qui veulent prolonger leur engagement ne sont pas concernés par la problématique présentement soulevée. Reste réservée la possibilité d'un licenciement par l'employeur, puisque l'envoi du questionnaire et la réponse positive du travailleur sont des déclarations d'intention qui ne créent, ne modifient ou ne suppriment aucun droit entre les parties.

E. 2.5

Seule demeure difficile la situation de ceux qui envisagent de démissionner parce qu'ils sont en attente d'un autre poste chez un autre employeur, et qui ont intérêt à exercer leur droit de résiliation le plus tard possible, soit le 31 mars. A cet égard, la défenderesse a rappelé qu'elle admettait des résiliations de contrat au-delà de cette date limite du 31 mars fixée par l'art. 3.2 du contrat, conférant par là même une certaine souplesse à ses collaborateurs, mais il n'apparaît pas, du dossier cantonal, que le demandeur connaissait cette pratique. En conséquence, malgré l'importance de la réponse au questionnaire sur la poursuite de l'activité professionnelle au sein de l'école, cette dernière ne venait pas amender, et en particulier pas prolonger au détriment de l'employé, le délai de résiliation stipulé dans le

contrat, impliquant l'envoi d'une lettre recommandée au plus tard le 31 mars de l'année scolaire en cours. Indépendamment de la réponse du collaborateur à cette circulaire, le travailleur, comme l'employeur, conservait la possibilité d'exercer le droit formateur de résiliation. De même, le travailleur, qui aurait répondu qu'il désirait renouveler son engagement, le 3 mars 2003, et qui résilierait par la suite ledit contrat avant le 31 mars, ne pourrait se voir reprocher par son employeur de n'avoir pas observé les règles de la bonne foi dans le respect des instructions particulières données, au sens de l' art. 321d al. 2 CO . Et ceci d'autant moins que la défenderesse a clairement signalé sa pratique, selon laquelle elle acceptait des résiliations de contrats, de la part des employés, même après le délai fixé par l'art. 3.2, en ce sens qu'elle tolérait de leur part un raccourcissement du délai de congé. A n'en pas douter, le demandeur, qui est étranger, pas rompu aux affaires et qui a effectué des études universitaires de sciences, pouvait être déstabilisé et heurté par la contradiction qu'il croyait voir entre le délai au 3 mars 2003 et celui au 31 mars 2003, qui pouvait lui faire penser à une inégalité entre le travailleur et l'employeur, dans la mesure où le délai de résiliation serait plus long pour celui-là, en violation de l' art. 335a al. 1 CO . Toutefois, en réexaminant soigneusement la situation, avec l'aide d'un conseil juridique, il aurait pu comprendre la priorité du délai contractuel sur celui résultant des circulaires, ce d'autant plus qu'ils poursuivaient des buts différents.

E. 2.6

En définitive, le recours doit être rejeté et l'arrêt entrepris confirmé.

E. 3

Comme la valeur litigieuse, calculée selon les prétentions à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41), dépasse le seuil de 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 du demandeur, qui succombe (art. 156 al. 1 et 159 al. 1 OJ).

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