

GE_GERICHTE CAPH/44/2014 vom 3. Juni 2013

GE Cour de justice, 2013-06-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_44_2014

FR: GE_GERICHTE CAPH/44/2014 du 3 juin 2013

IT: GE_GERICHTE CAPH/44/2014 del 3 giugno 2013

Erwägungen

E. 15

décembre 2009 (ch. 3), ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. 1 CO (ch. 5), invité la partie qui en avait la charge à effectuer les déductions sociales légales et usuelles (ch. 4) et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6). En substance, le Tribunal a retenu que l'art. 335a CO prescrivait que le délai de congé devait être identique pour les deux parties, que par conséquent, l'employeur, vu le contrat, aurait dû résilier celui-ci avant le 28 février 2009, que la lettre du 25 mai était ainsi tardive, que l'employé avait dès lors droit à son salaire pour toute la période durant laquelle il le réclamait, que, pour le surplus, il n'avait pas démontré avoir subi un tort moral, n'ayant notamment produit aucune attestation médicale, qu'il avait droit à la remise d'un certificat de travail puisqu'il n'en avait pas reçu. M. Par acte du 5 juillet 2013, A_____ a formé appel du jugement précité, concluant à l'annulation des ch. 3 à 5 de son dispositif, cela fait à ce qu'il lui soit donné acte de sa remise d'un certificat de travail, et au déboutement de B_____ pour le surplus. Par mémoire-réponse du 4 septembre 2013, B_____ a conclu au déboutement de l'appelante de ses conclusions. Il a formé un appel joint, concluant à l'annulation du ch. 3 du dispositif du jugement, cela fait à la condamnation du A_____ à lui verser 44'878 fr. 15 avec intérêts à 5% dès le 1er octobre 2009. Par acte du 7 octobre 2013, A_____ a conclu au déboutement de B_____ de ses conclusions sur appel joint.

- 7/12 -

C/7636/2010-5 A la requête de la Cour, les parties se sont déterminées sur la compétence *ratione materiae* des juridictions de prud'hommes, l'intimé concluant à cette compétence, l'appelant s'en rapportant à justice, tout en indiquant que, pour une raison ignorée de lui, le Conseil d'Etat n'avait jamais approuvé le Statut C_____. EN DROIT 1. Le CPC s'applique à la procédure d'appel, tandis que la procédure de première instance, initiée avant le 1er janvier 2011, demeure soumise à l'ancien droit cantonal (art. 404 al. 1, 405 al. 1 CPC). 2. Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). Un appel joint peut être formé dans la réponse (art. 313 al. 1 CPC). En l'espèce, tant l'appel que l'appel joint, qui respectent les dispositions légales précitées, sont recevables. 3. L'art. 1 al. 1 let. a aLJP (repris en substance à l'art. 1 al. 1 let. a LTPH) dispose que sont jugées par le tribunal des prud'hommes les litiges découlant d'un contrat de travail au sens du titre dixième du code des obligations. L'art. 1 al. 2 let. c aLJP (correspondant en substance à l'art. 1 al. 2 let. d LTPH) prévoit que ne sont pas du ressort de la juridiction des prud'hommes les contestations découlant des rapports de travail de droit public. En l'occurrence, les parties ne contestent pas la compétence des juridictions

prud'homales. Compte tenu des informations fournies par l'appelant, non remises en cause par l'intimé, selon lesquelles le Conseil d'Etat n'a jamais approuvé le statut C_____, il sera retenu que les relations de travail liant les parties étaient de droit privé (cf. art. 8 et 70 dudit statut), de sorte que tant le Tribunal des prud'hommes que la Chambre des prud'hommes sont compétents à raison de la matière pour connaître du litige. 4. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir retenu que les parties avaient été liées par un contrat de durée indéterminée, auquel s'appliquait l'art. 335a CO. 4.1 Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée (art. 319 al. 1 CO). Le droit suisse autorise en principe les parties à conclure un nouveau contrat de durée déterminée à la suite d'un contrat du même type; toutefois, l'art. 2 al. 2 CC, qui prohibe la fraude à la loi, s'oppose à la conclusion de "contrats en chaîne" dont la durée déterminée ne se justifie par aucun motif objectif, et qui ont pour but d'éviter l'application des dispositions sur

- 8/12 -

C/7636/2010-5 la protection contre les congés ou d'empêcher la naissance de prétentions juridiques dépendant d'une durée minimale des rapports de travail (ATF 129 III 618 consid. 6.2 ; 119 V 46 consid. 1c; arrêt 4C.51/1999 du 20 juillet 1999 consid. 2b, in JAR 2000 p. 105; Message du 9 mai 1984 concernant [...] la révision des dispositions sur la résiliation du contrat de travail dans le code des obligations, FF 1984 II 617 s.). En règle générale, une succession de deux contrats ne constitue pas un abus de droit; cependant, le nombre de contrats n'est à lui seul pas déterminant (ATF 139 III 145, consid. 4.1). En général, on reconnaît qu'il y a des motifs objectifs à la conclusion de plusieurs contrats successifs de durée indéterminée pour l'engagement d'enseignements, engagés à l'année ou au semestre. Il peut être justifié de placer l'engagement d'enseignants sous des contrats de durée déterminée successifs lorsqu'il n'est pas évident de pronostiquer à long terme le nombre d'élèves inscrits et donc de postes d'enseignants (CARRON, Commentaire du contrat de travail, 2013, n° 31 ad art. 334, et les références jurisprudentielles citées). 4.2 En l'espèce, selon les stipulations claires convenues entre les parties, le contrat était d'une durée déterminée d'une année scolaire, renouvelable. Une clause identique se retrouve dans le statut, qui précise encore qu'au terme de trois années, considérées comme probatoires, une nomination pourrait avoir lieu, si l'évaluation était positive. Dans le cas contraire, l'engagement ne serait pas renouvelé.

Il s'ensuit que le courrier du 25 mai 2009 ne constitue pas une résiliation d'un contrat de durée indéterminée, mais le rappel que les relations contractuelles, conclues pour une durée déterminée correspondant à l'année scolaire, trouveraient leur terme à fin août 2009, un renouvellement du contrat, une nomination ou un allongement de la période probatoire n'entrant pas en ligne de compte.

Cette décision, conforme aux stipulations des parties, n'apparaît pas contraire aux principes susrappelés, qui prévalent dans le cadre des contrats dits en chaîne. Elle n'est, au demeurant, pas non plus en contradiction avec la possibilité offerte contractuellement au collaborateur de démissionner avant le terme de son année de service, laquelle apparaît ainsi favoriser davantage l'employé que l'employeur.

Les rapports de travail entre les parties se sont dès lors terminés à fin août 2009, de sorte que l'intimé n'a pas de prétentions en salaire à faire valoir au-delà de cette date.

Le jugement, qui a accordé à l'intimé, des montants au titre de salaire pour des mois subséquents devra donc être annulé, et l'employé sera débouté des conclusions prises de ce

chef. 5. L'appelant reproche encore au Tribunal de l'avoir condamné à la remise d'un certificat de travail, alors qu'il considère en avoir déjà établi un en faveur de son employé.

- 9/12 -

C/7636/2010-5 5.1 L'art. 330a CO prévoit que le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite (al. 1). A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la durée des rapports de travail (al. 2).

L'action relative au certificat de travail (établissement ou rectification) doit être formulée clairement et contenir des conclusions précises (AUBERT, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 45 ad art. 330a CO).

Le certificat de travail doit être complet, exact et inclure les éléments importants, négatifs et positifs (ATF 136 III 510, consid. 3 et 4). 5.2 En l'occurrence, l'intimé a conclu, en première instance, à la délivrance d'un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite durant les rapports de service. Il n'a pas donné davantage de précisions, dans le corps de sa demande, sur ce qu'il entendait voir figurer dans ce certificat. Pour une raison inexplicée, les premiers juges n'ont pas pris en compte le certificat de travail dressé le 17 juin 2010 en faveur de l'intimé, que celui-ci admet avoir reçu, mais qu'il a déclaré, en première instance, considérer comme non conforme à la loi, sans autres explications. Il apparaît que ce document remis correspond à la réalité, telle que retenue au considérant précédent, en ce qui concerne la durée des rapports de travail, et n'est pas contestable en ce qui concerne la nature de ceux-ci. Il comporte également une appréciation de la qualité du travail de l'employé et de sa conduite, ce dont l'intimé ne disconvient pas en appel, considérant toutefois que ce contenu serait succinct et malveillant. Si, en effet, ce certificat est relativement laconique, il apparaît que sa teneur est, compte tenu des circonstances, plutôt favorable à l'employé et que les appréciations de l'employeur relatives à la conduite de l'employé et à la qualité de son travail sont véridiques. La procédure a, en effet, établi que les rapports entre les parties n'ont pas été exempts de difficultés, en particulier avec la hiérarchie de l'intimé, de sorte que le principe de véracité, qui doit prévaloir en la matière, n'a pas été mis à mal. Quant aux mentions spécifiques que l'intimé souhaiterait y voir figurer, à lire sa réponse à appel, elles n'ont pas fait l'objet de conclusions, ni en première instance ni dans le cadre de l'appel joint (où elles auraient en tout état été irrecevables car nouvelles), de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'y attarder. Dans la mesure où la prétention de l'employé en remise d'un certificat de travail conforme aux conclusions de sa demande avait été satisfaite par l'appelant avant que la cause n'ait été retenue à juger en première instance, l'intimé n'avait plus d'intérêt à agir, ce qui devait conduire le Tribunal à déclarer d'office ce chef de conclusions irrecevable (cf. art. 59 al. 2 let. a et 60 CPC).

- 10/12 -

C/7636/2010-5 Il suit de ce qui précède que le jugement attaqué sera annulé en tant qu'il a condamné l'appelant à remettre un certificat de travail conforme aux conclusions de l'intimé, et que ce chef de conclusions sera déclaré irrecevable. 6. Dans son appel joint, l'intimé fait grief aux premiers juges de ne pas avoir accueilli ses conclusions en indemnité pour tort moral, alors qu'il considère avoir été l'objet d'une atteinte à sa personnalité sous forme de mobbing. 6.1 Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment

pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (arrêts du Tribunal fédéral 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 et les références citées). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 1P.509/2001 du 16 octobre 2001 consid. 2b et les références citées). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 et les références citées). En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 2C.2/2000 du 4 avril 2003 consid. 2.3), qui dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (arrêt du Tribunal fédéral 4C.343/2003 du 10 mars 2006 consid. 3.1 et les références). 6.2 L'intimé soutient qu'il a fait l'objet d'humiliations systématiques de la part de la doyenne, durant près de trois ans, sans que la direction de l'appelant n'intervienne en sa faveur pour lui assurer sa protection. Il cite à cet égard différents passages des rapports établis par sa doyenne. Ceux-ci font, pour l'essentiel, différents griefs à l'intimé en lien avec son manque d'intégration dans l'établissement, ses difficultés croissantes de dialogue, ses choix

- 11/12 -

C/7636/2010-5 pédagogiques comme sa non prise en compte des critiques liées au jeu des élèves. Ces reproches ont été confirmés dans la procédure (notamment par le témoin G_____ et par l'expert indépendant), de sorte qu'ils n'apparaissent pas le fruit de l'hostilité d'une personne en particulier. Pour le surplus, les qualités personnelles et artistiques de l'employé n'ont pas été mises en doute; elles sont notamment ressorties dans les déclarations de parents d'élèves, lesquels ont souligné le plaisir et la motivation ressentis par leurs enfants grâce à leur professeur.

Il n'en demeure pas moins que l'employeur était légitimé à attendre de son employé qu'il se conformât à ses directives et principes pédagogiques, fondés sur des plans d'études communs, et les remarques émises à ce propos répétées dans les rapports annuels successifs, ne sauraient être assimilées à des humiliations.

Certes l'intimé a produit un certificat médical, dont l'existence n'a inexplicablement pas été mentionnée par les premiers juges, qui fait état d'un développement dépressif en lien avec un mobbing au travail. Il n'y a pas lieu de douter que l'employé a péniblement ressenti la fin des rapports de travail avec l'appelant, et a présenté les symptômes relatés par le praticien

auteur de ce certificat. Pour autant, ce document, établi au terme d'une unique consultation intervenue six mois environ après le 31 août 2009, n'est pas propre à rendre vraisemblable, en l'absence de tout autre élément probant, l'existence de l'atteinte à la personnalité du fait de l'employeur dont se prévaut l'intimé.

Partant, le jugement, qui a débouté l'intimé des conclusions prises en réparation du tort moral, sera confirmé. 7. Il n'est pas perçu de frais (art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 12/12 -

C/7636/2010-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : À la forme : Déclare recevables l'appel formé par A_____ et l'appel joint formé par B_____ contre le jugement rendu le 3 juin 2013 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Annule les chiffres 3 à 5 du dispositif de ce jugement. Cela fait, statuant à nouveau : Déclare irrecevable la conclusion de B_____ tendant à la remise d'un certificat de travail. Déboute B_____ de sa conclusion tendant au versement de 14'878 fr. 15, avec suite d'intérêts moratoires, à titre de dommages-intérêts, respectivement salaire. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente, Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Anne-Lise JAQUIER, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.

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