

GE_GERICHTE CAPH/72/2006 vom 28. Februar 2006

GE Cour de justice, 2006-02-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_72_2006

FR: GE_GERICHTE CAPH/72/2006 du 28 février 2006

IT: GE_GERICHTE CAPH/72/2006 del 28 febbraio 2006

Regeste

Résumé: Ayant persisté, en appel, dans une partie des conclusions écartées par les premiers juges faute de preuve, sans pour autant motiver son appel ni étayer son offre de preuve ; ayant majoré en appel certaines de ses conclusions sur la base d'une argumentation sans substance ; réclamant ainsi le salaire entier d'une année de travail sans indiquer qu'il avait, au cours de la période considérée, perçu des indemnités de chômage, et sans informer la caisse de chômage de l'existence de son action en justice, T a fait usage de procédés téméraires et doit supporter les dépens d'appel.

Erwägungen

E. 1

Déposé selon la forme et dans le délai prescrits par l'article 59 de la Loi sur la juridiction des Prud'hommes (LJP), l'appel est recevable.

La loi de procédure civile s'applique, à titre supplétif, devant la juridiction des Prud'hommes, dans la mesure compatible avec les spécificités de cette juridiction (art. 11 LJP) ; le caractère de simplicité de la procédure prud'homale ne dispense pas les parties de motiver leurs écritures, soit d'étayer, ne fût-ce que sommairement, leur argumentation. S'agissant du grief de mobbing/tort moral, formulé par l'appelant, ce dernier se borne à indiquer dans le corps de ses écritures qu'il s'en remet à l'appréciation de la Cour d'appel. En contradiction avec cela, son conseil a précisé en audience qu'il ne s'en rapportait pas, mais persistait dans sa réclamation en paiement d'une indemnité de fr. 20'000.-. Quoi qu'il en soit, l'appelant n'indique pas en quoi les premiers juges auraient mal apprécié les faits de la cause sur cette question. Tel n'est du reste pas le cas, dès lors que ni les pièces ni les enquêtes n'ont démontré que l'appelant aurait été soumis à des conditions de travail inacceptables, ou qu'il aurait été atteint dans sa santé en raison des conditions de travail, et moins encore que l'employeur aurait, dans ces circonstances, failli au devoir de protection que lui impose l'article 328 CO. Le Tribunal l'a justement observé et, devant l'indigence de la motivation de l'appelant sur ce point, nonobstant les incombances de la loi de procédure, la Cour n'investiguera pas plus avant et le débouterà sur ce premier point.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3167/2004 - 5 9

* COUR D'APPEL *

E. 2

A teneur de l'article 321 c al. 3 CO l'employeur est tenu de rétribuer les heures supplémentaire qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, contrat-type de travail

ou convention collective.

En l'espèce le contrat prévoyait tout d'abord que l'horaire de travail comprenait, outre l'enseignement, une participation, dans une mesure raisonnable, à l'organisation de l'école; il prévoyait aussi que l'enseignant bénéficiait outre les six semaines de vacances durant l'été de trois semaines de congé à Noël et deux à Pâques, de sorte qu'il était censé renoncer à réclamer le paiement d'éventuelles heures supplémentaires, lesquelles étaient ainsi déjà compensées.

L'appelant ne démontre pas avoir accompli des heures supplémentaires; les enquêtes n'ont en effet rien apporté à cet égard. La somme réclamée, de fr. 15'600.-, représente l'équivalent de plus de deux mois de travail, pour avoir dû préparer le cours de physique qui lui a été dévolu. Or, les témoins entendus ont soit indiqué que ce cours paraissait entrer dans les compétences de l'appelant, soit que ce dernier avait reçu pour le dispenser l'appui nécessaire. Il est au demeurant d'usage pour un enseignant de consacrer du temps à la préparation de ses cours, cela fait partie de son cahier des charges et partant, est intégré dans son salaire. Même si, par hypothèse, le cours de physique confié à l'appelant avait dû engendrer pour lui une préparation particulière, vu son niveau élevé ce qui n'est pas démontré et qui est également étonnant, eu égard aux qualifications de ce dernier et de l'aide qu'il a reçue il disposait quoi qu'il en soit de suffisamment de temps pour cette activité. A ce propos, le représentant de l'intimée a judicieusement souligné que l'appelant s'était vu attribuer cinq périodes de physique et vingt périodes de chimie, ce qui représentait dix-neuf heures pleines par semaine, à quoi s'ajoutaient quatorze semaines de vacances par année, soit onze payées par l'employeur, le tout avec un salaire mensuel brut de fr. 6'500.- Il est manifeste que, dans ces conditions, l'appelant devait pouvoir assumer la préparation, même importante, de ses cours et les conclusions qu'il soumet à la Cour majorées de surcroît en raison d'une rectification de calcul de sa part sont téméraires. L'appelant s'est vu allouer un montant de fr. 3'250.-, évalué ex aequo et bono par le Tribunal, que l'intimée ne remet pas en cause, par gain de paix et sur lequel, partant, la Cour ne reviendra pas.

L'article 335a CO prescrit que 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 a été jugé que cette disposition trouvait application lorsque le travailleur est envoyé à l'étranger au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, ledit contrat autorisant au surplus l'employeur à le rappeler unilatéralement en Suisse en tout temps, le contrat devenant, dans cette hypothèse, résiliable à trois mois. Les délais de congé sont alors considérés comme "différents" bien qu'ils soient identiques, car ils procèdent d'une certaine éventualité dont la survenance ne dépend que d'une seule des

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3167/2004 - 5 10

* COUR D'APPEL *

parties (condition potestative) tandis que l'autre en dehors de l'éventualité prévue reste liée par une autre délai ou par une durée contractuelle déterminée. Dans cette hypothèse, le travailleur est autorisé à se prévaloir de la durée déterminée initialement convenue (ATF 116 11 145 = JdT 1990 I 578, ATF 108 II 115 = JdT 1982 I 539, cités par Wyler, Droit du travail, Berne 2002, n° 2.2.1 ad art. 335a al. 1 CO).

L'appelant se prévaut des délais figurant sur les formules que l'employeur adresse chaque année à tous les enseignants, pour leur demander d'une part s'ils souhaitent "renouveler leur engagement" à la prochaine rentrée scolaire et d'autre part s'ils souhaitent participer aux cours d'été, rémunérés. Il soutient que ces délais soit le 18 mars pour l'année scolaire 2001/2002 et le 3 mars pour l'année 2002/2003, abrogent le délai au 31 mars prévu par le contrat. En d'autre termes, selon l'appelant, ces circulaires ont pour effet de modifier, respectivement de réduire par le fait de l'employeur et pour le seul employé le délai dans lequel le congé doit être donné; l'employeur pour sa part bénéficierait toujours de la faculté de le donner jusqu'au 31 mars. L'appelant voit dans cette situation une inégalité qui doit être abolie en imposant aux deux parties un délai identique in casu au 3 mars, pour l'année 2002/2003 de sorte que le congé donné par l'employeur le 27 mars 2003, faute de respecter ce délai, ne peut déployer ses effets que pour l'année suivante, soit pour le 31 août 2004.

Cette audacieuse analogie avec l'hypothèse rappelée par la doctrine susmentionnée ne tient pas. Tout d'abord, si elle devait être faite, il conviendrait tout d'abord de souligner que les formules adressées par l'école aux enseignants, leur impartissant un délai antérieur au 31 mars pour indiquer leurs options, ne constitueraient en aucun cas une réduction du délais de congé dont disposait l'employeur, et que ce dernier se serait ainsi unilatéralement accordée, aux fins de pouvoir licencier plus rapidement l'employé. Cependant il n'y a en tout état pas lieu d'admettre cette analogie, car les formules en question certes libellées de manière un peu maladroite une fois replacées dans leur contexte temporel et examinées dans l'intégralité de leur forme et de leur libellé, ne sauraient sérieusement et de bonne foi être comprises par leurs destinataires comme un avenant à leur contrat de travail. Elles ne reflètent aucunement, ni expressément ni implicitement, la volonté de l'employeur de restreindre les délais contractuels de congé, pour aucune des parties, respectivement de les différencier. Elles apparaissent au contraire comme une simple interpellation de nature administrative, destinée à l'organisation des cours de vacances d'une part et à l'établissement de la grille horaire de la prochaine rentrée scolaire. Il n'est ainsi pas question de retenir qu'elles auraient pour effet de modifier, d'ailleurs chaque année de manière différente, les délais de résiliation convenus lors de l'engagement des enseignants. Comme l'ont retenu les premiers juges, le contrat qui lie en l'espèce les parties prévoit de manière claire et précise un délai au 31 mars, pour les deux parties; ce délai a en l'occurrence été respecté par l'intimée et le congé est valablement intervenu

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3167/2004 - 5 11

* COUR D'APPEL *

sans qu'il y ait lieu d'en proroger le terme. Enfin, et quoi qu'il en soit, si l'appelant avait réellement considéré le congé litigieux comme devant être prorogé pour l'année suivante, et que, partant, le contrat était toujours en vigueur à la rentrée scolaire de septembre 2003, s'il entendait obtenir son salaire pour cette période-là, il lui appartenait évidemment d'offrir ses services; or il ne l'a pas fait, marquant bien ainsi qu'en réalité il ne considérait pas que le contrat était encore en vigueur. Au contraire, il s'est adressé aussitôt à l'assurance chômage, dont il a reçu les prestations durant dix-neuf mois, ainsi qu'il l'a admis pour la première fois en date du 12 octobre 2005 devant la Cour d'appel. L'appelant ne paraît pas avoir non plus informé la caisse de compensation concernée de l'existence du présent litige, privant ainsi cet organisme de faire valoir ses conclusions subrogatoires, ce qui est choquant.

E. 3

En résumé l'appel, entièrement infondé, doit être rejeté.

Devant la Cour l'appelant a persisté dans une partie de ses conclusions (indemnité de fr. 20'000.- pour mobbing tort moral), écartée faute de preuve par les premiers juges, sans pour autant motiver son appel sur ce point ni étayer son offre de preuve, considérant qu'il revenait à la juridiction d'appel d'y subvenir, en vertu de son pouvoir d'examen; il a en outre, sans autre, majoré en appel, de manière notable, certaines de ses conclusions (heures supplémentaires et salaire jusqu'au 31 août 2004) au simple motif qu'il entendait rectifier son précédent calcul. Il a, ce faisant, réclamé, sur la base d'une argumentation des plus fragiles, le salaire intégral d'une année de travail, sans indiquer que pendant cette période il avait perçu des indemnités de chômage, sans imputer ces indemnités sur sa réclamation, et surtout, sans informer la caisse de compensation de l'existence du présent litige, privant ainsi l'assurance concernée de faire valoir, cas échéant, ses conclusions récursoires. De tels agissements doivent être qualifiés de téméraires de sorte que l'appelant supportera les dépens d'appel, en application de l'article 78 LJP.

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