

GE_GERICHTE C/12969/2002 vom 7. November 2005

GE Cour de justice, 2005-11-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_12969_2002

FR: GE_GERICHTE C/12969/2002 du 7 novembre 2005

IT: GE_GERICHTE C/12969/2002 del 7 novembre 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; ENSEIGNANT; LANGUE; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); FIDÉLITÉ CONTRACTUELLE; TRAVAIL SUR APPEL | T enseigne le français et l'allemand pour le compte d'E. E licencie T avec effet immédiat. E reconnaît ensuite le caractère injustifié du licenciement immédiat et verse à T, spontanément et au cours de la procédure prud'homale de première instance, son salaire durant le délai ordinaire de congé avec intérêts de retard, ainsi qu'une indemnité de deux mois de salaire pour licenciement immédiat injustifié. La Cour confirme le jugement du Tribunal qui avait jugé que l'indemnité de deux mois de salaire fondée sur l'art. 337c al. 3 CO était équitable. Par ailleurs, le salaire de T se situait dans la fourchette contractuelle convenable pour ce type d'emploi. Il s'agissait certes de travail sur appel, mais T n'a pas subi de baisse subite de volume de travail. Il a effectué un volume de travail régulier, les fluctuations saisonnières ne pouvant entrer en ligne de compte. | CO.337; CO.337c

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, l'appel est recevable (art. 57 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).

E. 2

2.1 L'article 337 al. 1 CO prévoit que tant l'employeur que le travailleur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs, soit toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Il est constant que les manquements retenus à charge de l'employé/e doivent être une gravité certaine, de nature à ruiner les relations de confiance devant nécessairement exister entre les parties au rapport de travail.

E. 2.2

En cours de procédure, l'intimée a reconnu que le renvoi avec effet immédiat de appelant était injustifié, les motifs qui l'avaient amenée à prononcer ce licenciement s'étant avérés faux. Elle en a tiré la conséquence en s'engageant à verser, puis en versant, à l'appelant une indemnité équivalant aux salaires dus pour les deux mois de délai de préavis, ainsi qu'une indemnité pour résiliation injustifiée représentant environ deux mois de salaire.

E. 2.3

Conformément à l'article 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur, qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat sans que de justes motifs ne soient démontrés, à verser à l'employé/e une indemnité - supplémentaire - d'un montant adapté aux

circonstances du cas d'espèce, sans toutefois que cette indemnité ne puisse excéder six mois de salaire. L'octroi d'une telle indemnité ne peut être refusé que dans des cas exceptionnels (Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 150, Stämpfli, 1999, ch. 158 et jurisprudences citées), mais il peut être tenu compte de la faute concomitante de l'employé par application analogique de l'article 44 CO (ATF 120 II 243).

E. 2.4

L'appelant considère que les circonstances de son licenciement justifient l'octroi d'une indemnité maximale, soit six mois de salaire. Dans un arrêt récent, le Tribunal fédéral a confirmé un arrêt de la Cour d'appel des prud'hommes qui avait alloué à un employé, en application de l'article 336a CO, une indemnité -- dont la nature et le but sont les mêmes que ceux de l'article 337c al. 3 CO (ATF 123 III 391 consid. 3a, V 5 consid. 2a) -- équivalant à trois mois de salaire en raison de la faute grave de l'employeur, qui n'avait pris aucune mesure en vue de protéger son personnel contre le comportement inadmissible, voire dangereux, de son directeur, bien au contraire, dès lors qu'il avait licencié les employés qui avaient tenté d'intervenir et avaient alerté le propriétaire économique de la société (ATF du 16 juin 2005, cause 4C.50/2005). Il est manifeste qu'on est, en l'espèce, loin de circonstances telles qu'elles viennent d'être évoquées. L'intimée a rapidement reconnu le caractère injustifié du renvoi de l'appelant et l'a indemnisé sur la base des prestations contractuellement fixées -- certes remises en cause par l'appelant. Quant à ce dernier, il a été largement soutenu par le syndicat dont il fait partie, au point d'ailleurs que le préjudice principal a été « subi » par l'employeur, en termes de perte d'image, suite à l'écho médiatique qu'a suscité l'occupation des locaux de la société. Bien entendu, cet élément ne doit pas être retenu à charge de l'appelant, sous l'angle du montant de l'indemnité à laquelle il a droit. La Cour d'appel estime donc, à l'instar du Tribunal des prud'hommes, qu'une indemnité de deux mois de salaire selon l'article 337c al. 3 CO est équitable.

E. 3

3.1 En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle, en ce sens que le salaire convenu fait foi, sauf lorsque les parties sont soumises à une convention collective de travail auxquelles il ne peut être dérogé (ATF du 31 mars 2000, cause 4C/465/1999) et sous réserve de la disposition particulière de l'article 341 al. 1 CO (idem, plus les références citées).

E. 3.2

En l'espèce, ainsi que l'a retenu avec raison le Tribunal des prud'hommes, les parties ont conclu une convention claire au sujet des conditions de rémunération et des prestations accessoires, tels les frais de déplacement. En l'absence de toute convention collective dans le domaine de l'enseignement privé, les parties étaient libres de s'entendre au sujet du mode de rémunération -- salaire horaire, salaire fixe mensuel, convention mixte -- ainsi que des horaires qui étaient prévus pour être variables. L'appelant ne conteste pas avoir compris -- le texte du contrat ne laisse pas planer de doute -- que le temps de préparation des cours n'était pas payé, dès lors que, selon la méthode d'enseignement appliquée, une telle préparation n'était -- théoriquement -- pas nécessaire, pas plus qu'il ne conteste avoir compris qu'un cours pouvait être annulé et/ou reporté et que l'enseignant ne serait pas payé pour le temps perdu. Selon le principe « pacta servanda sunt », l'appelant n'est pas en droit de remettre en cause, à la fin des relations de travail, les conditions qu'il a expressément acceptées, quelles que soient les raisons -- financières ou économiques -- qui l'ont poussé à le faire, sous

réserve de cas exceptionnels pouvant par exemple relever de l'usure, ce qui n'est manifestement pas le cas en l'espèce. Selon les calculs des premiers juges, que la Cour d'appel fait siens, le salaire horaire convenu par les parties se situait certes dans la fourchette inférieure des rémunérations versées dans le domaine considéré, mais sans être excessivement bas.

E. 3.3

L'appelant axe son argumentation autour d'un arrêt du Tribunal fédéral du 14 décembre 1998 (SJ 1999, p.297) qu'il voudrait voir appliquer à sa situation, par rapport aux cours reportés ou annulés. Dans cet arrêt, le Tribunal fédéral a considéré que le contrat de travail sur appel, en soi licite (ATF 124 III 249 consid. 2a), permettait une diminution brutale du volume mensuel de travail, la protection impérative liée au délai de congé était vidée de sa substance et il en résultait une violation manifeste de l'article 335c CO. Il n'appartient en effet pas au travailleur, mais à l'employeur d'assumer le risque de l'entreprise. Lorsque que le travailleur, selon l'article 326 CO, travaille exclusivement aux pièces ou à la tâche pour un seul employeur, celui-ci doit lui fournir du travail en quantité suffisante et lui verser l'équivalent du salaire moyen aux pièces ou à la tâche (SJ précité, p. 296). Il est assez difficile de faire un lien raisonnable entre les faits qui sont à la base de cet arrêt et la présente cause. En effet, l'examen des montants versés durant l'année 2001, puis au début 2002, montre certes des variations, lesquelles se tiennent toutefois dans des limites acceptables et, surtout prévisibles – s'agissant des mois à faible rendement - pour l'appelant, étant précisé qu'il faut évidemment se placer au moment où ce dernier a signé le contrat avec l'intimée, comme on a vu, en connaissance de cause. A titre d'exemple, il paraît relativement normal que le mois de janvier ne soit pas très rémunérateur, compte tenu des fêtes de fin d'année, diversement célébrées selon les appartenances religieuses. A cela s'ajoute, pour le second semestre de l'année 2001, que l'appelant a été malade pendant une période prolongée; il a d'ailleurs reconnu qu'il avait bénéficié des prestations de l'assurance perte de gains, sans que l'on sache précisément sur quelles bases les indemnités et lui ont été versées. A partir du moment où l'intimée a fourni à l'appelant un volume de travail relativement régulier, ce qui était le cas, il ne saurait être question de transfert du risque économique au sens de l'arrêt cité. Les prétentions de l'appelant, qui viendraient en adjonction aux prestations contractuellement convenues ne peuvent dès lors lui être allouées, faute de convention sur ce point et faute de règle impérative obligeant l'employeur à verser une rémunération à ce titre. Le même raisonnement vaut, mutatis mutandis, pour le temps de déplacement, à ne pas confondre avec les frais de déplacement. Rien n'interdit à un employeur, dans un secteur non régi par une convention collective ou un contrat type de travail prévoyant le contraire, de ne pas payer le travailleur pour se rendre d'un endroit à un autre. De toute manière, l'appelant a renoncé à chiffrer ses prétentions à ce titre, ce qui n'est pas acceptable, dès lors qu'on ne se trouve pas dans une hypothèse couverte par l'article 42 al. 2 CO.

E. 4

Il résulte des considérants qui précèdent que l'appel est totalement infondé, de sorte qu'il sera rejeté et le jugement entrepris confirmé.