

GE_GERICHTE C/5787/2005 vom 25. April 2006

GE Cour de justice, 2006-04-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_5787_2005

FR: GE_GERICHTE C/5787/2005 du 25 avril 2006

IT: GE_GERICHTE C/5787/2005 del 25 aprile 2006

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; ENSEIGNEMENT; FORMATION PROFESSIONNELLE; RÉSILIATION ABUSIVE; ABUS DE DROIT; MÉNAGEMENT DANS L'EXERCICE DU DROIT; EXERCICE DU DROIT CONTRAIRE À SA FINALITÉ; CONGÉ-PRESSION ; FARDEAU DE LA PREUVE | E, exploitant une école, propose un nouveau contrat à T, enseignante, qui refuse, puis la licencie deux mois plus tard pour cause de "restructuration". Licenciement abusif selon T, cas destiné à obtenir de son mari, également employé de E, qu'il démissionne. La liste de l'art. 336 CO, concrétisation de l'interdiction de l'abus de droit, n'est pas exhaustive et d'autres circonstances d'une gravité comparable peuvent être constitutives d'une résiliation abusive, notamment le comportement au moment de la résiliation. De simples chicanes ou un comportement incorrect ne constituent pas un abus de droit. La disproportion entre les intérêts en présence (intérêt de l'employeur au respect de la liberté contractuelle et intérêt de l'employé au maintien du contrat) ou l'exercice du droit contrairement à son but (résiliation par simple convenance personnelle) peuvent être constitutifs d'un abus de droit. Le congé modification n'est pas en lui-même abusif. En présence de plusieurs motifs de résiliation, il faut déterminer si le motif par hypothèse abusif était prépondérant. En l'espèce, caractère non abusif de la résiliation motivée par la volonté de E d'améliorer le fonctionnement et l'image de l'école en engageant des enseignants plus qualifiés. Caractère non abusif du congé modification entraînant peu de changement pour T et permettant à E de respecter les consignes de son association professionnelle. Absence de preuve d'un lien entre le licenciement de T et les rapports de travail liant son époux à E. | CO.336; CC.2.al2; CC.8;

Erwägungen

E. 1

L'appel a été formé dans le délai et suivant la forme prévus par la loi. Il est dès lors recevable. La Cour d'appel dispose d'une cognition complète.

E. 2

Aux termes de l'art. 336b CO, la partie qui entend réclamer l'indemnité prévue aux articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Elle doit encore agir en justice dans les 180 jours dès la fin du contrat, sous peine de péremption. En l'espèce, l'appelante s'est opposée à la résiliation par courrier du 22 juillet 2003, soit en temps utile, puisque le congé était donné pour l'échéance du 30 septembre 2003. La présente action a en outre été introduite avant l'expiration du délai de 180 jours prescrit. Les premiers juges sont ainsi entrés avec raison en matière sur la demande d'indemnité pour licenciement abusif.

E. 3

Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 ; 127 III 86 consid. 2a). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 130 III 699 consid. 4). Est ainsi abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité du travailleur, en raison de l'exercice par celui-ci d'un droit constitutionnel, pour empêcher la naissance d'une prétention juridique résultant du contrat de travail, parce que le travailleur fait valoir, de bonne foi, des prétentions issues du contrat de travail ou accomplit un service obligatoire ou une obligation légale (art. 336 al. 1 CO); est également abusif le congé donné en raison d'activités syndicales ou parce que le travailleur est membre d'une commission d'entreprise, ou encore en violation de la procédure de consultation prévue en cas de licenciements collectifs (art. 336 al. 2 CO). En l'espèce, l'appelante n'invoque aucun des cas prévus par l'art. 336 CO.

E. 4

Il convient donc d'examiner si le licenciement peut être tenu pour abusif pour un autre motif que ceux découlant expressément de cette disposition. L'énumération prévue dans la loi n'est pas exhaustive (ATF 131 III 535 ; 125 III 70 consid. 2a; 123 III 246 consid. 3b). Elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail. D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art 336 CO (ATF 131 III 535 et réf. cit., not. arrêt 4C.174/2004 , consid. 2.1). L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 118 II 157 consid. 4b/bb p. 166, confirmé in ATF 125 III 70 consid. 2b). Lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 125 III 70 consid. 2b; 118 II 157 consid. 4b/cc p. 167). Ainsi, un comportement violent manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (arrêt 4C.174/2004 consid. 2.1 in fine). Par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif (arrêt 4C.234/2001 du 10 décembre 2001, consid. 3b non publié à l' ATF 128 III 129 , traduit in SJ 2002 I p. 389). L'interdiction de l'abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC réprime bien davantage que de simples chicanes; elle ne suppose en revanche pas que celui qui abuse de son droit ait l'intention de nuire ni que le procédé utilisé soit lui-même immoral. Il peut ainsi y avoir abus de droit en cas de disproportion évidente des intérêts en présence, en particulier lorsque la norme applicable a justement pour but de mettre en place une certaine balance des intérêts. Tel est le cas de l'art. 336 CO, dès lors que la résiliation abusive du contrat de travail exprime une limitation légale à la liberté contractuelle de celui qui met fin au contrat, afin de protéger le cocontractant qui a, pour sa part, un intérêt au maintien de ce même contrat L'idée sous-jacente est avant tout d'offrir une protection

sociale au salarié licencié abusivement, dès lors que la protection du congé n'a pas de portée pratique pour l'employeur (ATF 131 II 535 consid. 4.2 et réf. citées). Hormis les cas de disproportion des intérêts, l'abus peut aussi résulter de l'exercice d'un droit contrairement à son but. Pour déterminer quel est le but poursuivi par une disposition légale, il convient notamment de tenir compte des intérêts protégés. Chacun peut s'attendre à ce que les droits dont il doit supporter l'exercice n'aillent pas à l'encontre du but visé par la disposition légale qui les met en œuvre. Sous cet angle également, l'intérêt légitime du salarié au maintien du contrat doit donc être pris en compte lors de l'examen du caractère abusif du congé donné par l'employeur. Ainsi, un licenciement pour simple motif de convenance personnelle peut être qualifié d'abusif (ATF 131 III 535 consid. 4.2 et réf citées).. Enfin, lorsque plusieurs motifs entrent en jeu, et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer, si, sans le motif illicite, le contrat de travail aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif et il y a lieu de rechercher ainsi lequel des deux motifs ayant causé le licenciement est prépondérant (arrêt 4P.63/1993 , rés. in SJ 1995 p. 798). Le travailleur supporte le fardeau de la preuve du caractère abusif du motif de congé (art. 8 CC). Le juge peut toutefois, puisqu'il apprécie librement les preuves, admettre que la résiliation est abusive lorsque ce caractère abusif résulte avec une haute vraisemblance d'un faisceau d'indices (VISCHER, Traité de droit privé VII/1,III, Der Arbeitsvertrag, p. 171 et réf. citées). Il n'existe aucune présomption légale selon laquelle la résiliation serait abusive lorsque sa motivation donnée en application de l'art. 335 al. 2 CO est fautive, incomplète ou manquante (ATF 112 III 60 c.3b).

E. 5

En l'espèce, le motif invoqué dans la lettre de licenciement est celui d'une restructuration. Ultérieurement, l'intimée a encore invoqué le fait que l'appelante, dont la formation était insuffisante, avait refusé de parfaire celle-ci, et qu'elle avait refusé les nouvelles conditions d'engagement qui lui ont été proposées en mars 2004. L'appelante, pour sa part, fait valoir que le congé a été donné dans le but de faire pression sur son mari, pour que ce dernier accepte de démissionner; il était également abusif, dans la mesure où il avait pour objet de lui imposer des modifications de son contrat qui lui étaient défavorables.

E. 5.1

A teneur des art. 14A et 15 al. 1 de la loi genevoise sur l'instruction publique (C.1.10), l'exploitation d'une école privée est soumise à autorisation préalable du DIP et celui-ci exerce une surveillance sur l'enseignement qui y est dispensé. Cette autorisation peut être retirée si les dispositions légales ou réglementaires ne sont pas respectées (art. 9 al. 2 du règlement relatif à l'enseignement privé). L'école doit soumettre au Département la liste de ses professeurs accompagnée d'un curriculum vitae pour chacun d'eux (art. 7 al. 1 litt d. du règlement) et chaque enseignant doit posséder les aptitudes et les connaissances nécessaires (art. 10 al. 2 du règlement) L'intimée n'a certes pas établi que la formation de l'appelante, titulaire d'une demi-licence en sciences de l'éducation, aurait été jugée insuffisante par le DIP au regard des dispositions qui précèdent. Sur le sujet, si l'unique pièce produite, à savoir le courrier de l'intimée au DIP du 23 mai 2004, fait état d'une évaluation des diplômes des enseignants par le DIP, elle est impropre à prouver que le licenciement de l'appelante répondait à une exigence dudit Département. L'intimée a d'ailleurs admis en procédure que le Département n'avait pas exigé d'elle qu'elle procède à des licenciements. L'intimée n'a par ailleurs pas établi avoir, avant la remise de la lettre de licenciement le 19 mai 2004, informé l'appelante que sa formation était jugée insuffisante, ni lui avoir

demandé d'effectuer un complément de formation. Ces circonstances ne suffisent toutefois pas pour retenir l'existence d'un congé abusif. L'existence d'un certain désordre (qualifié de "flottement" par le témoin D____) au niveau de la direction précédente de l'école doit en effet être admise et les explications de l'intimée, laquelle a indiqué vouloir améliorer son fonctionnement et son image et réagir à une baisse notable des inscriptions, constatée en 2002/2003, ainsi qu'à son exclusion de l'AGEP, n'a pas été sérieusement contestée. Par ailleurs, à teneur des renseignements fournis par le témoin C____, les qualifications des enseignants chargés des classes de 1P à 6P doivent effectivement être qualifiées de globalement insuffisantes; en effet, aucun d'entre eux ne possède de diplôme universitaire ou de formation complète et reconnue en matière pédagogique, étant précisé que les quelques heures de formation dans des matières spécifiques suivies par l'appelante entre 2000 et 2003 ne sauraient être assimilées à une telle formation. Dans ces circonstances, la volonté manifestée par l'intimée d'engager des enseignants présentant un degré de qualification plus élevé doit être qualifié de légitime et ne saurait être assimilée à un motif de pur convenance personnelle. Ainsi, le licenciement prononcé dans un tel contexte et dans le but d'engager un enseignant plus qualifié ne saurait être qualifié d'abusif.

E. 5.2

Par ailleurs, la motivation invoquée par l'intimée, en relation avec le refus de l'appelante, en mars 2004, d'accepter de nouvelles conditions d'engagement à dater du 1^{er} septembre 2004, ne saurait pas non plus être qualifiée d'abusive. C'est en effet le lieu de rappeler que la résiliation liée à une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées entrant en vigueur après l'écoulement du délai de congé, soit la résiliation sous réserve de modification (Änderungskündigung), que ce soit au sens étroit ou au sens large, n'est pas abusive par principe, car le travailleur ne dispose pas d'un droit au maintien sans limitation dans le temps de ses conditions de travail et parce que l'adaptation d'un contrat de travail aux besoins modifiés de l'entreprise doit être possible. Le "congé-modification" peut en revanche s'avérer abusif lorsque la résiliation sert de moyen de pression pour imposer au travailleur, sans justification matérielle, des modifications de son contrat de travail qui lui sont défavorables. Le congé est alors prononcé pour un motif qui n'est pas digne d'être protégé, lorsque ni la marche de l'entreprise, ni encore le marché, n'appellent une modification des conditions de travail (ATF 123 III 246 consid. 3b = JT 1998 300). Or, les modifications du contrat de travail proposées à l'appelante en mars 2004 ne sauraient être considérées, in globo, comme lui étant défavorables. Ainsi que l'ont retenu les premiers juges, les conditions de résiliation n'étaient pas plus faciles, puisque précédemment déjà, le contrat de l'appelante, de durée indéterminée, ne mentionnait pas de délai de résiliation spécifique (la disposition de l'art. 1 n'étant relative qu'aux seules modifications du contrat, et non à sa résiliation, ainsi que l'ont à juste titre retenu les premiers juges) et qu'il pouvait dès lors déjà être résilié dans le délai de résiliation légal. La durée des vacances n'était par ailleurs pas réduite, puisque les conditions en vigueur, s'agissant de leur durée, faisaient déjà référence à celle prévue par la loi; il était par ailleurs d'ores et déjà imposé à l'appelante de prendre ses vacances pendant la durée des relâches scolaires; sur le sujet, seule est ainsi nouvelle l'exclusion de toute indemnité ou compensation pour les vacances non prises en raison de maladie, accident ou accouchement, compte tenu de la longue durée (payée) des vacances scolaires. Enfin, la légère augmentation du temps de travail et l'introduction, en sus d'un temps d'enseignement légèrement réduit, d'heures de surveillance et "d'harmonisation" est compensée par une augmentation de salaire et il n'a pas été soutenu que cette modification n'aurait aucune justification, du point de vue de l'organisation des

cours et de la prise en charge des élèves. Enfin, le désir de l'intimée de vouloir harmoniser ses conditions d'engagement avec ceux pratiqués par les écoles membres de l'AGEP ne saurait en soi être qualifié d'abusif. Pour autant qu'il s'agit ici d'un congé-modification, celui-ci ne revêt ainsi pas un caractère abusif.

E. 5.3

Enfin, ainsi que l'ont relevé les premiers, l'appelante a échoué à prouver que la résiliation de son contrat de travail serait en relation avec la volonté qu'elle prête à l'intimée de vouloir mettre fin aux relations de travail avec son mari, en poussant ce dernier à la démission. Certes, le mari de l'appelante a déclaré avoir constaté, à la rentrée scolaire 2003/2004, que le poste qu'il occupait précédemment avait été confié à quelqu'un d'autre et semble avoir depuis réclamé une clarification de son cahier des charges. Certes encore, à une période qui n'a pas été précisée, des membres de la direction de l'intimée se sont renseignés auprès de la secrétaire administrative de l'école au sujet de la possibilité de mettre un terme aux relations de travail avec le mari de l'appelante. Certes enfin, le 23 juin 2004, l'intimée a demandé au mari de l'appelante de signer une lettre de démission, moyennant le versement d'une indemnité de départ. Toutefois, l'intimée n'a en définitive pas concrétisé son intention de se séparer du mari de l'appelante, puisque les rapports de travail sont demeurés en vigueur jusqu'à ce jour. Par ailleurs, ni l'appelante, ni son mari lors de son audition devant les premiers juges, n'ont allégué que l'intimée leur aurait de quelque manière que ce soit laissé entendre qu'elle reviendrait sur la décision de licenciement notifiée le 19 mai 2004 à l'appelante, moyennant démission du mari. L'appelante n'a pas davantage allégué qu'il aurait été question d'une telle éventualité lors des discussions qu'elle a eues en juillet/août 2004 avec l'intimée, au sujet de l'éventuelle poursuite de son rapport de travail.

E. 6

Les premiers juges ont ainsi nié avec raison le caractère abusif du licenciement. Le jugement attaqué sera, partant, entièrement confirmé. Compte tenu de la valeur litigieuse, la procédure reste gratuite. Il ne sera pas alloué de dépens, aucune des parties n'ayant plaidé de manière téméraire.

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