



INSTITUT INTERNATIONAL  
E\_\_\_\_\_

**Dom. élu** : Me Antoine BOHLER  
Rue du Rhône 29  
1204 Genève

T\_\_\_\_\_

**Dom. élu** : Me Albert J. GRAF  
Quai des Bergues 25  
1201 Genève

**Partie appelante et intimée  
incidente**

**Partie intimée et appelante incidente**

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE  
Agence de la Côte  
Route de Saint-Cergue 48 a  
1260 Nyon

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRET**

du 19 octobre 2007

M. Louis PEILA, président

Mme Denise BOËX et M. Daniel FORT, juges employeurs

Mme Josiane POITRY-PINOL et M. Robert STUTZ, juges salariés

Mme Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière d'audience

**EN FAIT**

- A.** Par demande adressée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 1<sup>er</sup> novembre 2006, T\_\_\_\_\_ a assigné INSTITUT INTERNATIONAL E\_\_\_\_\_ en paiement de 42'240 fr. brut à titre de salaire pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2006 au 31 août 2007, 10'560 fr. net à titre d'indemnité pour tort moral et 38'700 fr. brut à titre de manque à gagner de son activité indépendante, ainsi qu'en délivrance d'un certificat de travail complet et objectif, selon un projet qu'il joignait à sa requête.

INSTITUT INTERNATIONAL E\_\_\_\_\_ a d'emblée contesté l'ensemble des prétentions de T\_\_\_\_\_.

La CAISSE CANTONALE DE CHOMAGE, agence de La Côte (VD), a déclaré se subroger dans les droits de T\_\_\_\_\_, à hauteur de 4'932 fr. 30, pour les mois d'octobre à décembre 2006.

- B.** Par jugement du 17 avril 2007, notifié le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a condamné INSTITUT INTERNATIONAL E\_\_\_\_\_ à verser à T\_\_\_\_\_ la somme brute de 28'319 fr., sans intérêts, sous déduction de 4'932 fr. 30 nette, somme qui devait être acquittée auprès de la CAISSE CANTONALE DE CHOMAGE, accrue d'un intérêt de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2006.

Le Tribunal a considéré que les parties étaient liées par un contrat de travail de durée déterminée, conclu le 11 décembre 2001, qui s'était renouvelé tacitement par la suite, sans se muer en contrat de durée indéterminée. En conséquence, l'on se trouvait en présence de contrats de durée déterminée en chaîne, figure inhabituelle qui se justifiait pleinement dans le domaine particulier de l'enseignement. Dès lors, la résiliation des rapports de travail devait intervenir avant le 1<sup>er</sup> juin 2006 pour produire ses effets au 31 août de la même année. Tel n'ayant pas été le cas, le licenciement du 28 juin 2006 n'était valable que pour la prochaine échéance utile, soit le 31 août 2007. Ayant été rémunéré jusqu'en septembre 2006, T\_\_\_\_\_ avait droit à 11 fois 3'663 fr., soit 40'293 fr., somme dont il convenait de déduire 11'974 fr., soit le revenu que T\_\_\_\_\_ avait réalisé en tant qu'indépendant durant le temps laissé libre par la perte de son enseignement. Enfin, l'employé n'avait droit à aucune compensation pour son activité

d'indépendant, ni à aucune réparation du tort moral, alors que le certificat de travail qu'il avait reçu était conforme aux exigences légales.

- C.** Par acte expédié le 18 mai 2007, INSTITUT INTERNATIONAL E\_\_\_\_\_ conclut à l'annulation de cette décision, contestant principalement l'existence de contrats de durée successifs et considérant que les parties étaient liées par un contrat de durée indéterminée au-delà du 31 août 2002. En conséquence, le délai de résiliation était, légalement, de trois mois, et avait été respecté. Si, néanmoins, l'existence de contrats de durée successifs devait être admise, il s'agirait alors à la Cour de constater que l'employé n'avait droit à aucun salaire d'octobre 2006 à août 2007, s'étant trouvé en demeure d'offrir ses services. En tout état, il convenait de reprendre le calcul des intérêts, qui était manifestement erroné.

Agissant dans le délai imparti, T\_\_\_\_\_ a, pour sa part, conclu au rejet de l'appel, à la confirmation de la décision entreprise, sauf en ce qui concerne la somme de 38'700 fr., que le Tribunal avait écartée à tort et dont il demandait à nouveau condamnation. Il formait en conséquence appel incident.

Dans sa réponse à l'appel incident, INSTITUT INTERNATIONAL E\_\_\_\_\_ considère que T\_\_\_\_\_, qui doit être débouté de ses conclusions, agit de manière téméraire et doit se voir infliger une amende.

- D.** Les éléments pertinents suivants ressortent de la procédure :

**a)** INSTITUT INTERNATIONAL E\_\_\_\_\_ (ci-après E\_\_\_\_\_) est une association à but non lucratif ayant son siège à Genève, active dans le domaine de l'instruction et exploitant une école primaire et enfantine ainsi qu'un jardin d'enfants.

**b)** Dès le 1<sup>er</sup> septembre 1988, E\_\_\_\_\_ a engagé T\_\_\_\_\_ en qualité de professeur de sport, autorisé à donner des cours de judo en activité extrascolaire. Aucun contrat n'a été signé à cette occasion.

**c)** T\_\_\_\_\_ est professeur d'éducation physique. Il pratique en sus le judo, sport dans

lequel il a atteint le niveau de ceinture noire, 2<sup>ème</sup> dan. Il dirige depuis une vingtaine d'années les "Ecoles de judo de T\_\_\_\_\_", soit environ seize écoles de judo et de jiu-jitsu, réparties dans les cantons de Genève et Vaud, qui accueillent près de mille élèves par année et qui comptent une douzaine de professeurs, T\_\_\_\_\_ inclus.

**d)** E\_\_\_\_\_ offrait à ses élèves, outre l'enseignement "classique" d'éducation physique, la possibilité de suivre des cours extrascolaires et mettait pour ce faire des salles à la disposition des professeurs. C'est ainsi que T\_\_\_\_\_ a dispensé régulièrement, de manière indépendante, des cours de judo au sein de E\_\_\_\_\_ depuis 1988. Pour cette activité, il était directement rémunéré par ses élèves et reversait 10% des montants perçus à l'institut.

T\_\_\_\_\_ a réalisé un revenu brut de 42'228 fr. durant l'exercice 2004/2005, après versement de 10% pour frais en faveur de E\_\_\_\_\_. L'année suivante, les montants encaissés se sont élevés, selon un tableau excel produit par le professeur, à 38'700 fr. Il n'est nulle part fait mention de montants reversés à E\_\_\_\_\_.

**e)** Les parties ont établi un premier et unique contrat de travail écrit le 11 décembre 2001, dont l'article 2 "début et durée déterminée du contrat" était ainsi libellé (cf. pce 1 T\_\_\_\_\_):

*"Cet engagement prend effet au 1<sup>er</sup> septembre 2001 pour se terminer le 31 août 2002.*

*Trois mois avant l'échéance du présent contrat, les parties se réuniront pour conclure le cas échéant un nouveau contrat écrit d'une durée identique d'un an".*

Aucune réunion de ce genre n'a toutefois jamais eu lieu.

L'art. 4 de ce contrat prévoyait le versement d'un salaire mensuel brut de 3'520 fr., pour dix-sept périodes de cours d'éducation physique par semaine.

Aucune disposition contractuelle ne réglementait la gestion des cours extrascolaires.

**f)** Le dernier salaire versé à T\_\_\_\_\_, valant pour septembre 2006, s'élevait à 3'663 fr. brut.

g) Le 28 juin 2006, L\_\_\_\_\_, alors directeur intérimaire de E\_\_\_\_\_, a licencié oralement T\_\_\_\_\_ pour le 30 septembre 2006 et ce dernier a refusé de prendre la lettre de licenciement, datée du même jour, qui confirmait cette décision et mentionnait en outre ceci : "*Afin de vous permettre de mener au mieux vos futures recherches d'emploi, nous vous libérons de votre obligation de travailler à dater du 28 juin 2006.*" (cf. pce 5 T\_\_\_\_\_).

Cette lettre lui a été envoyée par poste, accompagnée d'un certificat de travail intermédiaire.

h) T\_\_\_\_\_ a écrit à l'institut le 17 juillet 2006 pour se plaindre du caractère abusif de son licenciement, motivé par de faux prétextes et sans avoir été précédé du moindre avertissement. Il a en outre fait valoir que le terme légal du licenciement était le 30 septembre 2007 et a mis E\_\_\_\_\_ en demeure de verser l'intégralité des salaires dus, dans les trente jours.

i) Répondant le 25 août 2006, E\_\_\_\_\_ a d'abord précisé que le courrier susmentionné n'avait été reçu que le 21 août 2006, l'ensemble de la correspondance adressée à l'institut étant bloqué jusqu'à cette date, compte tenu des vacances scolaires. Pour le surplus, E\_\_\_\_\_ confirmait sa position et n'entendait pas revenir sur la décision prise.

j) Par lettre du 19 septembre 2006, T\_\_\_\_\_ a persisté à réclamer son salaire jusqu'au 31 août 2007, ainsi qu'une somme de 40'000 fr. à titre d'indemnité pour perte résultant de la cessation de ses activités extrascolaires, sans obtenir de E\_\_\_\_\_ qu'elle infléchisse son attitude.

k) Dans ses différentes correspondances, E\_\_\_\_\_ n'a jamais demandé à T\_\_\_\_\_ de se tenir à sa disposition jusqu'à l'échéance qu'elle considérait comme pertinente, soit celle du 30 septembre 2006, et n'est jamais revenue sur le fait qu'elle l'avait expressément libéré de son obligation de travailler dès le 28 juin 2006.

Elle a par ailleurs engagé une nouvelle enseignante pour les cours d'éducation physique pour l'année scolaire 2006/2007.

l) T\_\_\_\_\_ a exposé, en comparution personnelle devant les premiers juges, qu'il avait, depuis son licenciement, ouvert une école de plus (l'Externat G\_\_\_\_\_), qui lui rapportait 520 fr. par élève et par année scolaire. Il y avait vingt-trois élèves et il rétrocédait 10% des cotisations à l'association des parents d'élèves de l'Externat G\_\_\_\_\_. Depuis le 9 janvier 2007, il enseignait également le judo une heure par semaine, toutes les semaines à l'exception des vacances scolaires, à des personnes handicapées à Gland, pour une rémunération de 50 à 60 fr. de l'heure.

m) Le Tribunal a entendu deux témoins. Le premier, S\_\_\_\_\_, mère d'un enfant scolarisé à E\_\_\_\_\_, n'avait aucun reproche à formuler à T\_\_\_\_\_, excellent professeur, y compris dans les activités extrascolaires, exerçant dans une école privée remarquable.

Le second, J\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines de l'Institut Florimont, a exprimé l'opinion que chaque école était libre de fixer les dates de renouvellement des contrats à sa guise. A Florimont, la quasi-totalité des enseignants était soumise à un contrat courant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août, avec un délai de résiliation de trois mois, afin de permettre à l'Institut de trouver un enseignant remplaçant avant une période de vacances scolaires. Ceci valait d'ailleurs également pour les enseignants qui, s'ils recevaient leur congé en juillet, auraient beaucoup de difficultés à se retourner. Enfin, le moment du renouvellement des contrats choisi à Florimont correspondait à la période à laquelle les écoles peuvent avoir une idée des effectifs de l'année scolaire suivante.

n) Devant la Cour, Christian L\_\_\_\_\_ a exposé, pour le compte de E\_\_\_\_\_, que les professeurs étaient en principe engagés pour plusieurs années, précisant qu'il y avait, en principe toujours, un contrat écrit pour la première année, puis les relations se poursuivaient sur la base d'une durée indéterminée.

## **EN DROIT**

1. Interjetés dans la forme et les délais prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), les appels principal et incident sont recevables.

2. Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la Juridiction spéciale des prud'hommes est compétente en l'espèce. Il en va de même de sa compétence *ratione loci*.
3. Le Tribunal des prud'hommes a débouté l'intimé de ses prétentions en réparation du tort moral et en délivrance d'un certificat de travail conforme à ses vœux.

Les parties ne remettent pas en cause la décision des premiers juges sur ces points, de sorte qu'ils sont acquis aux débats et ne seront pas évoqués en appel.

4. L'appel incident porte sur la compétence des prud'hommes pour statuer sur la créance qu'il élève en raison de la cessation de ses activités indépendantes.

**4.1.** Aux termes de l'art. 1 LJP, sont jugées par la Juridiction des prud'hommes en particulier (litt. a), les contestations entre employeurs et salariés pour tout ce qui concerne leurs rapports découlant d'un contrat de travail, au sens du titre X du CO. Les mots "*pour tout ce qui concerne*" montrent que la compétence prud'homale ne se définit pas restrictivement : il suffit que le litige se rapporte à l'interprétation ou l'exécution d'une disposition contractuelle ou légale régissant le contrat de travail et peu importe que, lors de l'ouverture de l'action, les parties ne soient plus liées par un contrat de travail (AUBERT, La compétence des tribunaux genevois de prud'hommes à la lumière de la jurisprudence récente, in SJ 1982 p. 193 et ss, 196). Par ailleurs, lorsque le demandeur fait valoir plusieurs prétentions reposant chacune sur un fondement juridique différent, celles-ci seront en principe dissociées pour être soumises au juge compétent *ratione materiae*, sauf lorsqu'il existe entre elles un tel lien de connexité qu'il est difficile de les séparer ou que les unes paraissent clairement secondaires par rapport aux autres, auquel cas elles pourraient être portées ensemble devant le juge compétent pour connaître de celle qui revêt un caractère prédominant (AUBERT, *ibidem*, p. 213). Sont également de la compétence des prud'hommes, en application de l'art. 1 al. 1 litt. c LJP, les actions en constatation de l'existence ou de l'inexistence d'un rapport de droit en

une matière pour laquelle la juridiction est compétente, soit en particulier d'un contrat de travail.

**4.2.** In casu, l'intimé agit à l'encontre de son employeur pour une prétention salariale initiale de 42'240 fr., ainsi que pour une perte de gain de 38'700 fr. résultant de l'arrêt de son activité indépendante.

Cette dernière prétention constitue, ainsi que les premiers juges l'ont avec raison retenu, dans des considérants que la Cour fait siens, une activité propre qui ne présente aucun lien juridique avec le contrat de travail. Dans la mesure où les deux prétentions élevées sont financièrement équivalentes, il n'y a pas lieu de considérer que l'une présente un caractère prépondérant pas rapport à l'autre, de sorte que chacune doit être formée devant l'autorité compétente *ratione materiae*. C'est en conséquence à juste titre que le Tribunal s'est déclaré incompétent pour statuer sur les prétentions de l'intimé relevant de son activité extrascolaire.

**5.** La seule question qui reste donc ouverte en appel concerne la nature de la durée - déterminée ou indéterminée - du contrat, de laquelle dépend l'étendue des prétentions salariales de l'intimé. Avant l'examen proprement dit de cette question, quelques principes doivent être rappelés.

**5.1.** Dans le cadre d'une procédure en justice, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). La loi régit non seulement la répartition du fardeau de la preuve mais aussi les conséquences de l'absence de preuve (ATF 105 II 144 = JdT 1989 I 85).

A moins que la loi ne prescrive le contraire, le juge apprécie librement les résultats des mesures probatoires (art. 343 al. 4 CO; art. 196 LPC, applicable à titre supplétif en vertu de l'art. 11 LJP).

La libre appréciation des preuves permet au juge de tenir compte non seulement des preuves matérielles proprement dites, mais également de celles plus subjectives ou psychologiques telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations, les difficultés rencontrées par les parties dans l'administration des

preuves, etc. (SJ 1984, p. 29).

Le principe de la libre appréciation des preuves n'est cependant pas la porte ouverte à l'arbitraire : bien que le juge puisse fonder sa décision sur sa libre conviction, il devra toujours la motiver (HABSCHEID, Droit judiciaire privé Suisse, p. 368 et 432).

**5.2.1.** Par le contrat de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1er CO).

**5.2.2.** Selon l'art. 334 al. 1 CO, le contrat de travail de durée déterminée se définit comme celui qui prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner le congé. La durée déterminée du contrat résulte de la loi, de la nature du contrat ou de la convention des parties (WYLER, Droit du travail, Berne 2002, p. 321-322 ; AUBERT, Commentaire romand ad. art. 334 CO ; TERCIER, La partie spéciale du code des obligations n° 1947). Lorsque les parties concluent un contrat de travail d'une durée minimale pendant laquelle le contrat ne peut être résilié, suivi d'une période où le contrat peut faire l'objet d'une résiliation ordinaire, on considère que, pendant cette durée minimale, le contrat déploie les effets propres au contrat de durée déterminée (cf. ATF 110 II 167). La caractéristique principale d'un tel contrat est que les parties ne peuvent pas mettre fin aux rapports de travail, sauf si celle qui en prend l'initiative possède un juste motif de résiliation immédiate (STAEHELIN, Commentaire zurichois, N 17 ad art. 334 CO; BRUNNER/ BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3e éd. Lausanne 2004, N 4 ad art. 334 CO; WYLER, op. cit., p. 323).

Les contrats de durée déterminée qui sont tacitement prolongés sont en principe réputés continuer pour un temps indéterminé et non pas renouvelés pour une période de même durée (TERCIER, op. cit., n° 1950; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, op. cit., p. 222).

La loi ne définit pas le contrat de travail de durée indéterminée. Le contrat de durée indéterminée est celui qui n'est pas conclu pour une durée déterminée au sens de l'art. 334 al. 1 CO, de sorte qu'une résiliation est nécessaire pour mettre fin aux rapports de travail (WYLER, op. cit., p. 325).

**5.2.3.** Les parties peuvent toutefois convenir que le premier contrat de durée déterminée sera suivi par un nouveau contrat de même durée et ainsi de suite par une succession de contrats de durée déterminée. Il n'est pas en soi illicite de reconduire pour une nouvelle période déterminée un contrat de durée déterminée, à l'expiration de celle convenue (DUC/SUBILIA, Commentaire du contrat individuel de travail, p. 348). De tels accords trouvent leur limite dans l'interdiction de la fraude à la loi de l'art. 2 CCS. En effet, la conclusion de contrats en chaîne (Kettenarbeitsvertrags), soit de contrats de travail à durée déterminée successifs et distincts mais liant les mêmes parties, peut avoir pour finalité d'éluder l'application des diverses dispositions impératives protégeant l'employé.

Plus précisément, la conclusion de tels contrats est constitutive d'un abus de droit lorsqu'elle ne repose sur aucune circonstance objective et n'a manifestement pour but que d'éluder l'application des dispositions sur la protection des congés et d'empêcher la naissance de prétentions juridiques dépendant d'une durée minimale des rapports de service (WYLER, op. cit., p. 324). La jurisprudence retient que les contrats en chaîne ne conservent leur licéité que s'ils portent sur des rapports de travail nettement différents, quoi que liant les mêmes parties, ou que les circonstances particulières font que la succession des contrats ne sert pas à échapper aux règles protectrices mais correspond à un besoin justifié pour des raisons objectives (CAPH du 27 juin 1995, JAR 1996 p. 183, JAR 2000, p. 106). La doctrine, dans une optique restrictive, retient les mêmes critères, à savoir que la licéité des contrats en chaîne est soumise à trois conditions cumulatives, soit (i) les rapports de travail doivent être nettement différenciés, (ii) des circonstances justifient cette succession de contrats de travail et (iii) des circonstances particulières doivent correspondre à un besoin justifié pour des raisons objectives (WYLER, op. cit., p. 337).

**5.2.4.** Dans le cas d'espèce, il y a bien eu succession de contrats de durée déterminée, ainsi que cela ressort des pièces produites, du témoignage J\_\_\_\_\_ et de l'audition des parties. En effet, le cadre particulier que représente l'enseignement incite les acteurs concernés à reconduire des contrats d'une année, dont l'échéance du délai de résiliation doit permettre à chacun de se retourner, en cas d'évolution spécifique, personnelle ou conjoncturelle. Ce cas de figure permet ainsi à l'employeur de faire face à une modification significative de sa surface commerciale, et à l'enseignant de rechercher un nouvel emploi alors qu'il en est encore temps. On remarquera à ce sujet qu'un

licenciement survenant à fin juin précitée fortement la possibilité pour un enseignant de retrouver un emploi pour l'année suivante, dans la mesure où, comme l'appelante, certaines écoles privées sont fermées durant l'été. Preuve en est que le courrier de l'intimé du 17 juillet n'est parvenu à l'appelante que le 21 août. Dans ces circonstances, on observe que le maintien de contrats de durée déterminée sauvegarde les intérêts du travailleur, et ne constitue donc pas un cas ayant pour finalité d'éviter l'application des diverses dispositions impératives le protégeant mais correspond à un besoin justifié pour des raisons objectives, lesquelles profitent d'ailleurs tant à l'employeur qu'à l'employé, ainsi que l'a relevé le témoin J\_\_\_\_\_. Enfin, l'appelante se méprend dans ses propres explications lorsqu'elle affirme, en comparution personnelle devant la Cour, que ses contrats sont en principe de durée déterminée durant la première année d'un nouveau professeur, puis de durée déterminée par la suite. En effet, le contrat de durée déterminée rédigé le 11 décembre 2001 concernait un professeur engagé depuis 1988, ayant toujours travaillé à l'année. Ceci démontre la volonté manifeste des parties de maintenir des contrats successifs de durée déterminée, puisqu'un contrat écrit de cette nature survient après treize ans de collaboration. De même, lorsque le représentant de l'appelante affirme, devant la Cour, que le contrat écrit en question a été formalisé pour régulariser la situation, cela ne peut se comprendre que dans le sens du maintien de l'état de fait existant auparavant, soit précisément la perpétuation de contrats de durée déterminée. Peu importe dès lors que la réunion prévue dans ledit contrat pour son renouvellement n'ait pas eu lieu.

Enfin, il sied de noter que le texte même choisi par les parties dans le contrat du 11 décembre 2001 milite en faveur de contrats en chaîne puisque, conclu pour une durée déterminée, il mentionne expressément la possibilité de conclure le cas échéant un nouveau contrat écrit d'une durée identique d'un an.

On ne saurait dès lors considérer que les parties se sont entendues pour convertir un contrat de durée déterminée en un autre de durée indéterminée. Il convient en conséquence de confirmer la décision querellée.

Le calcul des montants dus à l'intimé n'étant pas contestés, ils seront également confirmés. L'intimé, ayant été expressément libéré de son obligation de travailler le 28 juin 2006, ne saurait s'être trouvé en demeure de proposer ses services.

6. La décision entreprise sera donc intégralement confirmée, si l'on excepte la question des intérêts. Les prestations de la Caisse de chômage ayant été effectuées d'octobre à décembre 2006, l'intérêt moyen doit être fixé au 15 novembre 2006.

Comme toute créance, le versement du salaire est soumis au paiement d'intérêts en cas de retard. Les intérêts sont en principe dus dès l'exigibilité du salaire, mais à tout le moins dès la date à partir de laquelle ils sont sollicités. En l'espèce, ils seront ordonnés à compter du 1er novembre 2006, soit dès la date du dépôt de la demande.

7. **7.1.** L'art. 76 al. 1 LJP consacre la gratuité de la procédure. Cependant, l'art. 60 LJP déroge à ce principe en prévoyant un émolument de mise au rôle en cas d'appel, conformément au tarif fixé par l'Etat, lorsque le montant litigieux excède 30'000 fr. À teneur de l'art. 78 al. 1 LJP, les indemnités aux témoins, les frais d'expertises demandées par les parties et l'émolument d'appel sont mis à la charge de la partie qui succombe, à moins que le Tribunal ou la Cour n'en décide autrement. De par sa formulation, l'art. 78 al.1 LJP laisse dans tous les cas un large pouvoir d'appréciation au juge en matière de répartition des frais.

Le juge peut en outre mettre les dépens et les frais de justice à la charge de la partie qui plaide de manière téméraire (art. 76 al. 1 in medio LJP). La témérité sous-entend que la démarche du plaideur est dénuée de toute chance de succès ou qu'une partie se comporte de manière inadmissible pendant la procédure (cf. également l'art. 40 LPC). Si une demande n'a pratiquement aucune chance d'aboutir, elle n'est pas encore téméraire (Mémorial 1990, p. 2943). En cas de témérité grave, le juge peut en outre infliger une amende de 2'000 fr. au maximum (art. 76 al. 1 in fine LJP).

A l'exception du cas du plaideur téméraire, la procédure prud'homale ne prévoit pas le versement de dépens comprenant une participation aux frais d'avocat d'une des parties. Ce postulat découle du principe de la comparution personnelle des parties en matière prud'homale, la représentation par avocat demeurant exceptionnelle (art. 12 et 13 LJP ; ATF du 20 décembre 1994 en la cause 4P.250/1994). Les droits des parties sont en effet réputés suffisamment sauvegardés par la maxime d'office (art. 29 LJP et 343 al. 4 CO). Une partie souhaitant l'assistance d'un avocat est donc censée, à teneur du droit actuel,

prendre les frais en découlant à sa charge (note d'Aubert in SJ 1987, p. 574).

**7.2.** Les considérations qui précèdent amènent la Cour à renoncer à prononcer une amende et à fixer des dépens. L'émolument de mise au rôle acquitté par l'appelant incident demeure acquis à l'Etat, en raison du sort réservé à ses conclusions.

### **PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 5,

#### **A la forme :**

déclare recevables les appels principal et incident interjetés par INSTITUT INTERNATIONAL E\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 17 avril 2007 dans la cause C/26746/2006-5 ;

#### **Au fond :**

Confirme ledit jugement, en précisant que la somme nette de 4'932 fr. 30 due à La CAISSE CANTONALE DE CHOMAGE, agence de La Côte (VD) portera intérêts à 5% dès le 15 novembre 2006 et que la somme brute de 28'319 fr. due à T\_\_\_\_\_ portera intérêts à 5% dès le 1er novembre 2006 ;

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président