



Madame T_____

Dom. élu : Me Jean-Bernard WAEBER
Rue de Candolle 9
Case postale 3647
1211 Genève 3

FONDATION E_____

Dom. élu : Me David BITTON
Avenue Léon-Gaud 5
1206 Genève

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 25 avril 2006

Mme Marguerite JACOT-DES-COMBES, présidente

MM. Charles DORMOND et Claude MARTEAU, juges employeurs

Mme Astrid JACQUOT et M. Thierry ZEHNDER, juges salariés

Mme Doris VATERLAUS, greffière d'audience



EN FAIT

Par acte du 20 décembre 2005, T_____ appelle d'un jugement TRPH/912/2005, rendu le 25 novembre 2005 et communiqué par plis du 28 novembre 2005, aux termes duquel le Tribunal des prud'hommes, groupe 5, la déboute de l'action en paiement qu'elle a intentée à la FONDATION E_____ et tendant au paiement de 4'040 fr. par mois à titre de salaire pour la période d'octobre 2004 et août 2005 et de 24'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, le tout assorti d'intérêts moratoires.

L'appelante ne reprend devant la Cour que ses conclusions tendant à l'allocation d'une indemnité de 24'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 30 septembre 2004, pour licenciement abusif.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement attaqué.

Les éléments suivants résultent du dossier:

- A. La FONDATION E_____, fondation de droit privé, inscrite au Registre du commerce le 16 août 2000, a son siège à Genève. Son but social est la mise à disposition de ses actifs et ressources en faveur de l'Ecole E_____, école reconnue par le Département de l'instruction publique genevois et qui dispense notamment, de la première à la sixième primaire, une instruction scolaire proprement dite, accompagnée d'une formation religieuse et culturelle juive.

T_____ est titulaire d'une demi-licence en sciences de l'éducation. Elle a en outre suivi les formations en cours d'emploi suivantes, auprès du Centre I_____, respectivement de l'Institut J_____: en 2000, un cours "Ecole et pluri-religion" (1h30), un cours "Illettrisme" (1h30) un cours "Ethique et pratique de la philosophie à l'école" (1h), en 2001/2002 un cours "Soirée des parents, les bases" (12 heures) et une formation en mathématiques (16 heures), enfin en 2002/2003, des cours de gestion mentale (46 heures en totalité).

- B. Par contrat de travail du 18 septembre 2000, l'Ecole E_____ a engagé T_____ en qualité d'enseignante, dès le 1^{er} septembre 2000 et pour une durée indéterminée. Le temps d'enseignement convenu est de vingt heures hebdomadaires, moyennant un salaire mensuel brut de fr. 3'665.-. Le contrat stipule qu'il peut être mis fin aux rapports entre les parties le 15 mai de chaque année pour le 31 août suivant.



Le 20 mai 2003, les parties ont signé un nouveau contrat de travail, remplaçant le précédent avec effet au 1^{er} septembre 2003. L'article 1 prévoit qu'en cas de modification du contrat, celle-ci doit intervenir avant le 15 mai de chaque année et faire l'objet d'un avenant agréé par les deux parties. Le salaire mensuel brut est en outre porté à fr. 4'040, toujours pour vingt heures d'enseignement hebdomadaires réparties sur cinq jours. Les conditions de résiliation ne sont pas régies de manière spécifique, mais il est prévu un temps d'essai de trois mois. L'art. 4 règle enfin la question des vacances comme suit: "Les vacances légales doivent obligatoirement être prises pendant les périodes de vacances des élèves fixées chaque année par la Direction".

- C. T_____ a donné toute satisfaction en sa qualité d'enseignante. Elle était appréciée de la direction, des élèves et de leurs parents.

Le 24 juin 2002, l'Ecole E_____ lui a remis un certificat de travail attestant qu'elle exerçait l'activité d'enseignante d'une classe de 2^e primaire, que ses qualités humaines et professionnelles (ponctualité, rigueur, discrétion, compétence et serviabilité) étaient appréciées, et qu'elle avait réussi à mener sa classe à un niveau « très satisfaisant ».

- D. Le 24 mars 2004, l'Ecole E_____ a proposé à T_____ la signature d'un troisième contrat de travail de durée indéterminée, devant remplacer le précédent avec effet au 1^{er} septembre 2004.

L'art. 1 dudit contrat prévoit, à l'instar du précédent, que toute modification doit intervenir avant le 15 mai de chaque année et faire l'objet d'un avenant agréé par les deux parties. L'art. 2 renvoie aux dispositions du CO, s'agissant du délai de résiliation, et prévoit un temps d'essai de trois mois. Le temps d'enseignement est réduit à 15 heures hebdomadaires, auxquelles s'ajoutent 6 heures de "service (repas et surveillance)" et une heure "d'harmonisation". Le salaire est porté à 4'113 fr. 50 brut par mois, versé douze fois l'an. Enfin, s'agissant des vacances, l'art. 8 stipule que le droit aux vacances est de 4 semaines (20 jours ouvrables par exercice allant du 1^{er} septembre au 31 août), devant être prises pendant les congés scolaires. Compte tenu de la durée totale de ceux-ci, "aucune compensation, aucun paiement en espèces ni aucun report de vacances ne peut entrer en considération en cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou de grossesse/accouchement".

T_____ a refusé de signer ce document.



- E. Par lettre remise en mains propres à T_____ le 19 mai 2004, l'Ecole E_____ a résilié son contrat de travail pour le 30 septembre 2004.

Ce courrier indique que le congé est donné "pour cause de restructuration".

Sur le sujet, l'intimée a expliqué qu'à fin 2002, début 2003, constatant une diminution importante du nombre d'inscriptions, le comité de l'école avait confié à A_____, ancien homme d'affaires, le mandat de restructurer l'école et de mettre fin à "divers dysfonctionnements", consistant en une administration défailante et diverses carences au niveau du corps professoral. Sans être contestée, l'intimée a indiqué que l'Ecole E_____ avait ainsi en particulier été exclue de l'Association genevoise des écoles privées (AGEP) et faisait l'objet d'une surveillance particulière de la part du Département de l'instruction publique genevoise.

Plus spécifiquement, jusqu'en mars 2004, seuls quatre ou cinq enseignants (sur une vingtaine) étaient en possession d'un diplôme universitaire (tém. B_____). L'enseignante de 1P avait une licence en pédagogie délivrée en Israël, qui n'était pas reconnue en Suisse; T_____, chargée de la 2P, avait comme indiqué ci-dessus, une demi-licence en sciences de l'éducation; l'enseignante de 3P avait fait des études sociales non concrétisées par un diplôme; celle de 4P avait l'équivalent d'une licence en biologie, ne donnant en principe pas accès à l'enseignement primaire; celle de 5P n'avait pas de diplôme en pédagogie et celle de 6P n'avait ni diplôme, ni licence (tém. C_____).

A teneur des explications fournies par l'intimée, des discussions avaient été conduites tant avec l'AGEP qu'avec le DIP, en vue d'améliorer cette situation, étant précisé que le DIP ne l'avait jamais formellement requise de procéder à des licenciements de son personnel enseignant.

En définitive, d'une part, sur le plan administratif, les enseignants avaient été invités à signer de nouveaux contrats, tels que proposés par l'AGEP; d'autre part, il avait été décidé d'agir au niveau de la qualification professionnelle des enseignants.

Selon l'intimée, c'est dans ce cadre que s'inscrivait la résiliation du contrat de travail de T_____, laquelle avait refusé de signer le nouveau contrat qui lui était proposé. Le contrat d'une autre enseignante avait également été résilié et les autres enseignants avaient accepté de suivre des formations complémentaires et l'une avait été gardée (à mi-temps) en raison de son ancienneté.



Le 21 mai 2003, l'école E____ a informé le DIP qu'à la suite de l'évaluation des diplômes à laquelle ce Département avait procédé, elle avait pris la décision de ne pas renouveler le contrat de travail de T_____ et d'une seconde enseignante; un poste différent (allemand et cours d'appui) avait été proposé à une troisième; une quatrième enseignante allait enfin poursuivre une formation auprès de l'IFP. Un recrutement était en cours pour les postes devenus vacants.

T_____ affirme qu'à aucun moment avant son licenciement, il ne lui a été indiqué que sa formation était jugée insuffisante par le DIP.

- F. A mi juin 2004, de nombreuses parents d'élèves se sont déclarés surpris et/ou attristés du licenciement de T_____.

Certains signataires n'ont toutefois pas été surpris par ce licenciement, l'école étant alors selon eux "en état de flottement": une direction ayant atteint son niveau d'incompétence, des employés et des fournisseurs impayés (tém. D_____).

- G. Le 22 juillet 2003, T_____ s'est opposée à son licenciement, qu'elle a qualifié d'abusif. Elle a contesté les motifs de restructuration invoqués par l'Ecole et fait valoir que le prochain terme de résiliation était fixé à la fin de l'année scolaire suivante. Le 3 août 2003, elle a offert de reprendre son travail dès le 23 août 2003.

Le 18 août 2003, l'Ecole E____ a maintenu la décision de licenciement.

Dans l'intervalle, les parties ont entretenu des discussions au sujet d'une éventuelle poursuite des relations de travail. Au dire de l'Ecole E____, il a ainsi été proposé à T_____ de continuer à travailler pour l'école, à la condition qu'elle signe le contrat de travail dans la teneur proposée en mars 2004 et qu'elle s'engage à terminer sa formation, soit par l'obtention d'une licence, soit par celle d'un brevet d'enseignant reconnu par le DIP, proposition qui a toutefois été refusée. T_____ admet avoir alors refusé de signer le nouveau contrat de travail, car elle souhaitait obtenir la garantie de ne pas être licenciée avant la fin de l'année scolaire 2003/2004; en revanche, elle conteste qu'il lui ait été alors demandé de parfaire sa formation.

Le 19 août 2003, T_____ a une nouvelle fois offert ses services pour la rentrée scolaire.



Le 5 octobre 2004, elle a fait savoir à l'École E____ qu'elle s'estimait libérée de son obligation de travailler jusqu'au terme de son contrat, toujours fixé selon elle à la fin de l'année scolaire 2005.

Le 2 novembre 2004, elle a réclamé à l'intimée, outre un certificat de travail reflétant la qualité de son travail, le salaire du mois d'octobre 2004 et une indemnité de 24'000 fr. pour licenciement abusif. A l'appui de cette dernière prétention, elle faisait valoir qu'elle avait été licenciée en raison du litige opposant l'école à son époux, et uniquement pour faire pression sur elle et son mari.

Le 18 novembre 2004, l'intimée a derechef contesté tout congé abusif et a motivé sa décision de licenciement par le fait que le Département de l'Instruction publique avait constaté l'insuffisance des diplômes de certains enseignants, dont T_____, que cette refusé d'effectuer une formation complémentaire, de même qu'elle avait refusé de signer le nouveau contrat de travail, proposé à tous les enseignants de l'école.

Sur quoi fut déposée la présente action en paiement, en date du 14 mars 2005.

- H. C'est le lieu de préciser que le mari de T_____ a également, pendant quinze ans et jusqu'en 2003, été employé de l'intimée en qualité de garde de sécurité. A la rentrée scolaire 2003, il a cependant constaté que son poste de gardien était occupé par quelqu'un d'autre; il a alors été affecté à d'autres tâches, sans que son cahier des charges soit précisé de manière claire (décl. F____). Il affirme qu'en avril ou mai 2004, A_____, avec lequel il avait sans succès essayé plusieurs fois de s'entretenir (décl. F____, tém. B____), a demandé à son épouse de lui téléphoner; il avait alors refusé de discuter avec A_____, mais avait pris rendez-vous avec lui pour un des jours suivants. C'était alors que le licenciement de T_____ était intervenu (décl. F____).

L'intimée admet qu'il "y a eu un flottement" concernant le statut de F____, en particulier parce qu'il n'était pas titulaire d'un port d'armes (décl. G____; tém. B____). A un moment qui n'a pas été spécifié, les responsables de l'école H____ et G____ se sont renseignées auprès de la secrétaire administrative de l'établissement, pour savoir s'il y avait "un moyen" de mettre fin aux rapports de travail avec F____. Cette dernière leur avait alors répondu que cela n'était pas possible, car il était "sous contrat", et qu'il fallait une faute grave (tém. B____).



Le 23 juin 2004, l'Ecole E____ a proposé à F____ de donner sa démission pour le 31 août 2004, moyennant une indemnité de départ de cinq mois de salaire (comprenant les trois mois de préavis) et l'a invité à signer la lettre de démission d'ici au lendemain.

F____ est à ce jour toujours employé de l'Ecole E____. Entre novembre 2004 et décembre 2005, il s'est à plusieurs reprises plaint de l'imprécision de son cahier des charges, situation qui portait selon lui atteinte à son état de santé. En novembre 2005, l'Ecole E____ lui a pour sa part reproché de nombreux retards et des absences injustifiées.

- I. S'agissant de la question encore litigieuse en appel, le Tribunal des prud'hommes a en substance retenu que l'intimée avait successivement invoqué, comme motifs de licenciement, une restructuration, puis, en novembre 2004, le fait que la formation de l'appelante était insuffisante et qu'elle avait refusé de la compléter, enfin qu'elle avait refusé de signer le nouveau contrat de travail proposé à tous les enseignants. Cette "progression des motifs de licenciement" laissait un peu perplexe, mais ne suffisait à qualifier le licenciement d'abusif. Il n'était pas établi que, comme le soutenait T_____, le licenciement ait eu pour but de faire pression sur son mari. Le contrat de travail soumis à T_____ en mars 2004 ne lui était en outre pas défavorable et rien ne pouvait empêcher un employeur d'exiger une formation complémentaire de son personnel, à condition d'en supporter le coût. Ainsi, même si les motifs invoqués à l'appui de licenciement n'étaient pas établis, force était de constater que T_____ n'avait pas rendu vraisemblable que le congé ait été abusif.

Les arguments des parties en appel seront repris ci-après dans la mesure utile.

EN DROIT

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.

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.

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.

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 violant 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).

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.

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.

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.

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.

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.



PAR CES MOTIFS

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

A la forme:

Reçoit l'appel interjeté par T_____ à l'encontre du jugement TRPH/5787/2005-5, rendu le 25 novembre 2005 dans la cause C/5787/2005-5.

Au fond:

Confirme ce jugement.

Dit que la procédure reste gratuite.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente