

GE_GERICHTE CAPH/117/2015 vom 8. Juli 2015

GE Cour de justice, 2015-07-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_117_2015

FR: GE_GERICHTE CAPH/117/2015 du 8 juillet 2015

IT: GE_GERICHTE CAPH/117/2015 del 8 luglio 2015

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il doit être motivé et formé dans les trente jours (art. 311 al. 1 CPC). Si le dernier jour est un samedi ou un dimanche, le délai expire le premier jour ouvrable qui suit (art. 142 al. 3 CPC). Respectant les dispositions précitées, le présent appel est recevable.

E. 1.2

L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 2

La présente cause présente un élément d'extranéité en raison du domicile français de l'appelant. Les parties ne contestent pas, à juste titre, la compétence internationale des juridictions suisses pour trancher le présent litige, dans la mesure où les parties sont liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO et que le recourant accomplissait habituellement son travail à Genève (art. 19 Convention [de Lugano] concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale du 16 septembre 1988 [CL - RS 0.275.11]). Par conséquent, la compétence de la Cour de céans est ainsi donnée aussi bien à raison de la matière que du lieu (art. 2 et 19 CL, art. 34 al. 1 CPC, art. 124 let. a LOJ [RS/GE E 2 05] et art. 1 al. 1 let. a LTPH [RS/GE E 3 10]). Le droit suisse est, en outre, applicable faute d'élection de droit (art. 117 LDIP; RS 291).

- 8/14 -

C/26402/2012-3

E. 3

L'appelant reproche en premier lieu au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il occupait le poste de directeur de boutique et que, par égalité de traitement, sa rémunération fixe et variable, ainsi que son droit aux vacances auraient dû être adaptés à celle des autres directeurs de boutique en Suisse.

E. 3.1

La liberté contractuelle est consacrée explicitement à l'art. 19 CO, lequel prévoit que l'objet du contrat peut être librement déterminé dans les limites de la loi (ATF 136 I 197 consid. 4.4.1; 131 I 333 consid. 4 p. 339). En ce qui concerne le contenu du contrat de travail, toutes les différences sont permises entre les différents employés. Il en va de même en ce qui concerne la fixation du salaire. Si un travailleur négocie de manière moins habile qu'un autre, il doit néanmoins, en principe, se contenter de conditions de travail moins intéressantes (ATF 129 III 276, consid. 3.1 = JdT 2003 I 346 et réf. cit.) Cependant, la liberté contractuelle de l'employeur peut, dans certains cas, être restreinte en vertu du principe général de l'égalité de traitement, lequel se déduit de l'obligation qui incombe à l'employeur de protéger la personnalité de son employé (art. 328 CO), ainsi que des règles sur la protection de la personnalité (art. 28 CC ss) (ATF 129 III 276, consid. 3.1 = JdT 2003 I 346; arrêts du Tribunal fédéral 4A_356/2011 du 9 novembre 2011, consid. 9.6; 4A_63/2007 du 6 juillet 2007, consid. 4.2). Une décision subjective et arbitraire de l'employeur ne représente une sous-évaluation blessante pour la personnalité de l'employé que si ce dernier est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés; elle n'est pas donnée lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 consid. 3.1 et réf. cit.). Le principe de l'égalité de traitement n'implique pas non plus une égalité absolue entre les employés, des différences de traitement étant admissibles si elles reposent sur des motifs raisonnables. La fonction et les tâches au sein de l'entreprise sont notamment des critères de distinction admissibles qui permettent de justifier des différences de traitement entre employés (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd. 2014, p. 373).

E. 3.2

et réf. cit.).

- 11/14 -

C/26402/2012-3 La conclusion que ces heures ont réellement été effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêts du Tribunal fédéral 4A_419/2011 du 23 novembre 2011, consid. 3.3.1; 4C.141/2006 du 24 août 2006, consid. 4.2.2; 4C.92/2004 du 13 août 2004, consid. 3.2).

E. 4

L'appelant conteste le jugement à propos de sa rémunération variable et réduit au stade de l'appel les conclusions prises en première instance. Il conclut désormais au versement de 28'352 fr. à titre de rémunération variable, soit 3'325 fr. au titre de prime des ventes de montre "D_____" et 25'000 fr. au titre de rémunération variable d'équipe.

E. 4.1

L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO). Si, en vertu du contrat, le travailleur a droit à une part du bénéfice ou du chiffre d'affaires ou participe d'une autre manière au résultat de l'exploitation, cette part est calculée sur la base du résultat de l'exercice annuel, déterminé conformément aux prescriptions légales et aux principes commerciaux généralement reconnus (art. 322a al. 1 CO). Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 1 CO). Lorsque les parties ont convenu expressément ou par acte concluant du principe et du montant d'une

rétribution, il s'agit d'un élément du salaire et l'employeur est tenu de verser le montant contractuellement prévu (arrêt du Tribunal fédéral 4A_511/2008 du 3 février 2009, consid. 4.1). Le simple fait que la rétribution soit variable ne permet pas de déduire qu'il s'agit d'une gratification, puisque le salaire peut être variable également lorsqu'il est fixé conformément à l'art. 322a CO (ATF

- 10/14 -

C/26402/2012-3 129 III 276 consid. 2 = JdT 2003 I 346; arrêt du Tribunal fédéral 4C.244/2004 du 25 octobre 2005, consid. 2.1).

E. 4.2

En l'espèce, les prétentions de l'appelant concernent deux rémunérations distinctes qu'il convient d'examiner l'une après l'autre. En ce qui concerne la prime de 3'352 fr. relative aux ventes de montres "D _____", cette prime exceptionnelle et temporaire n'était pas prévue dans le contrat de travail de l'appelant. Celui-ci, dont il a été retenu qu'il n'était pas directeur de boutique, n'avait dès lors pas non plus droit à cette prime à ce titre. L'appelant n'y avait d'ailleurs pas non plus droit au titre de "spécialiste" ou de "vendeur", dans la mesure où il ne démontre (ni même n'allègue) qu'il aurait rempli les conditions applicables à ces autres catégories. En ce qui concerne la rémunération variable d'équipe, l'appelant modifie en appel ses conclusions sur ce point et prétend désormais au montant maximal de la rémunération variable annuelle – soit 25'000 fr. – dont l'ancienne directrice de boutique bénéficiait lorsqu'elle travaillait encore au sein de l'intimée. L'appelant n'ayant pas occupé la fonction de directeur de boutique, il n'y a pas lieu de lui appliquer les conditions qui s'appliquaient à sa supérieure hiérarchique. Pour le surplus, l'appelant, qui soutenait en première instance que sa rémunération variable n'avait pas été calculée conformément aux prescriptions de son contrat de travail, n'indique pas en quoi les premiers juges auraient erré en admettant que la rémunération qu'il a perçue correspondait à ce que prévoyait son contrat. Il se contente en effet de persister dans toutes les indications fournies dans ses précédentes écritures, sans donner la moindre explication quant à savoir comment il faudrait déduire les commissions variables d'équipe, ainsi que les commissions sur les ventes de pièces de haute joaillerie qu'il a effectivement perçues entre 2009 et 2012 des 25'000 fr. auxquels il prétend désormais en appel. Partant, l'appel, pour autant qu'il soit recevable, sera rejeté sur ce point.

E. 5

L'appelant conteste le jugement à propos d'heures supplémentaires qu'il aurait prétendument effectuées et conclut au paiement de 12'575 fr. 95 à ce titre.

E. 5.1

Le fardeau de la preuve des heures de travail supplémentaires incombe au travailleur (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa; arrêt du Tribunal fédéral 4C.141/2006 du 24 août 2006, consid. 4.2.2). Si les heures supplémentaires ont été effectuées à l'initiative du travailleur, il lui appartient de prouver qu'elles étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur et qu'elles ont été portées à la connaissance de ce dernier (ATF 129 III 171 consid. 2.2 = JdT 151 III 241; ATF 86 II 155 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 4C.92/2004 du 13 août 2004, consid.

E. 5.2

En l'espèce, le Tribunal a conclu que l'appelant n'avait pas établi avoir effectué les 139.5 heures supplémentaires qu'il alléguait. En appel, l'appelant reprend les arguments qu'il avait développés dans ses précédentes écritures, mais n'explique pas en quoi le raisonnement des premiers juges serait erroné. L'unique pièce qu'il invoque à l'appui de ses allégations est une liste, non datée et non signée, d'événements et de calculs. Manifestement établie pour les besoins de la cause, cette déclaration de partie ne saurait suffire à emporter la conviction de la Cour quant à l'existence des heures supplémentaires. En outre, l'appelant a admis n'avoir jamais informé son employeur des heures supplémentaires qu'il prétend avoir effectuées.

Partant, l'appel sera rejeté sur ce point.

E. 6

L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu le licenciement abusif et conclut au paiement de 69'230 fr. 70 à ce titre.

E. 6.1

Selon 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, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CO). 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 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; ATF 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.).

E. 6.2

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514 s.; ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116 s.; ATF 131 III 535 consid. 4.2 p. 538).

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703).

S'agissant des cas de congés abusifs prévus spécialement par la loi, l'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie

- 12/14 -

C/26402/2012-3 fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_102/2008 du 27 mai 2008, consid. 2, in PJA 2008 p. 1177). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit (arrêt du Tribunal fédéral 4C_237/2005 du 27 octobre 2005, consid. 2.3). Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (arrêt du Tribunal fédéral 4C_237/2005 du 27 octobre 2005, consid. 2.3; arrêt 4C.229/2002 du 29 octobre 2002, consid. 3, in Pra 2003 no 106 p. 574).

Lorsqu'une résiliation est liée à une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées, entrant en vigueur après l'écoulement du délai de congé, l'on est confronté à une "résiliation sous réserve de modification" (Änderungskündigung). On est en

présence d'un congé-modification au sens étroit lorsqu'une partie résilie le contrat de travail, mais accompagne cette déclaration de l'offre de conclure un nouveau contrat à des conditions modifiées. Le congé-modification ne tend pas en première ligne à la cessation des rapports de travail, mais à leur maintien moyennant des droits et des devoirs modifiés. L'on parlera d'un congé-modification au sens large lorsque les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés et qu'une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification consensuelle des rapports de travail (VISCHER, *Der Arbeitsvertrag*, in *Schweizerisches Privatrecht*, vol. VII/4, 4^{ème} éd., Basel 2014, §24 n° 33 ss). Le congé-modification peut s'avérer abusif lorsque la partie qui prononce la résiliation n'y recourt que pour imposer une modification du contrat en sa faveur, partant, au détriment de son cocontractant. L'abus réside dans le fait que le congé est prononcé sans justification matérielle, pour un motif qui n'est pas digne d'être protégé, dès lors que ni la marche de l'entreprise, ni encore la situation du marché, n'appellent une modification des conditions de travail (ATF 123 III 246 = JdT 1998 I p. 300).

E. 6.3

L'acceptation est la réponse positive à l'offre que le destinataire de l'offre adresse au pollicitant. Si la réponse du destinataire de l'offre s'écarte de celle-ci sur des points essentiels, parce qu'elle en modifie le contenu, elle équivaut à un rejet de l'offre accompagné d'une contre-offre (ATF 134 II 297 consid. 4 = JdT 2009 I 720; MORIN, *Commentaire romand - CO I, THEVENOZ/WERRO* [éd.], 2^{ème} éd., 2012, n° 87 s. ad art. 1 CO).

E. 6.4

En l'espèce, en février 2012, l'intimée a informé l'appelant qu'elle souhaitait modifier les conditions de sa rémunération variable, comme celle des autres employés, et que s'il n'acceptait pas ces modifications, son contrat serait résilié, dans la mesure où ces modifications devaient s'appliquer uniformément à tous les employés. Il s'agit donc d'un congé-modification au sens large. Dans la mesure où la modification offerte en février 2012 ne devait entrer en vigueur que le 1^{er} juin 2012, elle respecte le délai de congé de l'art. 335c al. 1 CO. L'avenant remis le 9 mai 2012 ne faisait que formaliser l'offre faite deux mois

- 13/14 -

C/26402/2012-3 plutôt. L'appelant ne prétend d'ailleurs pas que celui-ci ne correspondait pas à ce qui avait été annoncé. La correction apportée (salaire mensuel/annuel) relevait de la simple erreur de plume. Il n'est pas démontré (ni même allégué) que cette modification était exclusivement en faveur de l'intimée, au détriment de l'appelant. Au contraire, elle tient compte des revendications formulées par ce dernier, les pièces de haute joaillerie devant désormais être comptabilisées dans l'assiette du chiffre d'affaires déterminant pour le calcul de la rémunération variable. Jusqu'au 31 mai 2012, l'appelant ne s'est d'ailleurs pas manifesté auprès de l'intimée pour se plaindre du nouveau système. Les revendications qu'il a formulées à cette date, soit la veille de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération, étaient sans rapport direct avec la modification proposée, mais avaient trait au statut qu'il prétendait avoir, soit celui de directeur, dont il a été retenu qu'il ne pouvait y prétendre. Ses nouvelles prétentions doivent en conséquence être considérées comme un refus de la modification proposée, voire comme une contre-offre, refusée par l'intimée. Au surplus, ces prétentions ne peuvent être qualifiées de résultant du contrat de travail, mais constituent plutôt une demande de changement du statut prévu contractuellement. Le congé

donné n'est donc pas, sous cet angle non plus, un congé représailles. Il résulte de ce qui précède que le licenciement n'est pas abusif. L'appel sera rejeté sur ce point également.

E. 7

L'appelant, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 2'500 fr. (art. 114 let. c CPC et art. 71 RTFMC), couverts par l'avance déjà opérée. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 14/14 -

C/26402/2012-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 1er décembre 2014 par A_____ contre le jugement JTPH/446/2014 rendu le 29 octobre 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/26402/2012-3. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais d'appel à 2'500 fr., couverts par l'avance déjà effectuée, acquise à l'Etat de Genève. Les met à la charge d'A_____. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Madame Agnès MINDER-JAEGER, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Pauline ERARD

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.

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