

GE_GERICHTE CAPH/229/2010 vom 6. Dezember 2010

GE Cour de justice, 2010-12-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_229_2010

FR: GE_GERICHTE CAPH/229/2010 du 6 décembre 2010

IT: GE_GERICHTE CAPH/229/2010 del 6 dicembre 2010

Regeste

Résumé: La Cour considère comme abusif le licenciement donné à T. et condamne E. à lui verser l'équivalent d'un demi mois de salaire à titre d'indemnité. La Cour a considéré que T. avait été licencié pour avoir réclaté avec insistance et par voie de poursuites diverses prétentions salariales, qui étaient justifiées et qui ont d'ailleurs été payées par la suite. Elle a estimé comme hautement vraisemblable que le licenciement ait eu lieu pour ces motifs et non en raison des quelques erreurs commises par T.

Erwägungen

E. 1

Interjeté le dernier jour du délai utile et suivant la forme prescrite, l'appel est recevable.

La Cour dispose d'une cognition complète.

E. 2

L'appelante conteste le caractère abusif du congé.

E. 2.1

Est abusif le congé donné pour un des motifs énumérés à l'article 336 CO, étant précisé qu'en présence de plusieurs motifs de congé, le licenciement doit être tenu pour abusif si le motif prépondérant présente un tel caractère. Cette disposition concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 125 III 70 ; ATF 123 III 246, consid. 3b); en particulier, est abusif le congé donné par une partie parce que l'autre fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat (congé-représailles). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est toutefois pas exhaustive et l'abus du droit de résiliation peut également se révéler dans des situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 132 III 115 ; 131 III 535).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 246). Cependant, l'existence d'un congé abusif peut être présumé en présence d'indices suffisants faisant apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, le motif abusif étant plus plausible. Cette présomption de fait n'a pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve: le demandeur doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé, alors que l'employeur ne peut demeurer inactif et doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 115 II 484, consid. 2b; arrêt du Tribunal fédéral 4P.334/1994; SJ 1993, p. 360). La partie qui a résilié abusivement doit à l'autre une indemnité à fixer par le juge et correspondant à six mois de salaire au plus (art. 336a al. 1 et 2 CO). Le montant

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11852/2008 - 4 - 8 -

* COUR D'APPEL *

doit être évalué selon les règles du droit et de l'équité (art. 4CC): il faut notamment prendre en considération la gravité de la faute commise par l'employeur, une éventuelle faute concomitante du travailleur, la gravité de l'atteinte à sa personnalité, son âge, la durée et l'intensité de la relation de travail, les effets du licenciement et les difficultés de réinsertion dans sa vie économique (ATF 123 III 391 consid. 3; voir aussi ATF 123 III 246 consid. 6a p. 255).

E. 2.2

En l'espèce, le congé a été donné immédiatement après que l'intimé a réclamé avec insistance et par voie de poursuites diverses prétentions salariales, qui étaient justifiées et qui ont d'ailleurs été payées par la suite. Cette chronologie constitue un indice suffisant permettant de tenir pour présumé le caractère abusif du congé. Il incombait dès lors à l'employeur de justifier de manière suffisante le motif invoqué dans la lettre de congé.

Sur le sujet, l'appelante a expliqué que le rapport de travail était détérioré "depuis longtemps"; s'étant rendu compte que l'intimé n'était pas en mesure de mener à bien les tâches qui lui étaient confiées, elle avait engagé un autre collaborateur en 2007, lequel était devenu le supérieur hiérarchique de l'intimé, des mandataires travaillant sur deux projets ne voulaient plus collaborer avec celui-ci, enfin, affecté ensuite à des tâches de moindre importance, celles-ci avaient donné lieu à des complications.

Le dossier révèle que l'intimé a commis certaines erreurs, en particulier en signant un document contractuel engageant l'appelante, alors qu'il n'en avait pas le pouvoir; les témoins qui ont collaboré avec lui sur trois projets ont toutefois relevé ses compétences, son professionnalisme et le caractère agréable du rapport avec lui; une certaine méticulosité a toutefois été relevée, qui a peut-être conduit à des retards, en particulier s'agissant de viser les factures. Un seul intervenant a indiqué avoir souhaité le remplacement de l'intimé, ce dernier n'apportant pas toujours les réponses et éléments nécessaires en temps voulu, tout en précisant qu'il ne disposait pas nécessairement de ceux-ci. Les autres éléments relevés par l'appelante ne sont en revanche pas étayés de preuves suffisantes, le témoignage G___ ne pouvant en particulier être retenu, ne s'agissant que d'un oui-dire.

Si les éléments susdécrits ont certainement joué un certain rôle dans la décision de licenciement (dont il n'est pas établi, comme le soutient l'appelante, qu'elle aurait été prise en février déjà), il n'en demeure pas moins qu'il est très hautement vraisemblable que l'appelante a décidé de licencier l'intimé parce que, alors qu'elle était confrontée à des difficultés financières en raison d'un manque de liquidités, celui-ci élevait avec insistance certaines prétentions salariales justifiées. A cela s'ajoute que l'appelante admet avoir choisi de donner congé à l'intimé avant fin

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11852/2008 - 4 - 9 -

* COUR D'APPEL *

mars 2008, afin d'éviter qu'il ne dispose, dès le mois suivant, d'un délai de résiliation de deux mois. Ces motifs ayant de l'avis de la Cour été prépondérants, il y a lieu de retenir, à l'instar des premiers juges, mais pour des motifs légèrement différents, le caractère abusif

du congé.

E. 2.3

Le rapport de travail a duré un an environ et l'intimé, qui avait 50 ans et demi lors du licenciement, n'a pas retrouvé de travail salarié et a entrepris de travailler comme indépendant en été 2008, après avoir bénéficié de prestations de chômage. Si le motif prépondérant du congé est retenu comme étant abusif, l'appelante n'était pas totalement satisfaite du travail de l'intimé, ce dont il doit être tenu compte dans l'appréciation de la quotité de l'indemnité. En définitive, celle allouée par les premiers juges apparaît trop importante au regard des éléments relevés ci-dessus, et la Cour la réduira à fr. 10'000.- net, correspondant à environ ½ salaire mensuel.

Le jugement attaqué sera modifié en conséquence.

E. 3

L'appelante, si elle reconnaît que l'intimé disposait d'un solde de vacances de 12.08 jours au moment de son licenciement, soutient qu'il était loisible à celui-ci, qui était dispensé de travailler dès le reçu de la lettre de licenciement, de prendre son solde de vacances pendant la durée du délai de congé, représentant

E. 3.1

L'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en nature vaut pendant la durée de la relation de travail, soit également après l'annonce d'un licenciement ; elle peut cependant être limitée dans des cas d'espèce, pour tenir compte de circonstances concrètes. Il en est ainsi lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut attendre qu'elles le soient (ATF 128 III 271, précité, consid. 4aa et réf. citées). Plus spécifiquement, il peut, selon les circonstances, être exigé d'un travailleur dispensé de son obligation de travailler de prendre ses vacances pendant la durée du délai de congé, pour autant toutefois, notamment, qu'il dispose d'un temps suffisant pour effectuer ses éventuelles recherches d'emploi ; lorsque le délai de résiliation est inférieur à deux ou trois mois, l'impossibilité pour le travailleur de bénéficier de ses vacances est présumée (ATF 128 III 271 ; ATF 117 II 270).

E. 3.2

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimé bénéficiait encore d'un droit aux vacances de 12.08 jours au moment de l'annonce de son licenciement et que le délai courant jusqu'à l'échéance du rapport de travail était de 6 semaines. Certes, l'appelante a invité l'intimé, dans la lettre de licenciement, à prendre son solde de vacances pendant la durée du délai de congé; elle lui a toutefois en même temps

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11852/2008 - 4 - 10 -

* COUR D'APPEL *

donné pour instruction de rester à sa disposition, pour le cas où elle aurait besoin de lui. Cette instruction empêchait ainsi, de facto, l'intimé de partir en vacances, ce qui conduit à retenir, à l'instar des premiers juges, qu'il ne pouvait être exigé de l'intimé qu'il prenne le solde de ses vacances pendant la durée du délai de congé. Sur ce point, le jugement sera confirmé. 4. L'appelante conteste enfin son obligation de verser à l'intimé le bonus

contractuel de fr.100'000 en relation avec le projet "B___". A l'appui de sa position, elle fait valoir que le budget relatif à ce projet était déjà établi avant l'engagement de l'intimé, que le prix en était forfaitaire et qu'ainsi l'intimé n'était chargé d'aucune supervision financière; partant, il ne pouvait prétendre à aucun bonus.

La clause du contrat de travail relative au bonus contractuel litigieux, rédigée par l'appelante, est libellée comme suit:

"Une rémunération complémentaire sous forme de gratification sera calculée comme suit: - si le budget est respecté, une gratification de fr. 100'000.- sera versée au moment du décompte final; - si le projet est inférieur de 1% du budget, la gratification sera de 3% de l'économie réalisée; si le coût du projet est inférieur à 5% en plus du budget, la gratification sera de 5% de l'économie réalisée".

Aucun renseignement n'a été fourni par les parties au sujet de la teneur de leurs négociations au sujet de cette clause, adoptée en lieu et place d'un intéressement de l'intimé au chiffre d'affaires réalisé. La volonté réelle des parties au sujet de sa portée ne peut ainsi être établie; tout au plus peut-il être retenu qu'il s'agit d'un bonus incitatif, destiné à récompenser l'ardeur du collaborateur à mener à bien un projet sans entraîner de plus-values, respectivement à rechercher toute économie potentielle sur le budget initialement prévu.

Interprétée selon le principe de la confiance, la clause ne peut être comprise de bonne foi autrement que comme consacrant le droit de l'intimé à percevoir un montant forfaitaire de fr. 100'000.- si le budget prévu pour un projet dont il est chargé est respecté, et une rémunération correspondant à un pourcentage de l'économie réalisée, si celle-ci est atteint 3%, respectivement 5%.

Le texte de la clause litigieuse ne prévoit aucune exception, à teneur de laquelle rien ne serait dû à l'intimé si le coût de l'ouvrage est forfaitaire, ou encore si celui-ci ne mène pas le projet de bout en bout, ce qui conduit à retenir, par une

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11852/2008 - 4 - 11 -

* COUR D'APPEL *

interprétation contra stipulatorem (soit ici l'appelante) que l'intimé avait également droit, dans ce cas-là, à un bonus aux conditions indiquées.

Le fait que le contrat d'entreprise générale initial relatif à "B___" ait été conclu à forfait ne dispensait pas l'intimé de toute supervision financière, ce que l'appelante admet d'ailleurs implicitement au ch. 23 de son écriture d'appel, puisqu'il était notamment attendu de l'intimé qu'il anticipe le dépassement de certaines dépenses et établisse un tableau de leur évolution; à cela s'ajoute qu'il a, sans que cela soit contesté, déclaré avoir supervisé les dépenses faisant l'objet de l'avenant conclu en automne 2007.

Au moment où l'intimé a été engagé, la construction du projet en question avait commencé depuis environ six mois, et elle n'était pas entièrement terminée au moment de la fin des rapports de travail, puisque des travaux supplémentaires, demandés par l'acquéreur et/ou les locataires de lieux, ont encore été convenus en juillet 2008 et n'étaient pas terminés en automne 2008.

L'interprétation de la clause litigieuse selon le principe de la confiance ne saurait toutefois conduire à considérer que l'intimé pouvait prétendre à l'intégralité du bonus prévus en relation avec tous les projets qui lui étaient confiés, que ceux-ci aient été menés de bout en bout par lui ou qu'il soit uniquement intervenu sur ceux-ci de manière limitée. L'intimé n'ayant pas conduit le projet "B___" de bout en bout, mais ayant tout de même géré et supervisé celui-ci pendant une année environ sur une durée totale de deux ans depuis le début de la construction jusqu'à la vente, le bonus dû sera réduit au prorata et partant, fixé à fr. 50'000.- .

Le jugement attaqué sera modifié en conséquence. 5. L'appel est partiellement fondé, ce qui conduit à mettre à la charge de l'intimé la moitié de l'émolument d'appel versé par les soins de l'appelante soit fr. 1'100.-.

Pour éviter toute ambiguïté, le dispositif attaqué sera totalement reformulé.

Il n'est pas alloué de dépens, aucune des parties n'ayant plaidé ce manière téméraire.

E. 6

semaines.

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