

## **GE\_GERICHTE CAPH/31/2008 vom 20. Februar 2008**

GE Cour de justice, 2008-02-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_31\\_2008](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_31_2008)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/31/2008 du 20 février 2008

IT: GE\_GERICHTE CAPH/31/2008 del 20 febbraio 2008

### **Regeste**

Résumé: Refusant d'obtempérer à une instruction donnée par son supérieur hiérarchique, T, mécanicien de précision, est licencié le lendemain par E SA . Dans son arrêt, la Cour, à l'instar des premiers juges, constate que la preuve du motif de licenciement est apportée à satisfaction de droit par E SA. Par conséquent, T ne saurait prétendre être victime d'une résiliation abusive, ni même d'un congé repréailles. En outre, la Cour rappelle que, pour obtenir une indemnité sur la base de l'article 328 CO, le travailleur doit rapporter la preuve précise d'une atteinte à sa personnalité. Des critiques d'ordre général ne suffisent donc pas. Enfin, la Cour arrive à la conclusion que T ne saurait invoquer le principe de l'égalité de traitement pour réclamer le versement d'une prime salariale, si l'octroi de celle-ci répond à des traitements individuels et non collectifs. Par conséquent, la Cour confirme le jugement entrepris.

### **Erwägungen**

#### **E. 3**

L'appelant conclut ensuite au paiement de fr. 25'000.- net à titre de dommages et intérêts pour atteinte à sa personnalité.

a) Le droit du travail a érigé une norme spéciale de protection de la personnalité en instaurant l'art. 328 CO. Cette disposition interdit à l'employeur de porter atteinte aux droits de personnalité du travailleur et lui impose la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de la personnalité du salarié (Wyler, loc.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24856/2006 - 1 - 13 -

\* COUR D'APPEL \*

cit ; p. 228 ; Aubert, Commentaire Romand, 2003, n° 2 ad. art. 328 CO). L'atteinte à la personnalité du travailleur peut provenir directement de l'employeur lui-même si ce dernier est une personne physique ou d'un organe ou auxiliaire de l'employeur (Wyler, loc. cit. p. 169 ; Saillon, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 63).

b) En l'espèce, T\_\_\_\_\_ ne rapporte pas la preuve d'une atteinte subie aux droits de sa personnalité, la critique de l'appelant s'effectuant de façon générale et n'énonçant pas de façon précise l'atteinte illicite qui aurait menacé ou atteint un droit particulier de sa personnalité. Les instructions prétendument incohérentes notifiées au travailleur sans raison suffisante ne peuvent être retenues par la Cour d'appel pour justifier une atteinte illicite au droit de la personnalité du travailleur. La procédure probatoire a en effet démontré que le supérieur hiérarchique de T\_\_\_\_\_ lui a demandé d'intervenir pour le réglage d'une machine située au premier étage, instruction qui ne s'inscrivait pas dans une incohérence prise à son

encontre.

C'est ainsi à bon droit que le Tribunal des prud'hommes a rejeté ce chef de réclamation et le jugement sera sur ce point confirmé.

#### **E. 4**

T\_\_\_\_\_ réclame en outre une somme de fr. 39'602.32 brut à titre de prime salariale pour les exercices 2001 à 2006.

a) Le règlement concernant la prime salariale, ayant notamment fait l'objet de notices de l'employeur les 1er septembre 1998 et 1er décembre 2000, prévoit, pour les ateliers de boîtes de montres et de bracelets, une prime horaire de CHF 4.- pour un travail sur plusieurs machines en parallèle, hors réglage, payable sur la base de feuilles de travail. Cette prime est destinée à compenser la pénibilité liée à une intervention sur plusieurs machines en même temps.

Outre les notices précitées, les conditions d'octroi de la prime ont fait l'objet de discussions entre les salariés concernés et la hiérarchie. Cette dernière a limité le droit à la prime aux interventions sur les machines « pièces » nécessitant un chargement manuel et constant et l'a exclu pour les interventions sur les machines

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24856/2006 - 1 - 14 -

\* COUR D'APPEL \*

« barres » où la pénibilité du travail est moindre puisque la machine se charge d'usiner de façon automatique une certaine quantité de pièces.

b) Les témoins entendus dans la procédure ont rappelé les conditions d'octroi de la prime salariale. Les témoins I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ ont rappelé qu'ils intervenaient, notamment dans le département « boîtes », sur plusieurs machines à pièces et qu'ils touchaient de ce chef une prime sur la base de fiches salariales remplies par l'employé. De leur côté, les témoins K\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ ont rappelé qu'ils ne touchaient pas la prime soit parce qu'ils effectuaient un travail de programmation (témoin K\_\_\_\_\_) soit parce qu'ils intervenaient sur des machines « barre » notamment auprès du département « bracelets » (témoin M\_\_\_\_\_).

Les conditions d'octroi de la prime salariale étaient ainsi connues de tous les employés concernés, et notamment de T\_\_\_\_\_ qui, à deux occasions, avait travaillé simultanément sur deux machines à chargement manuel et avait ainsi reçu la prime sur la base de feuilles de travail qu'il avait remplies et remises à son employeur. La Cour d'appel retient ainsi que les conditions d'octroi de la prime étaient connues des employés concernés et que cette rétribution n'était dévolue que lorsqu'un employé chargeait manuellement au moins deux machines simultanément pour autant qu'il s'agisse de machine « pièces » et non de machines « barre » qui nécessitaient moins de travail. Dans la mesure où T\_\_\_\_\_ travaillait au département « bracelets », qui utilisait essentiellement, voire exclusivement des machines « barre », il n'était pas habilité à recevoir la prime salariale, et ceci au même titre que ses autres collègues placés dans la même situation.

c) Dans deux cas spécifiques, la procédure a démontré que deux employés avaient perçu la prime alors même qu'ils ne remplissaient pas les conditions d'éligibilité à son octroi. Ainsi,

l'employé D\_\_\_\_\_, tourneur au département « boites-bijoux », a touché la prime en raison de ses compétences particulières pour les machines utilisées ; l'employé H\_\_\_\_\_ a continué à percevoir la prime bien qu'étant affecté à un poste administratif, en reconnaissance de son mérite passé. Invoquant ces cas particuliers, l'appelant fait valoir une inégalité de traitement entre les employés.

Fondé sur l'art. 328 CO, le droit du travail a tendance aujourd'hui à reconnaître un droit général à l'égalité de traitement qui peut prévaloir sur le principe de la

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24856/2006 - 1 - 15 -

\* COUR D'APPEL \*

liberté contractuelle. Toutefois, l'égalité de traitement ne peut exister que dans des situations où l'employeur traite collectivement d'une situation. En revanche, on ne saurait retenir l'application du principe de l'égalité de traitement dans toutes les situations individuelles qui bénéficient de la liberté contractuelle. En d'autres termes, pour tous les éléments dont le traitement est individualisé, il n'y a aucun droit à l'égalité de traitement (Wyler, loc. cit., p. 567). D'une façon générale, les avantages octroyés de manière non collective à certains travailleurs ne sont pas soumis aux principes de l'égalité car il s'agit de traitements individuels (Wyler, loc. cit., p. 568).

En l'espèce, le cas des employés D\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ obéit à des situations individuelles dans lesquelles l'employeur a souhaité les gratifier d'une prime en récompense de mérites passés ou présents. Cette situation ne saurait être érigée pour fonder une inégalité de traitement avec celle inhérente à T\_\_\_\_\_ qui, à l'instar de ses collègues qui s'occupaient essentiellement de réglages au département « bracelets », ne percevaient pas la prime salariale.

C'est ainsi à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a dénié à l'appelant le droit de percevoir la prime et le jugement sera sur ce point confirmé.

## **E. 5**

L'appelant conclut enfin à la délivrance d'un certificat de travail portant sur la nature, la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Il demande que le certificat de travail établi par l'employeur le 30 septembre 2006 fasse état de son intervention sur des machines Almac.

E\_\_\_\_\_ SA a remis à l'employé, le 30 septembre 2006, un certificat de travail complet faisant état de la nature des tâches accomplies par T\_\_\_\_\_ ainsi qu'une appréciation sur la qualité de ses prestations. Le certificat indique que l'employé « évoluait au sein d'une équipe composée de deux régleurs dont la tâche principale était le réglage d'un parc de 7 machines de type CNC 4 Axes alimentation en barre. Il n'y a pas lieu de modifier ce certificat qui correspond à la réalité des prestations accomplies par l'employé auprès de la maison E\_\_\_\_\_ SA. En particulier, la procédure n'a pas démontré que T\_\_\_\_\_ aurait travaillé de façon

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24856/2006 - 1 - 16 -

\* COUR D'APPEL \*

régulière sur des machines Almac, une intervention sur de telles machines étant trop épisodique pour pouvoir être intégrée dans un certificat de travail.

Là également, c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a débouté T\_\_\_\_\_ de sa conclusion tendant à la modification du certificat de travail.

**E. 6**

Le jugement du tribunal des prud'hommes sera ainsi confirmé.

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