

GE_GERICHTE CAPH/36/2022 vom 11. Juni 2021

GE Cour de justice, 2021-06-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_36_2022

FR: GE_GERICHTE CAPH/36/2022 du 11 juin 2021

IT: GE_GERICHTE CAPH/36/2022 del 11 giugno 2021

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

E. 1.2

Déposé dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs qui sont formulés (arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2). En particulier, elle 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 (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2). En l'espèce, l'appelant n'a pas motivé son grief s'agissant du refus du Tribunal de modifier le certificat de travail. La Cour n'entrera dès lors pas en matière sur ce point.

- 9/18 -

C/9833/2019-3

E. 1.4

Dans la mesure où la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 fr., les maximes de débats (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables. La présente cause est en outre régie par la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 et 2 a contrario CPC).

E. 2

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu que l'avenant au contrat du 26 mai 2015 concernait le calcul du bonus prévu dans le contrat auquel l'appelant n'avait pas droit. Ce dernier soutient qu'il s'agit d'une commission à laquelle il a droit puisque deux contrats ont été conclus par l'intimée grâce à lui.

E. 2.1

A teneur de l'article 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. En droit suisse, la

rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle: le salaire convenu fait foi (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd., 2019, p. 183).

E. 2.1.1

S'il est convenu que le travailleur a droit à une provision sur certaines affaires, elle lui est acquise dès que l'affaire a été valablement conclue avec le tiers (art. 322b al. 1 CO).

E. 2.1.2

Selon l'article 322d 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. D'après l'article 322d al. 2 CO, en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi. Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus, lequel peut consister dans le versement d'une somme d'argent ou encore dans la remise d'actions ou d'options (ATF 145 V 188 consid. 5.2.2 ; 141 III 407 consid. 4.1).

E. 2.1.3

Dans plusieurs arrêts récents, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de résumer l'ensemble de sa jurisprudence relative aux bonus (arrêts du Tribunal fédéral 4A_327/2019 du 1er mai 2020 consid. 3.1; 4A_230/2019 du 20 septembre 2019 consid. 3). Il en résulte qu'il faut distinguer les trois cas suivants: (1) le salaire variable, (2) la gratification à laquelle l'employé a droit et (3) la gratification à laquelle il n'a pas droit. On se trouve dans le cas n° 1 lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été

- 10/18 -

C/9833/2019-3 promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur; il doit alors être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité consid. 3.1.1). En revanche, on se trouve en présence d'une gratification – dans les cas n° 2 et 3 – lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité consid. 3.1.2). La jurisprudence reconnaît à l'employeur un tel pouvoir d'appréciation lorsque le montant du bonus ne dépend pas seulement de l'atteinte d'un certain résultat d'exploitation, mais aussi de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur; le bonus doit alors être qualifié de gratification (ATF 142 III 381 consid. 2.1; 139 III 155 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité ibidem). Il y a un droit à la gratification – cas n° 2 – lorsque, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant; il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité consid. 3.1.3.1). Il n'y a pas de droit à la gratification – cas n° 3 – lorsque, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus; il s'agit

alors d'une gratification facultative; le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessoriété) lorsque les salaires sont modestes ou moyens et supérieurs, ce principe étant en revanche inapplicable pour les très hauts revenus (arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité consid. 3.1.3.2). Pour qualifier un bonus, il faut interpréter les manifestations de volonté des parties lors de la conclusion du contrat ou de leur comportement ultérieur au cours des rapports de travail (accord par actes concluants, c'est-à-dire tacite), selon les règles générales d'interprétation. Le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune volonté des parties, en se fondant non seulement sur la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore sur le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants

- 11/18 -

C/9833/2019-3 eux-mêmes. Ce n'est que lorsque la volonté subjective des parties ne peut être établie qu'il y a lieu de recourir au principe de la confiance, à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (ATF 141 III 407 consid. 4.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 4; 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3, 5.1 et 5.2). Subsidiairement, si l'interprétation selon le principe de la confiance ne permet pas de dégager le sens de clauses ambiguës, celles-ci sont à interpréter en défaveur de celui qui les a rédigées, en vertu de la règle "in dubio contra stipulatorem" (ATF 133 III 61 consid. 2.2.2.3; 122 III 118 consid. 2a).

E. 2.2

En l'espèce, les parties s'opposent sur la question de savoir si l'avenant au contrat de travail concerne le droit du travailleur à percevoir une commission sur les affaires apportées par celui-ci, soit un élément du salaire, ou un bonus au sens prévu dans le contrat de travail dont le versement à l'appelant est discrétionnaire.

E. 2.2.1

Il y a lieu de relever tout d'abord que le contrat de travail ne prévoit, outre le salaire fixe, que le paiement d'un éventuel bonus, discrétionnaire et en fonction des prestations personnelles du travailleur. Il n'est en aucun cas question de paiement d'une commission sur les affaires apportées par celui-ci. Par ailleurs, l'avenant au contrat de travail mentionne également uniquement "l'accord sur le bonus" et n'emploie pas non plus le terme "commission" ou "provision". Bien que les expressions ou la dénomination utilisées ne soient pas déterminantes, rien au dossier ne permet de constater que celles-ci ne correspondaient pas à la réelle et commune intention des parties. L'utilisation du terme "bonus" apparaît au contraire adéquate compte tenu du complément "à bien plaire" et de l'usage de la forme potestative dans la clause contractuelle, ce qu'une personne sans formation juridique tel que l'appelant pouvait comprendre lors de la signature. En outre, le fait que le versement du "bonus" dépend non seulement des résultats de la société mais également des prestations personnelles du travailleur indique clairement le caractère de gratification dudit versement. A cela s'ajoute que l'avenant au contrat ne mentionne pas qu'il modifie les clauses de la rémunération de l'appelant ou du bonus discrétionnaire prévues

dans le contrat de travail. Le fait que l'intimée ait accepté de rédiger un tel avenant, pour la première fois en 50 ans d'activité, à la demande de l'appelant, ne permet pas à lui seul de démontrer que les parties ont voulu déroger au contrat de travail. Du côté de l'appelant, le fait qu'il ait sollicité la rédaction de cet avenant n'est pas non plus apte à prouver que celui-ci servait à déroger au contrat de travail sur la question de la rémunération. Il apparaît au contraire, comme le soutient l'intimée, que les parties avaient voulu de la sorte expliciter la méthode de calcul d'un

- 12/18 -

C/9833/2019-3 éventuel bonus et qu'elles se sont entendues sur ce point. Ceci est d'autant plus vrai que l'avenant et le contrat ont été signés le même jour. De plus, comme relevé par le Tribunal, l'appelant n'a réclamé auprès de l'intimée le paiement d'un "bonus" ou d'une "commission" qu'après trois ans d'activités au sein de celle-ci. Si, dans son esprit, les documents contractuels prévoyaient, en sus du salaire fixe, le paiement d'un salaire variable tel une "commission" ou une "provision", il aurait fait valoir ses prétentions bien plus tôt, ce qu'il n'a pas fait. Ceci démontre encore une fois qu'il avait compris que les documents contractuels prévoyaient le versement d'un "bonus" discrétionnaire et non d'une "commission" ou "provision" à laquelle il aurait droit. Au vu de ce qui précède, à l'instar de ce qu'ont retenu les premiers juges, les parties avaient une réelle et commune intention de prévoir une éventuelle gratification dans les documents contractuels. Il n'y a dès lors pas lieu de procéder à une interprétation objective ni à une interprétation "in dubio contra stipulatorem" des documents contractuels. Reste à déterminer si l'appelant avait droit au versement de la gratification.

E. 2.2.2

Comme précédemment exposé, le versement de la gratification dépend non seulement des résultats de l'intimée mais également des prestations personnelles de l'appelant. La formulation (potestative) de la clause prévue dans le contrat de travail ainsi que la précision "à bien plaire" donne en outre un large pouvoir d'appréciation à l'intimée. Par ailleurs, l'avenant au contrat est formulé de manière très sommaire et imprécise et comporte des erreurs de calcul, ce qui démontre une fois de plus le caractère indéterminable de l'éventuelle gratification. Il y a également lieu de relever qu'aucune gratification n'a été versée durant les rapports de travail. Ainsi, tant le principe que le montant étant réservés, force est de constater, à l'instar de ce qu'a fait le Tribunal, que la gratification prévue dans les documents contractuels était facultative et que l'appelant n'y a par conséquent pas droit, l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessorité) n'étant pas applicable. A la lumière des éléments qui précèdent, c'est à juste titre que le Tribunal a débouté l'appelant de sa conclusion en paiement du montant de 151'002 fr. au titre "d'arriéré de commissions" ou de gratification.

E. 3

L'appelant reproche au Tribunal de l'avoir débouté de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif et pour tort moral. Il soutient en effet d'une part avoir été licencié en raison de sa demande de versement de l'arriéré des commissions – qu'il conteste avoir formulé en menace – et, d'autre part, d'avoir subi un harcèlement puisqu'il avait été délibérément mis à l'écart pour justifier ensuite une dégradation de la qualité de son travail puis son licenciement.

- 13/18 -

E. 3.1

Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). 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 consid. 4.1). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'abus est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3 in fine; arrêt du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2).

E. 3.1.1

Est notamment abusif le congé dit de représailles (ou de vengeance) donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances ou encore sur un droit à la protection de sa personnalité au sens de l'art. 328 CO. L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1). Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2; 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1).

E. 3.1.2

Le congé est abusif notamment lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le congé est donné à l'employé qui, en raison de son caractère difficile, crée une situation conflictuelle nuisant notablement au travail en commun, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115

- 14/18 -

C/9833/2019-3 consid. 2.2, trad. in JdT 2006 I p. 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A_42/2018 du

E. 3.1.3

En principe, une exécution insatisfaisante de la prestation de travail est reconnue comme valant un motif légitime de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_139/2008 du 20 juin 2008 consid. 4). Toutefois, un licenciement motivé par une baisse de la qualité du travail de

l'employé peut s'avérer abusif lorsque cette baisse de rendement est consécutive au harcèlement subi par le travailleur (ATF 125 III 70 consid. 2a-b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.1).

E. 3.1.4

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Il manifeste en particulier les égards voulus pour sa santé. Les actes de harcèlement psychologique sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO. Selon le Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique, appelé aussi "mobbing", se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussé jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1; 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2; 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.1; 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2).

E. 3.1.5

Lorsque le salarié subit une atteinte à sa personnalité qui découle de son licenciement abusif, l'indemnité de l'article 336a CO comprend en principe la réparation du tort moral (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 27 ad art. 336a CO). Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'article 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1).

E. 3.1.6

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 preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître

- 15/18 -

C/9833/2019-3 comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_408/2011 du 15 novembre 2011; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 17 ad art. 336 CO).

E. 3.2

A défaut d'avoir établi une atteinte à la personnalité de l'appelant causée par l'intimée, en lien ou non avec le licenciement, l'appelant doit également être débouté de sa conclusion en

paiement d'une indemnité pour tort moral. Le seul fait d'avoir été en incapacité de travail en raison d'un conflit au travail ne permet en effet pas de démontrer le harcèlement allégué par l'appelant. Aucune des prétentions financières de l'appelant n'ayant été reconnue, il n'y a pas lieu de condamner l'intimée à délivrer de nouvelles fiches de salaire mensuelles et annuelles. Le jugement entrepris sera par conséquent intégralement confirmé. 4. 4.1 La valeur litigieuse étant supérieure à 50'000 fr., les frais judiciaires seront arrêtés à 2'500 fr., mis à la charge de l'appelant qui succombe intégralement et compensés avec l'avance de frais de même montant qu'il a versée et qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 95 al. 2, 96, art. 105 al. 1, 106 al. 1, 111 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). 4.2 Il n'est pas alloué de dépens d'appel dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 17/18 -

C/9833/2019-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 14 juillet 2021 par A_____ contre le jugement JTPH/214/2021 rendu le 11 juin 2021 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/9833/2019-3. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'500 fr., les met à la charge de A_____ et les compense avec l'avance de frais de même montant versée par lui qui reste acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR; juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

- 18/18 -

C/9833/2019-3 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.

E. 5

décembre 2018 consid. 3.1).

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