

## **GE\_GERICHTE CAPH/86/2007 vom 25. Mai 2007**

GE Cour de justice, 2007-05-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_86\\_2007](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_86_2007)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/86/2007 du 25 mai 2007

IT: GE\_GERICHTE CAPH/86/2007 del 25 maggio 2007

### **Regeste**

Résumé: T a été engagée par E en qualité de secrétaire. Par lettre du 18 août 2005, T a résilié son contrat de travail pour le 31 décembre 2005. E refuse de lui verser une gratification pour l'année 2005, alors qu'il en avait accordé à ses employés durant les onze années précédentes. La Cour en vient à la conclusion que T y a droit. En effet, à teneur du règlement interne, aucune gratification n'est due lorsque le contrat est résilié en cours d'année. Or ici, le mot résiliation ne peut en effet raisonnablement concerner que le terme pour lequel le contrat est résilié, et non pas la date de la résiliation elle-même.

### **Erwägungen**

#### **E. 19**

al. 1 du règlement).

L'intimée a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement.

C. Les faits suivants ressortent de la procédure :

a. T\_\_\_\_\_ a été engagée comme secrétaire par E\_\_\_\_\_ le 3 janvier 1994 ; son contrat a par la suite été modifié, en date du 8 avril 2003, avec la précision, entre autres, que

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/17516/2006 - 5 - 3 -

\* COUR D'APPEL \*

l'employée conserverait les avantages liés à son ancienneté (art. 2), et que toute modification du contrat ne serait valable que sous la forme d'un avenant (art. 12).

Depuis 1994, l'employée a reçu chaque année une gratification dont le montant représentait initialement le 50 % du salaire mensuel brut, pour atteindre en 2003 le 75 % de ce salaire mensuel brut.

b. Le 21 décembre 2004 l'employeur a adressé à tout son personnel – donc aussi à l'intimée - un Règlement du personnel, que T\_\_\_\_\_, en sa qualité de secrétaire affectée au service des ressources humaines, avait été chargée de mettre en forme, à l'issue de son élaboration et avant sa diffusion au personnel. Ce règlement faisait partie intégrante du contrat de travail (art. 3) ; il entrerait en vigueur le 1er janvier 2005 (art. 48).

Son art. 19, sous le titre « gratification », mentionne ce qui suit : « Une gratification peut être versée à bien plaisir, dès la deuxième année de service ; elle est liée au mérite ainsi qu'à l'assiduité, pour autant qu'il n'y ait pas eu de résiliation de contrat en cours d'année. Il s'agit d'une prestation volontaire et exceptionnelle, ne donnant naissance à aucun droit pour le collaborateur. Elle n'est pas garantie pour l'avenir, ni dans son principe, ni dans son

montant, même si le collaborateur l'a perçue pendant plusieurs années successives ».

c. T\_\_\_\_\_ a résilié son contrat de travail par lettre du 18 août 2005, pour le 31 décembre 2005. Elle a indiqué en comparution personnelle devant la Cour d'appel qu'avant de partir elle avait demandé si elle recevrait sa gratification pour l'exercice 2005 ; on lui avait répondu qu'il fallait y réfléchir. Comme elle ne l'a pas reçue, elle a réclamé cette prestation par lettre du 8 juin 2006 ; E\_\_\_\_\_ lui ont répondu qu'à teneur de l'art. 19 du Règlement du personnel, la gratification n'était pas due car l'employée avait donné sa démission avant le 31 décembre 2005, de sorte qu'elle ne remplissait pas « toutes les conditions d'attribution de cette gratification ».

L'employée a consulté le SIT et a saisi la Juridiction des prud'hommes en date du 14 juillet 2006 d'une demande en paiement du montant de 4'312 fr. 50 bruts avec intérêts à 5 % l'an du 31 décembre 2005, au titre de gratification pour l'année 2005. Son dernier salaire mensuel brut s'était élevé à 5'750 fr.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/17516/2006 - 5 - 4 -

\* COUR D'APPEL \*

d. Le Tribunal des prud'hommes, après instruction écrite et audition des parties, lesquelles demeurèrent toutes deux sur leur position, a rendu la décision présentement critiquée.

Devant la Cour, l'appelante a produit, à la demande de sa partie adverse, une correspondance échangée en mars et avril 2004 entre une douzaine d'employés d'une part – mettant en cause les modifications qu'allait apporter le Règlement du personnel quant à la disposition de la cafétéria et aux problèmes d'organisation qui y étaient liés – et l'employeur d'autre part, qui rappelait que, nonobstant ces critiques, le Règlement allait améliorer les conditions de travail dans le domaine des vacances et de la prévoyance professionnelle.

Au surplus, les parties sont demeurées à nouveau chacune sur leur position, concernant la question de la gratification litigieuse.

DROIT

1. Déposé selon la forme et dans le délai prescrits par l'art. 59 al. 1 et 2 de la Loi sur la juridiction des Prud'hommes (LJP), l'appel est recevable.

2. Il n'est à juste titre pas contesté que le litige doit s'examiner à la lumière du Code des obligations et du contrat liant les parties, à l'exclusion de la Convention collective de travail de la Pharmacie, ces dernières n'y étant pas soumises.

3. L'appelante critique l'argumentation des premiers juges, qui ont considéré que le Règlement du personnel, entré en vigueur le 1er janvier 2005, ne constituait pas un avenant au contrat individuel de travail.

L'ensemble du personnel – dont l'intimée – a reçu un exemplaire de ce Règlement, sans toutefois que les destinataires attestent de cette réception par l'apposition de leur signature. Il ressort pourtant qu'une telle formalité avait été prévue puisque les art. 3 al. 1 et 49 du Règlement disposent que sa réception et son intégration au contrat de travail doi-

Juridiction des prud'hommes

\* COUR D'APPEL \*

vent résulter de la « signature » (« du contrat individuel de travail »). Ces éléments étayent la solution adoptée par les premiers juges, qui dénie au Règlement le caractère d'un avenant, faute du respect de la forme requise. Il faut toutefois relever que les destinataires étaient déjà signataires de leur contrat individuel de travail et qu'il aurait été incongru d'exiger d'eux qu'ils apposent à nouveau leur signature sur ce document-là, plutôt que sur le Règlement lui-même ; on peut dès lors douter que l'employeur ait véritablement voulu que la réception du document soit attestée par une signature. Il ne l'a du reste pas exigé, dans les faits. Cette lacune ne devrait cependant pas nécessairement aboutir, en l'espèce, à nier au Règlement le caractère d'un avenant au contrat. Il est en effet acquis aux débats que les employés l'ont effectivement reçu, qu'ils en ont pris connaissance et que, concrètement, il est appliqué jusqu'à ce jour et régit le statut des employés, sans avoir été remis en discussion dans son principe.

4. Quoi qu'il en soit, la question de savoir si ce Règlement constitue ou non un avenant au contrat de travail individuel n'est pas déterminante pour la solution de ce litige. L'appelante a refusé de verser la gratification litigieuse, que l'intimée avait pourtant reçue de manière continue durant onze ans, et ce non pas – comme elle le soutient aujourd'hui dans ses écritures – parce que cette prestation est par essence facultative, notwithstanding la durée pendant laquelle elle a été octroyée, mais bien parce que l'employée a résilié son contrat en cours d'année et ne remplit ainsi pas toutes les conditions prescrites par l'art. 19 du Règlement. L'appelante se réfère de surcroît, à ce propos, à l'art. 322d al. 2 CO, qui dispose qu'en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale (cette occasion étant en principe le terme de l'année civile qui permet de connaître le résultat de l'exercice), le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi. L'art. 19 du Règlement exclut en l'espèce une telle convention, selon l'appelante.

Au vu de cette disposition légale et du libellé de l'art. 19 du Règlement du personnel, il doit en effet être compris que l'employeur n'entend pas (ou plus) verser de part proportionnelle de gratification à ses employés. Celle-ci ne sera versée, si les conditions en sont par ailleurs remplies, que si l'employé résilie le contrat pour la fin d'une année. Le mot résiliation ne peut en effet raisonnablement concerner que le terme pour lequel le contrat est résilié, et non pas la date de la résiliation elle-même.

Juridiction des prud'hommes

\* COUR D'APPEL \*

Or, en l'espèce, l'intimée n'est pas dans la situation décrite par la disposition réglementaire, puisqu'elle a résilié son contrat pour la fin de l'année, et non pas pour une échéance quelconque en cours d'année. Dès lors, même en admettant que le Règlement fasse partie intégrante du contrat de travail en tant qu'avenant, son art. 19 ne saurait ainsi être opposé à l'intimée pour lui refuser le versement de sa gratification.

5. Enfin, pour l'hypothèse où l'appelante voudrait nier en outre le caractère obligatoire de cette gratification en l'espèce, bien qu'elle soit intervenue durant onze ans de manière constante, la Cour d'appel entend se référer à l'argumentation convaincante des premiers

juges, libellée au considérant 3 de la décision entreprise, que l'appelante ne remet pas principalement en cause, et qu'il y a lieu de confirmer.

6. L'appelante doit par conséquent être déboutée et le jugement entrepris confirmé. Vu le montant litigieux, il n'y a pas lieu à émolument.

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