

GE_GERICHTE CAPH/89/2010 vom 26. Mai 2010

GE Cour de justice, 2010-05-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_89_2010

FR: GE_GERICHTE CAPH/89/2010 du 26 mai 2010

IT: GE_GERICHTE CAPH/89/2010 del 26 maggio 2010

Regeste

Résumé: Contrairement aux premiers Juges, la Cour estime que T., cadre au sein d'une entreprise horlogère, n'a pas droit au paiement ou à la compensation des heures de travail effectuées pendant ses jours de congé. Alors qu'il était en déplacement à l'étranger pour des raisons professionnelles, T. alléguait avoir travaillé au cours de ses week end sur place, mais n'a pas prouvé que ces heures étaient imposées par son employeur et donc indispensables.

Erwägungen

E. 1

Déposés dans la forme et les délais légaux (art. 59 LJP), l'appel et l'appel incident sont recevables. La valeur litigieuse étant supérieure à CHF 1'000.-, la cause peut être portée devant la Cour d'appel (art. 56 al. 1 LJP).

E. 2

Aucune des parties n'a remis en cause la condamnation de l'intimé à restituer à l'appelante des montres. Ce point du jugement déféré, qui n'est dès lors plus litigieux, sera par conséquent confirmé.

E. 3

L'appelante soutient que son ancien employé n'était pas fondé à obtenir la rémunération de jours de congé consacrés à du travail.

a) S'agissant des heures supplémentaires, en principe cette notion est étrangère aux cadres d'entreprise, de sorte que ces derniers ne peuvent pas demander la compensation du temps supplémentaire consacré à l'employeur. Ils ont en effet la liberté de répartir leur travail et le surcroît de travail est compensé par un salaire de base plus élevé (WYLER, Droit du travail, 2ème éd. 2008, p. 126). En l'absence d'une réglementation expresse du temps de travail, les cadres supérieurs ne peuvent prétendre à une indemnisation pour les heures supplémentaires effectuées lorsqu'on leur confie des tâches excédant leur cahier des charges ou lorsque l'ensemble du personnel a dû fournir un nombre important d'heures supplémentaires pendant une certaine durée (ATF 129 III 171 = JT 2003 I 141).

b) En l'espèce, l'intimé admet qu'il a entièrement bénéficié de son droit aux vacances, pour les années 2007 et 2008.

C'est ainsi uniquement sous l'aspect de la compensation de jours de congé et fériés, représentant selon lui des heures supplémentaires, que sa prétention doit être examinée, pour les deux années en question.

La lettre d'engagement stipule très clairement que les heures supplémentaires ne sont pas compensées, eu égard à la fonction dirigeante occupée par l'employé. Il en va de même de la circulaire de septembre 2007. En outre, l'échange de mails intervenu en novembre 2007 entre l'intimé et son supérieur hiérarchique est également dénué de toute ambiguïté, le principe de la non compensation étant rappelé. Quant à l'inscription de jours de congé dans un tableau, elle ne devait pas servir à fonder une prétention, mais représentait uniquement une indication pour l'employeur, ce que l'intéressé a lui-même compris comme il l'a exprimé dans l'un des courriers électroniques précités. Enfin, la position de l'intimé n'était pas comparable à celle d'autres collaborateurs, de sorte que le traitement réservé à leurs heures supplémentaires est sans pertinence. Aucun droit à la compensation

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15392/2008-3 - 8 -

* COUR D'APPEL *

de jours de congé travaillés de l'intimé ne peut donc être déduit des documents produits à la procédure, ni de la reprise en temps accordée à bien plaisir pour quelques jours de congé, ni, enfin, du sort réservé à d'autres employés de l'appelante.

Au demeurant, aux dires de l'intimé, ses voyages durant les jours de congé avaient pour but de le rendre opérationnel dès le début de la semaine; quant aux week-ends qu'il passait sur place parce qu'il était en déplacement pendant plusieurs semaines, il affirme qu'il les consacrait à avancer ses dossiers, à l'exception d'une fois en août ou septembre 2007 à San Francisco où il avait dû collaborer avec un avocat local de l'entreprise. Lorsqu'il se trouvait dans un pays où le dimanche était un jour ouvrable, il travaillait également.

Il n'allègue pas, et le prouve encore moins, que ce mode de procéder lui était imposé par son employeur, et, par conséquent, que l'accomplissement de ces heures de travail étaient indispensables.

Ainsi, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, l'intimé n'a pas droit au paiement d'heures supplémentaires, ni pour 2007 ni pour 2008. Le jugement attaqué sera annulé sur ce point.

E. 4

L'appelant considère que son ancien employé n'avait pas droit au bonus mentionné dans la lettre d'engagement.

a) Pour déterminer s'il y a eu effectivement accord entre parties, il y a lieu de rechercher, tout d'abord, leur réelle et commune intention (art. 18 al. 1 CO). Il incombe donc au juge d'établir, dans un premier temps, la volonté réelle des parties, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. S'il ne réussit toutefois pas à déterminer ainsi la volonté réelle des parties, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté réelle manifestée par l'autre, le juge tentera de découvrir la volonté présumée des parties en interprétant leurs déclarations selon la théorie de la confiance, soit selon le sens que leur destinataire devait raisonnablement leur attribuer, les expressions inexacts dont elles ont pu se servir n'étant pas déterminantes (art. 18 CO) (ATF 125 III 305 consid. 2b; ATF 123 III 165 consid. 3a, JdT 1998 I 2; ATF 123 III 16 consid. 4b; ATF 122 III 426 consid. 5; ATF 111 II 276 consid. 2b). Le principe de cette interprétation dite objective vaut également lorsque les parties ne se sont exprimées que par actes concluants (TF in SJ 1996 p. 549). Le juge partira

du texte du contrat avant de l'examiner dans son contexte; dans ce dernier cas, toutes les circonstances ayant précédé ou accompagné sa conclusion doivent être prises en considération (TF in SJ 1996 p. 549). Le juge tiendra compte de l'ensemble des circonstances connues des parties ou qui pouvaient l'être, notamment en raison de l'attitude antérieure du déclarant (ATF 112 II 245, II consid. 1b et les arrêts cités). Pour interpréter une expression, le sens que lui prêtent des experts ou des autorités importe peu. Le sens déterminant est celui dont un contractant peut admettre, dans un cas déterminé

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15392/2008-3 - 9 -

* COUR D'APPEL *

selon les règles de la bonne foi, qu'il sera le sens retenu par le cocontractant (ATF 116 II 431 consid. 3b, JdT 1991 I 45). Le juge recherche la solution la plus appropriée aux circonstances : on ne saurait admettre que les parties en auraient voulu une autre (ATF 122 III 420 consid. 3a; ATF 115 II 264 consid. 5a, JdT 1990 I 57, rés. SJ 1990 p. 90).

La jurisprudence a nuancé le principe selon lequel il y aurait lieu de recourir à des règles d'interprétation uniquement si les termes de l'accord passé entre parties laissent planer un doute ou sont peu clairs. On ne peut ériger en principe qu'en présence d'un "texte clair", on doit exclure d'emblée le recours à d'autres moyens d'interprétation. Il ressort de l'art. 18 al. 1 CO que le sens d'un texte, même clair, n'est pas forcément déterminant et que l'interprétation purement littérale est au contraire prohibée. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 131 III 606 consid. 4.2; ATF 131 III 280 consid. 3.1; ATF 130 III 417 consid. 3.2.; ATF 127 III 444 consid. 1b); il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressés lorsqu'il n'y a pas de raisons sérieuses de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 130 III 417 consid. 3.2; ATF 129 III 118 consid. 2.5). Selon une jurisprudence constante, les clauses ambiguës d'un contrat s'interprètent contre la partie qui les a rédigées (ATF 122 III 119 consid. 2a; ATF 115 II 264 consid. 5a, JdT 1990 I 57, rés. SJ 1990 p. 90; ATF 113 II 49 et les arrêts cités, JdT 1987 I 373).

Selon l'art. 339 al. CO, à la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles. Le droit à une participation au résultat de l'exploitation est exigible conformément à l'art. 323 al. 3 CO (art. 339 al. 3 CO), c'est-à-dire dès que le résultat est constaté mais au plus tard six mois après la fin de l'exercice. Il en va de même de la gratification qui dépend du résultat de l'entreprise, par application analogique de la disposition précitée (WYLER, op. cit. p. 584).

b) Selon les stipulations contractuelles convenues entre les parties, l'intimé était "éligible à un bonus discrétionnaire", correspondant au maximum à 25% du salaire perçu dans l'année correspondante, versé en fonction de l'atteinte d'objectifs dépendant des résultats (X___et Free cash flow), résultats des ventes et atteinte d'objectifs individuels, selon des pourcentages déterminés.

Cette clause n'est pas sans une certaine ambiguïté, dans la mesure où elle paraît laisser un pouvoir d'appréciation à l'employeur sur le principe même du versement du bonus, tout en décrivant la composition de celui-ci de manière très précise, et modulable en fonction de

divers critères.

L'appelante, qui admet avoir accordé des bonus à des employés pour l'année 2007 - ce qui est au demeurant établi par les témoignages recueillis - fonde son refus d'en verser un à l'intimé d'une part sur le caractère discrétionnaire conféré par le

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15392/2008-3 - 10 -

* COUR D'APPEL *

texte de la clause contractuelle, d'autre part sur le fait que l'intéressé n'avait pas rempli les objectifs qui lui étaient assignés. Or, ce dernier élément, s'il constitue un critère pouvant objectivement entrer en ligne de compte pour réduire le montant du bonus prévu, à teneur de la stipulation, n'est pas pertinent pour en refuser le principe, ce qui souligne bien le caractère contradictoire de la clause contractuelle.

Il y a lieu, au demeurant, de faire interprétation de celle-ci en défaveur du rédacteur, soit l'appelante.

Par conséquent, c'est à juste titre que les premiers juges ont reconnu à l'intimé le droit d'obtenir le versement d'un bonus pour l'année 2007. En revanche, le calcul qu'ils ont opéré, en retenant le pourcentage appliqué au CEO B___, dont les conditions contractuelles étaient différentes, n'apparaît pas fondé.

L'intimé soutient qu'il doit percevoir le 25% de la totalité du bonus, pro rata temporis pour l'année 2007, considérant d'une part que les résultats de l'entreprise correspondaient à ce qui avait été fixé, d'autre part qu'il ne lui avait pas été fixé d'objectifs par l'employeur, lequel doit donc supporter ce manque et dès lors admettre que ceux-ci ont été réalisés.

L'appelante, de son côté, avance, à titre subsidiaire dans son mémoire d'appel, que le bonus 2007, si son principe devait être admis, représenterait le 25% d'un bonus composé de 20% d'atteinte des résultats EBITA, à l'exclusion des autres conditions. Elle affirme, en effet, que les résultats des ventes étaient en dessous de l'objectif fixé, ce qui entraîne, vu la position de directeur commercial de l'intimé, que ses propres objectifs ne l'ont pas été non plus.

Cette position trouve en particulier appui dans le motif du licenciement de l'employé, à savoir le non-respect des objectifs fixés et le manque de résultats obtenus.

L'appelant n'a pas remis en cause ces constatations, ne soutenant en particulier pas que son licenciement reposerait sur une motivation constitutive d'un abus de droit, en ce qu'il aurait atteint ses objectifs individuels ou obtenu des résultats positifs des ventes.

Il est ainsi acquis que seul le critère X___ était satisfait.

Il résulte, par ailleurs, des déclarations du témoin B___ que lui-même n'a pas reçu le bonus maximal possible selon ses conditions contractuelles, mais un montant correspondant au 50% de celui-ci. Le pourcentage maximum de 25% prévu dans le contrat de l'intimé pourrait ainsi être discuté.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15392/2008-3 - 11 -

* COUR D'APPEL *

Cela étant, dans la mesure où l'appelante prend ce pourcentage en considération pour déterminer - certes à titre subsidiaire - le montant du bonus 2007, celui-ci sera retenu.

L'intimé ayant perçu un salaire brut de CHF 121'599.- en 2007, le bonus dû pour cette année atteint CHF 6'079,95 (CHF 121'599.- x 25% x 20%). Ce montant portera intérêt dès le 30 avril 2008, conformément aux conclusions de l'intimé. Le jugement déféré sera modifié en ce sens.

S'agissant du bonus relatif à l'année 2008, il y a lieu d'observer qu'il n'aurait pu en tout état, pour les mêmes raisons que celles indiquées ci-dessus, qu'être fondé sur l'atteinte des résultats de l'entreprise. Or, pas plus au moment où la prétention a été élevée qu'au moment où la cause a été gardée à juger par le Tribunal, ceux-ci n'étaient connus, de sorte qu'en application de l'art. 323 al. 3 CO, la créance, pour autant qu'elle existât, n'était pas exigible, et sa quotité non déterminable. Entretemps, elle l'est toutefois devenue. Il résulte, cependant, du texte de la clause contractuelle que le bonus allait croissant, en fonction de l'écoulement du temps. Cela signifie que son but était de favoriser la fidélité à l'entreprise et l'encouragement à réaliser de bonnes prestations. Ce but n'est pas conciliable avec un licenciement de l'employé en cours d'année, singulièrement pour des motifs tenant à la non atteinte d'objectifs et de résultats. Cette façon de voir s'est traduite dans la pratique de l'appelante, selon laquelle le versement du bonus supposait que l'employé fût toujours employé à cette échéance, selon les témoins B___ et F___. Or, l'intimé a été licencié une année environ avant celle-ci, ce qui entraîne la conséquence qu'il ne peut prétendre au versement d'un bonus.

Par conséquent, les premiers juges ont à tort fait droit aux conclusions de l'employé tendant au versement d'un bonus 2008. Le jugement entrepris sera annulé sur ce point également.

E. 5

L'appelant incident fait valoir qu'il pouvait prétendre à une augmentation de salaire pour 2008, laquelle lui avait été promise par B___.

a) Chaque partie doit prouver les faits dont elle entend déduire son droit (art. 8 CC).

On déduit également de l'art. 8 CC un droit à la preuve et à la contre-preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6 et les arrêts cités). En particulier, le juge enfreint cette disposition s'il tient pour exactes les allégations non prouvées d'une partie, nonobstant leur contestation par la partie adverse, ou s'il refuse toute administration de preuve sur des faits pertinents en droit (ATF 130 III 591 consid.

E. 5.4

p. 601/602 et l'arrêt cité).

En revanche, l'art. 8 CC ne prescrit pas quelles sont les mesures probatoires qui doivent être ordonnées (ATF 127 III 519 consid. 2a), ni ne dicte au juge comment forger sa conviction (ATF 128 III 22 consid. 2d p. 25; 127 III 248 consid. 3a, 519

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15392/2008-3 - 12 -

* COUR D'APPEL *

consid. 2a). Il n'exclut ni l'appréciation anticipée des preuves, ni la preuve par indices (ATF 129 III 18 consid. 2.6 p. 25; 127 III 520 consid. 2a; 126 III 315 consid. 4a).

b) Il est constant que les parties ne sont pas convenues, lors de l'engagement, qu'une augmentation de salaire serait consentie à l'employé en 2008.

Le témoin B___ n'a pas confirmé les allégations de l'appelant incident, selon lesquelles il aurait promis une augmentation, relevant d'ailleurs qu'il n'avait pas pouvoir de prendre un tel engagement.

L'appelant incident a donc échoué à faire la preuve du fait qui fonderait, de son point de vue, son droit.

Par ailleurs, des pièces produites ressort que l'employeur a accordé à neuf des treize membres de son personnel des augmentations de salaire, ce qui a été confirmé par les personnes entendues en qualité de témoins.

L'appelant incident affirme que tous les employés présents en 2007 dans l'entreprise ont perçu une telle augmentation de salaire, ceux qui n'en ont pas bénéficié ayant été engagé en toute fin d'année. Il sollicite dès lors leur audition, et/ou la production des pièces relevantes par l'employeur.

A supposer qu'une telle démonstration soit apportée, dans l'hypothèse où ces mesures probatoires seraient ordonnées, et vienne à confirmer les allégations de l'appelant incident, il n'y aurait pas lieu de considérer que celui-ci aurait un droit à une augmentation. En effet, il est établi qu'il a fait l'objet d'une mesure de licenciement, avant la fin du premier trimestre de l'année 2008, pour insuffisance de résultats et non atteinte d'objectifs, ce qui manifeste à l'évidence que l'employeur n'était pas satisfait de ses prestations. Dans ces conditions, il paraît vain de supputer qu'une augmentation de salaire aurait été consentie, quelle que soit par ailleurs la situation des autres collaborateurs de l'entreprise.

Dès lors, par appréciation anticipée des preuves, la Cour considère que la cause est en état d'être jugée, de sorte que les mesures probatoires sollicitées n'ont pas à être ordonnées.

L'appelant sera donc débouté de ses conclusions sur appel incident, et le jugement attaqué confirmé sur ce point.

E. 6

La procédure étant gratuite (art. 76 LJP), il n'est pas alloué de dépens.

Vu l'issue de la procédure, l'émolument d'appel sera supporté à raison d'un cinquième par l'appelante, qui a obtenu la quasi-totalité de ses conclusions, et de quatre cinquièmes par l'intimé (art. 78 al. 1 LJP).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15392/2008-3 - 13 -

* COUR D'APPEL *

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