

GE_GERICHTE CAPH/8/2015 vom 15. Januar 2015

GE Cour de justice, 2015-01-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_8_2015

FR: GE_GERICHTE CAPH/8/2015 du 15 janvier 2015

IT: GE_GERICHTE CAPH/8/2015 del 15 gennaio 2015

Erwägungen

E. 1

L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC), et il respecte au surplus la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). Il est ainsi recevable.

E. 2

L'appelant fait grief aux premiers juges de ne pas avoir donné droit à ses conclusions en paiement de la part variable du salaire.

E. 2.1

Le salaire régi par l'art. 322 al. 1 CO est une prestation en argent versée en contrepartie du travail. Il se calcule en fonction du travail effectivement fourni, dans le cas du travail aux pièces ou à la tâche, ou en fonction du temps que le travailleur consacre à l'employeur (art. 319 al. 1 et 323b al. 1 CO). Les parties peuvent encore convenir, en sus ou à la place d'un autre mode de rémunération, d'un salaire variable à calculer d'après le chiffre d'affaires ou le bénéfice de l'entreprise (art. 322a CO). Une gratification, aux termes de l'art. 322d CO, est une rétribution spéciale que l'employeur verse en sus du salaire, par exemple une fois par année. Elle se distingue du salaire, et en particulier d'un éventuel treizième mois de salaire, en ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur. Si le versement d'une gratification n'a pas été convenu, expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si un versement de ce genre est convenu, l'employeur est tenu d'y procéder mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (arrêt du Tribunal fédéral 4A_447/2012 du 17 mai 2013, consid. 2.2).

E. 2.2

En l'espèce, il est constant que le contrat de travail liant les parties prévoyait expressément un montant total de salaire, composé d'une part fixe et d'une part variable, dont la quotité était fixée, et au sujet de laquelle il était précisé qu'elle était basée sur l'atteinte des objectifs semestriels et annuels. A une date indéterminée, les parties ont modifié cette stipulation, en ce sens qu'il a été convenu une rémunération annuelle brute, ainsi qu'un "bonus annuel", arrêté à _____ fr., "basé sur l'atteinte d'objectifs semestriels et annuels".

- 8/14 -

C/21226/2012-3

Les deux parties admettent avoir ainsi convenu, pour toute la durée de l'emploi une rémunération variable (sans s'arrêter à la modification terminologique à compter de juillet

2009), qui ne présentait pas le caractère discrétionnaire d'une gratification. Le versement de cette rémunération était uniquement subordonné à la réalisation des objectifs, dont l'appelant soutient qu'ils ont été régulièrement atteints, ce que l'intimée conteste.

L'intimée admet cependant qu'elle n'a pas spécifiquement fixé d'objectifs semestriels et annuels à l'appelant, et qu'elle n'a pas effectué d'entretiens d'évaluation. Elle fait valoir que son employé connaissait ses objectifs de par son cahier des charges, ainsi que de par des séances de définition du nombre de boutiques à ouvrir et de chiffres à réaliser, dont on ne trouve toutefois pas de traces précises à la procédure.

Selon la déposition du représentant de l'intimée, les objectifs sociaux étaient l'ouverture d'une cinquantaine de magasins durant les trois premières années, dont seule une vingtaine avait effectivement ouvert. Dès lors, ces objectifs n'avaient pas été réalisés, l'appelant portant "une responsabilité" dans cette non-atteinte; les objectifs sociaux en terme de chiffre d'affaires n'avaient pas non plus été obtenus.

Il résulte de ce qui précède que l'employeur n'a pas fixé d'objectifs, chaque semestre, et chaque année à l'employé, contrairement à ce que le contrat prévoyait expressément. Un renvoi de l'intimée au cahier des charges établi à l'engagement ne saurait suppléer cette carence: les deux institutions sont en effet différentes, et il est indéniable que la revue périodique des prestations et des objectifs à atteindre n'a pas eu lieu. L'appelant n'a certes pas mis en demeure son employeur de respecter l'accord des parties en lui fixant des objectifs précis à chaque échéance semestrielle et annuelle. Après s'être limité à prendre acte du montant réduit versé en septembre 2011 à titre de rémunération variable, il a toutefois manifesté son désaccord avec l'absence de paiement en avril 2012 tout en se référant au pourcentage de 75% admis le semestre précédent pour les mêmes motifs. Compte tenu du paiement du 100% de la part variable durant plusieurs exercices sans observation particulière, et de la position de l'employé, partie faible au contrat, ces manifestations apparaissent suffisantes pour avoir rappelé l'employeur à ses devoirs.

Faute de fixation d'objectifs précis, aux échéances fixes, laquelle ne pouvait être le fait que de l'employeur, l'appelant ne se trouve pas en mesure de démontrer qu'il aurait ou n'aurait pas atteint ceux-ci. Pour sa part, l'intimée n'apporte pas non plus d'éléments qui permettraient, même en l'absence d'objectifs fixés précisément par semestre et par année, de démontrer que ce qui était attendu de la part de l'employé n'a pas été obtenu. Elle se borne en effet à faire état de ses propres objectifs sociaux, dont elle affirme qu'ils n'ont pas été atteints, confondant de la

- 9/14 -

C/21226/2012-3 sorte le résultat de l'entreprise (dont elle supporte seule le risque) avec le résultat individuel de l'appelant, contrairement aux termes du contrat de travail.

Dans ces circonstances, la Cour retiendra que l'intimée, de son propre chef, n'a pas fait en sorte de réaliser ce qui était en son pouvoir pour mesurer la condition mise au versement du montant de rémunération variable dont la quotité était arrêtée dans le contrat, et qu'elle doit dès lors en supporter les conséquences. L'appelant a ainsi droit au versement de la quotité visée dans le contrat (_____ fr. par an), pour la période durant laquelle il a été actif au service de son employeur, soit la différence de 25% non versée au second semestre 2010 et au premier semestre 2011, ainsi que la totalité du montant pour le second semestre 2011 et le premier semestre 2012. Le montant dû au total est ainsi de _____ fr. (_____ fr. +

_____ fr. + _____ + _____ fr.). Le jugement entrepris sera annulé sur ce point, et il sera statué à nouveau dans le sens de ce qui précède.

E. 3

L'appelant reproche encore au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait fait l'objet d'un licenciement abusif.

E. 3.1

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2a). Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 130 III 699 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu (ATF 135 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il y a une disproportion évidente des intérêts en présence (ATF 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2) ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2).

- 10/14 -

C/21226/2012-3 S'agissant des cas de congés abusifs prévus spécialement par la loi, l'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_102/2008 du 27 mai 2008 consid. 2, in PJA 2008 p. 1177). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit (arrêt du Tribunal fédéral 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (arrêt 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3; arrêt 4C.229/2002 du 29 octobre 2002 consid. 3, in Pra 2003 no 106 p. 574). Cette norme ne doit cependant pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4C.247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3a et les auteurs cités).

E. 3.2

Il n'existe aucune présomption légale selon laquelle le congé serait abusif lorsque la motivation donnée par l'employeur est fautive (ATF 121 III 60 consid. 3c). Toutefois, selon la jurisprudence, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve

par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester 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). Le point de savoir si une telle présomption est établie ou non relève de l'appréciation des preuves (cf. ATF 115 II 484 consid. 2b)

E. 3.3

En l'espèce, le congé, selon le courrier de l'intimée du 5 septembre 2012, a été motivé par le fait que le travail de l'appelant ne répondait pas aux attentes de l'employeur, par son attitude passive (manque d'initiative), son absence de coopération suffisante notamment avec les divers chefs de départements, son manque de diligence dans l'établissement des stratégies commerciales, et ses performances insuffisantes en ce qui concerne l'élargissement du portefeuille clients de la société.

Dans sa déposition au Tribunal, le représentant de l'intimée a déclaré que les motifs du licenciement tenaient au manque de performances dans l'ouverture des magasins, dans la rentabilité de ceux-ci et dans la collaboration avec les collègues, dont certains s'étaient plaints.

L'instruction de la cause a permis d'établir que l'intimée n'était pas satisfaite de ses résultats, en termes d'ouverture de magasins et de chiffre d'affaires. Confondant la non réalisation de ces objectifs sociaux avec les objectifs, non fixés à l'appelant, comme cela a déjà été relevé ci-dessus, elle en a fait grief à son employé. Ce motif est ainsi formulé de façon erronée; il apparaît toutefois réel, à tout le moins dans la représentation que s'en est faite l'intimée. Le fait que l'appelant ait recueilli des

- 11/14 -

C/21226/2012-3 "bravos" lorsqu'il annonçait l'ouverture d'un magasin ne fait pas obstacle à cette constatation. En ce qui concerne la collaboration avec l'appelant, les enquêtes ont mis en évidence des témoignages plutôt positifs et une déclaration négative (E_____). Aucun élément n'a été recueilli sur la prétendue attitude passive.

En résumé, l'intimée est parvenue à établir partiellement la réalité des raisons avancées au licenciement.

Pour sa part, l'appelant soutient que ce sont ses revendications au sujet du salaire variable, du non-paiement de primes et de retenues de salaire injustifiées, qui constitueraient le véritable motif du congé. Il est indéniable que certaines des prétentions ainsi élevées étaient justifiées, puisque l'appelant, qui les a fait valoir, a eu gain de cause sur certaines d'entre elles, notamment celles qui font l'objet du jugement du Tribunal, définitif sur ces points. Aucun élément à la procédure ne permet toutefois de retenir que les demandes de l'appelant, formulées au demeurant de façon particulièrement peu insistante, et portant s'agissant des frais et retenues de salaire sur des montants modiques, auraient contrarié l'intimée au point d'être causales dans le congé. Le représentant de l'intimée, qui a décidé du licenciement, a déclaré lors de sa déposition au Tribunal qu'il n'avait pas connaissance du non-versement de primes à l'appelant, et qu'il avait eu vent par celui-ci, en son temps, des retenues salariales et de "l'imputation de son bonus"; cette déclaration est d'autant plus plausible que son auteur avait succédé au précédent supérieur de l'appelant, lequel avait été le destinataire des doléances de ce dernier, lesquelles dataient de plusieurs mois auparavant. Elle est aussi corroborée par la déclaration de la responsable des ressources humaines, qui a dit ignorer que l'appelant aurait émis des revendications, tandis qu'il lui était fait état de doléances

relatives au nombre insuffisant de magasins ouverts et au manque de collaboration avec le directeur commercial, en sus d'un changement de stratégie.

En définitive, l'appelant n'est pas parvenu à présenter des indices suffisants propres à faire apparaître comme réels les motifs qu'il soutient comme étant à la base de son licenciement et fictifs ceux donnés par l'intimée, lesquels ont trouvé une confirmation partielle dans les éléments du dossier.

Par conséquent, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que le congé donné à l'appelant n'était pas abusif, et l'ont débouté des conclusions prises sur la base de l'art. 336 CO.

E. 4

L'appelant reproche enfin au Tribunal d'une part de ne pas avoir traduit dans le dispositif de son jugement les considérants dans lesquels il retenait que l'intimée serait condamnée à remettre un nouvel exemplaire du certificat de travail déjà établi, expurgé des termes "d'une manière générale", d'autre part de ne pas avoir fait droit à ses conclusions. L'intimée n'a pas répondu sur ces griefs.

- 12/14 -

C/21226/2012-3

E. 4.1

L'art. 330a CO prévoit que le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite (al. 1). A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la durée des rapports de travail (al. 2). L'action relative au certificat de travail (établissement ou rectification) doit être formulée clairement et contenir des conclusions précises (AUBERT, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 45 ad art. 330a CO). Le certificat de travail doit être complet, exact et inclure les éléments importants, négatifs et positifs (ATF 136 III 510, consid. 3 et 4). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 septembre 2014, consid. 3.2.1).

E. 4.2

En l'occurrence, l'appelant ne développe aucune critique du raisonnement tenu par les premiers juges, qui ont considéré que le document fourni par l'intimée était conforme aux exigences de l'art. 330a CO, et ne tente pas de démontrer en quoi le texte qu'il propose correspondrait davantage aux faits démontrés que celui rédigé par l'intimée.

Dans ces circonstances, il y aura uniquement lieu de compléter le jugement entrepris par la condamnation que les premiers juges ont omis de transcrire au dispositif de leur décision.

E. 5

L'appelant obtient gain de cause sur le principe de son premier grief, partiellement sur celui de son troisième grief, et sur moins d'un quart des prétentions restées litigieuses en appel. Il supportera dès lors les trois quarts des frais d'appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 2'000 fr. (art. 71 RTFMC), et couverts par l'avance déjà opérée, le quart restant étant à la charge de l'intimée. Vu l'issue de la procédure, il n'y a pas lieu de modifier la répartition des frais de première instance, dont la quotité n'a au demeurant pas été contestée. Il n'est pas alloué de

dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 13/14 -

C/21226/2012-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 18 juin 2014 par A_____ contre les chiffres 7, et 9 à 12 du dispositif du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 16 mai 2014. Au fond : Annule le chiffre 7 du dispositif du jugement entrepris. Cela fait, statuant à nouveau : Condamne B_____ à verser à A_____ le montant brut de 64'800 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2012. Condamne B_____ à remettre à A_____ un certificat de travail conforme à celui déposé à l'audience du Tribunal des prud'hommes du 1er avril 2014, expurgé des termes "d'une manière générale" à l'avant-dernier paragraphe. Confirme le jugement attaqué pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires à 2'000 fr., couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'ETAT DE GENEVE. Les met à la charge de A_____ à concurrence de 1'500 fr. et à celle de B_____ à concurrence de 500 fr. Condamne en conséquence B_____ à verser 500 fr. à A_____. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Monsieur Francis CROCCO, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Sylvie DROIN

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

- 14/14 -

C/21226/2012-3

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.

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