

GE_GERICHTE C/10020/2013 vom 9. März 2015

GE Cour de justice, 2015-03-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_10020_2013

FR: GE_GERICHTE C/10020/2013 du 9 mars 2015

IT: GE_GERICHTE C/10020/2013 del 9 marzo 2015

Regeste

MOTIVATION; MOYEN DE DROIT; CONTRAT DE TRAVAIL; RÉSILIATION ABUSIVE; DEGRÉ DE LA PREUVE; GRATIFICATION; CERTIFICAT DE TRAVAIL | CPC.311.1; CO.335.1; CO.336; CO.336a; CPC.157; CO.322d; CO.322a; CO.330a

Erwägungen

E. 2

L'appelante reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir admis que son licenciement reposait sur l'insuffisance de ses prestations, alors qu'aucun manque de performance ne pouvait lui être imputé selon elle. Elle allègue que ce motif invoqué par l'intimée n'était qu'un "prétexte" et que ses plaintes au sujet de son évaluation 2011 ont été la cause véritable de son licenciement. L'appelant reproche aussi aux premiers juges d'avoir versé dans l'arbitraire en retenant qu'elle n'avait pas mené la "procédure de grief" interne utilisable par les employés de la banque en cas de conflit avec cette dernière.

E. 2.1

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. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.). 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). L'art. 336 al. 1 let. d CO notamment 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 n o 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). 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. 2.2

La partie qui entend demander une indemnité pour congé abusif fondée sur l'art. 336a CO doit faire opposition audit congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé et doit introduire son action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336b al. 1 et 2 CO).

E. 2.3

Selon l'art. 157 CPC, le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est considérée comme apportée lorsque le juge est convaincu de la réalité d'une allégation. Il doit être convaincu, d'un point de vue objectif, de l'existence du fait concerné. Cette existence ne doit cependant pas être établie avec certitude; il suffit que d'éventuels doutes paraissent insignifiants. En revanche, la simple vraisemblance prépondérante que le fait allégué s'est bien produit ne suffit pas. La fonction de la règle concernant le degré de la preuve est d'aider à la réalisation du droit matériel dans le procès. Des exigences trop élevées, ou inégales, quant au degré de la preuve, ne sauraient faire échec à l'application du droit. La loi elle-même, d'une part, et la jurisprudence et la doctrine, d'autre part, admettent des exceptions à la règle de la preuve, dans lesquelles la vraisemblance prépondérante ou la simple vraisemblance sont considérées comme suffisantes. Elles reposent sur l'idée que les difficultés de preuve qui se présentent typiquement dans certaines situations ne doivent pas faire échec à la réalisation du droit (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, JdT 2003 I 606). En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (arrêt du Tribunal fédéral 4A_683/2010 du 22 novembre 2011 consid. 2.2; ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 129 I 8 consid. 2.1). 2.4.1 Il ressort du courrier de licenciement rédigé par l'intimée le 4 septembre 2012 que la performance de l'appelante était insuffisante pour l'accomplissement adéquat des tâches liées à son poste au sein du département WSS et que son comportement professionnel n'était plus à la hauteur des attentes de son employeur. Malgré des discussions et des observations formulées durant la première moitié de l'année 2012 dans le but de redresser la situation, la performance et l'attitude de l'appelante étaient restées insuffisantes, ce qui avait conduit la banque à mettre un terme à leur relation contractuelle. Il est par ailleurs établi que si l'appelante a donné satisfaction jusqu'à mi-2011, ses prestations ont par la suite été jugées moins bonnes que par le passé par ses supérieurs. La notation de ses performances s'est légèrement dégradée, passant de " good performer " à " developing performer " à fin 2011, dans le cadre de son évaluation annuelle. En 2012, la situation a empiré. Absente du travail à plusieurs reprises dès le début de l'année, l'implication de l'appelante dans son travail a diminué et elle n'a pas tenu compte des remarques faites dans le cadre de cette évaluation 2011. Depuis le 3 mai 2012, elle s'est trouvée en incapacité de travail pour une durée indéterminée, dans un état dépressif constaté médicalement et dû

notamment à l'injustice ressentie à la suite de ladite évaluation. C'est d'ailleurs à l'issue de la période de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO que la banque a résilié leurs rapports de travail. 2.4.2 Il ressort aussi des enquêtes que les plaintes de l'appelante au sujet de son évaluation 2011, liées dès lors à l'appréciation de son travail au sein de la banque ont été écoutées et prises en compte par les différentes personnes sollicitées au sein de la banque. L'appelante n'établit d'ailleurs pas avoir été confrontée à des obstacles dans ses démarches, les responsables, notamment RH, de la banque ayant pris le temps de la recevoir et ayant tenté de l'apaiser. Il lui a en effet été recommandé de ne pas se focaliser sur la seule évaluation 2011 et de se concentrer sur les points à améliorer à l'avenir, la note obtenue n'étant au demeurant pas catastrophique et permettant même l'obtention d'un bonus, certes moins élevé, et l'appréciation " good performer " pouvant être à nouveau lui être attribuée dès l'année 2012. En outre, l'appelante a pu consulter une conseillère sociale mise à sa disposition par la banque et qui lui a accordé cinq entretiens au printemps 2012. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a retenu que les plaintes et interrogations de l'appelante avaient trouvé une réponse convenable au sein de la banque. 2.4.3 S'agissant de la "procédure de grief" interne à la banque, le supérieur de l'appelante a déclaré s'être souvenu qu'il en avait été question en lien avec son évaluation 2011 contestée par l'appelante et avoir dû préparer une note à ce sujet à l'attention du service des ressources humaines. Toutefois, la collaboratrice de ce service ayant reçu l'appelante a déclaré aux premiers juges qu'aucune procédure formelle "de grief" n'avait été ouverte in casu, tout en précisant qu'en cas de litige, la banque favorisait dans un premier temps la discussion entre l'employé et son supérieur, ce qui a été le cas en l'espèce. L'appelante n'a ainsi pas démontré qu'elle avait initié formellement une telle "procédure de grief" en saisissant un tiers neutre agissant comme médiateur. Tout au plus s'est-elle inquiétée des démarches à cet égard, le cas échéant, comme elle l'a elle-même déclaré devant les premiers juges. La conseillère sociale a d'ailleurs dit à ces derniers que l'appelante lui avait confié ne pas s'être pas décidée à entamer une telle procédure de grief. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont admis que l'appelante n'avait pas eu recours à la "procédure de grief" tout en retenant qu'elle n'avait pas été licenciée pour ce motif.

E. 2.5

Il ressort en définitive de l'ensemble de ce qui précède que l'intimée n'a ni cherché à étouffer les contestations de l'appelante au sujet de son évaluation 2011 ni que ces contestations l'auraient décidée à signifier son congé à l'appelante. Cette dernière n'est ainsi pas parvenue à établir que le motif de son congé exprimé par l'intimée, soit en l'espèce l'insuffisance de ses prestations, était fictif, de sorte que c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que ce congé n'était pas abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO.

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir mal apprécié les conditions d'octroi de son bonus 2012.

E. 3.1

Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 1 CO). Selon le Tribunal fédéral, la gratification, au sens de l'art. 322d CO, est une rétribution spéciale accordée à certaines occasions et dépendant, dans une certaine mesure en tout cas, de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant. La prestation visée par l'art. 322d

CO a un caractère précaire, en ce sens que son versement dépend en principe du bon vouloir de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral du 6 décembre 1995 consid. 2a, in JAR 1997 p. 124; ATF 139 III 155 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_172/2012 du 22 août 2012 consid. 8.2). La caractéristique principale de la gratification réside dans son caractère discrétionnaire, à savoir dans le fait qu'à la différence du salaire, elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur. Le caractère discrétionnaire peut porter soit sur le principe même du paiement de la gratification, soit sur la quotité de cette dernière. Ainsi, "si le versement d'une gratification n'a pas été convenu, que ce soit expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si les parties se sont accordées simplement sur le principe d'une gratification, l'employeur est tenu de la verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant alloué" (Wylter, Droit du travail, 3 e éd., 2014, p. 157).

E. 3.2

En l'espèce, il n'est pas contesté que le bonus demandé constitue une gratification au sens de l'article 322d CO et non un élément du salaire au sens de l'art. 322a CO. Le contrat de travail ne prévoit rien quant au versement d'un tel bonus. L'appelante estime qu'elle remplissait les conditions d'attribution d'un bonus pour l'année 2012. L'intimée fait valoir, au contraire, que l'appelante n'en remplissait aucune, en se fondant sur ses directives internes à ce sujet.

E. 3.2.1

L'appelante prétend tout d'abord qu'il n'était pas nécessaire de travailler au sein de la banque au 1^{er} mars de l'année suivant l'année de référence, comme retenu par les premiers juges au regard desdites directives internes, mais seulement au 1^{er} mars de l'année de référence proprement dite. Encore employée de la banque au 1^{er} mars 2012, elle a dès lors droit à un bonus pour cette année-là. Cette interprétation ne résiste toutefois pas à l'examen. Ce n'est en effet manifestement qu'une évaluation des performances en fin de l'année de référence qui peut conduire ou non à l'octroi d'un bonus pour cette même année, de sorte que c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a retenu que les directives internes visaient le 1^{er} mars de l'année suivant cette année de référence, et non le 1^{er} mars de cette année elle-même.

E. 3.2.2

S'agissant au demeurant de cette exigence de travail d'au moins 12 semaines pour participer au programme de bonus de l'année correspondante, il apparaît que, de janvier à avril 2012, l'appelante admet une absence longue de cinq semaines en raison de vacances et d'une incapacité de travailler. Elle prétend en appel avoir tout de même travaillé durant 12 semaines jusqu'à son arrêt de travail le 3 mai 2012 pour une durée indéterminée. Dans sa réponse à l'appel, l'intimée allègue, mais sans l'établir, que l'appelante n'aurait pas travaillé le 2 janvier, de sorte qu'elle n'aurait en réalité travaillé que durant 11 semaines complètes avant cet arrêt de travail. Cette question peut toutefois demeurer indécise, car elle n'est pas déterminante pour l'issue du litige au vu de la solution retenue ci-dessus sous ch. 3.2.1, l'appelante ne remplissant pas de toutes manières pas les conditions fixées par la banque pour l'octroi d'un bonus 2012.

E. 3.2.3

Cela d'autant plus que les directives internes de l'intimée excluent la participation au programme de bonus de l'année en cours en cas de licenciement (" dismissal ") sans prévoir

de critères plus spécifiques en fonction de la cause de ce licenciement, sous réserve du licenciement économique (" good leavers ") qui ne concerne pas la présente espèce.

E. 3.3

C'est dès lors à juste titre, vu l'ensemble de ce qui précède, que le Tribunal a débouté l'appelante de ses conclusions visant l'octroi d'un bonus 2012 en application de l'art. 322d CO.

E. 4

L'appelante critique encore le jugement querellé s'agissant de la teneur, incomplète selon elle, de son certificat de travail, jugée adéquate par le Tribunal des prud'hommes dans la version fournie par l'intimée le 18 juin 2014.

E. 4.1

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 sa conduite (art. 330a al. 1 CO). Le certificat de travail doit être exact et complet; il mentionnera les faits négatifs en relation avec les prestations de l'employé, pour autant que ceux-ci soient pertinents (ATF 136 III 510 consid 4.1). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. Le travailleur qui n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne ne peut prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a œuvré "à notre entière satisfaction" (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). Un certificat faussement élogieux est susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de futurs employeurs (ATF 101 II 69). Enfin, le travailleur supporte le fardeau de la preuve des faits dont il demande l'adjonction (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

E. 4.2

En l'espèce, le Tribunal a condamné l'intimée à remettre à l'appelante un certificat de travail conforme au document que la première a produit à l'audience du 18 juin 2014 sur la base du projet rédigé par la seconde. L'intimée y avait néanmoins remplacé les termes "à notre entière satisfaction" par les termes "à notre satisfaction", biffé la phrase "nous ne pouvons que recommander Madame A_____ sans aucune restriction à un futur employeur" et omis de mentionner la zone géographique "LATAM (Amérique latine)". La Cour prend toutefois acte du fait qu'en audience du 18 juin 2014, l'intimée a accepté de réintégrer cette dernière précision à son document, laquelle figurait d'ailleurs dans sa première version du certificat de travail établie le 19 octobre 2012. Pour le surplus, au regard du dossier, le certificat de travail litigieux, favorable à l'appelante, n'est guère critiquable, il est précis et il ne comporte aucun élément négatif. Au contraire, l'intimée mentionne les qualités de son ancienne employée, décrite comme "analytique, consciencieuse, organisée et stable", ainsi que sa "compétence", ses "aptitudes organisationnelles", son "respect des délais" et sa "volonté d'apprendre", et, finalement, ses "bons résultats" à la satisfaction de la banque. Eu égard aux lacunes reprochées à l'appelante par l'intimée durant le second semestre 2011 et

plus particulièrement en 2012, on ne peut exiger de cette dernière l'intimée qu'elle reprenne mot pour mot le texte proposé par l'appelante, cela d'autant plus que, comme l'ont relevé à juste titre les premiers juges, un certificat trop élogieux pourrait engager la responsabilité de ladite intimée. Par conséquent, la décision des premiers juges sur ce point sera confirmée, le certificat de travail en cause devant en outre comprendre l'indication "LATAM (Amérique latine)".

E. 5

Des frais de justice compris entre 200 fr. et 10'000 fr. sont perçus dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes, lorsque la valeur litigieuse excède 75'000 fr. devant le Tribunal des prud'hommes et 50'000 fr. devant la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (art. 116 CPC et 19 al. 3 let. c LaCC). En l'espèce, la valeur litigieuse est de 45'991 fr., de sorte qu'il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires d'appel. Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est alloué ni dépens ni indemnité pour couvrir les frais de représentation (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 23 avril 2015 par A_____ contre les chiffres 3, et 4 et 5 du dispositif du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 9 mars 2015 (JTPH/105/2015) dans la cause C/10020/2013-4. Au fond : Le rejette et confirme le jugement entrepris. Cela fait : Ordonne à B_____ de compléter le certificat de travail conforme à celui qu'elle a versé au dossier le 18 juin 2014, en y insérant la mention "LATAM (Amérique latine)" à la fin de son deuxième paragraphe. Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Valérie LAEMMEL-JUILLARD, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur, Madame Christine PFUND, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Valérie LAEMMEL-JUILLARD La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY 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.