

GE_GERICHTE C/14144/2003 vom 21. März 2005

GE Cour de justice, 2005-03-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_14144_2003

FR: GE_GERICHTE C/14144/2003 du 21 mars 2005

IT: GE_GERICHTE C/14144/2003 del 21 marzo 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; FOURNISSEUR DE SERVICES DE TÉLÉCOMMUNICATION ; DIRECTEUR ; CONTENU DU CONTRAT; INTERPRÉTATION(SENS GÉNÉRAL); HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES; GRATIFICATION; INDEMNITÉ DE VACANCES; RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ DE REPRÉSAILLES; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; APPRÉCIATION ANTICIPÉE DES PREUVES | T est engagé comme chef de vente à mi-temps d'une entreprise de télécommunication. Son contrat de travail initial détaillé prévoit que les heures supplémentaires ne sont ni payées ni compensées. Suite à la promotion de T au poste de directeur général, E lui adresse une lettre fixant sa nouvelle rémunération. Un avenant au contrat est par ailleurs signé, portant sur le paiement de commissions. Ladite lettre, qui ne règle pas la question des heures supplémentaires, ne peut être comprise comme un nouveau contrat annulant le premier; elle doit être interprétée comme une modification du contrat initial, laissant subsister la clause de renonciation aux heures supplémentaires, de telle sorte que T, qui a une fonction dirigeante, n'a pas droit au paiement de celles-ci. E n'ayant pas répondu à un courriel de T dans lequel celui-ci réclamait le paiement "comme convenu" d'un bonus, il doit se laisser opposer les conséquences de son silence, car il ne pouvait de bonne foi se taire s'il contestait l'accord intervenu. T a donc droit à un bonus pour cette année-là. Par contre, en l'absence de la preuve d'un accord quant à une gratification pour les années suivantes, T n'y a pas droit. T a droit au paiement des vacances non prises. Il n'a pas droit au paiement de frais de repas, ne les prouvant pas et ayant au demeurant déjà reçu une somme conséquente à titre de remboursement de frais pendant cette période. T ne démontrant pas que son congé aurait été donné en relation avec ses demandes de bonus ni qu'il aurait été harcelé par l'actionnaire principal, avec lequel il est certes établi que des tensions existaient, il doit être débouté de ses conclusions y relatives. | CO.321c; CO.18; CO.322d; CO.329.al.3; CO.336.al.1.litt.d; CO.328;

Erwägungen

E. 2

T_____ conclut tout d'abord au paiement de 88'812 fr. 50 à titre de rémunération des heures supplémentaires.

E. 2.1

A teneur de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont

pas compensées par un congé en versant un salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

E. 2.2

En l'espèce, la discussion consiste à déterminer si les parties sont liées par le contrat de travail du 23 septembre 1999, qui exclut la rémunération des heures supplémentaires, ou par la lettre du 4 avril 2000, qui ne prévoit rien de spécifique à ce sujet. Selon T_____, qui a admis la validité du contrat du 23 septembre 1999, y compris sa renonciation écrite au paiement des heures supplémentaires, la situation était différente dès le 1^{er} mars 2000, les parties ayant signé un nouveau contrat le 4 avril 2000, qui ne stipulait rien au sujet des heures supplémentaires. Il avait donc droit au paiement desdites heures à compter de la date à laquelle rétroagissait ce nouveau contrat. Le Tribunal et E_____ ne partagent pas ce point de vue et il convient en conséquence d'interpréter les textes en cause.

E. 2.3

Les parties ont signé trois documents qui définissent leurs obligations réciproques (pièces 3 à 5 chargé T_____). La première pièce est intitulée « CONTRAT DE TRAVAIL » ; elle a été signée par les parties le 23 septembre 1999 et comporte 8 pages stipulant de manière détaillée l'emploi, les tâches, l'entrée en fonction, les obligations de l'employé, celles de l'employeur, le temps d'essai, la fin des rapports de travail et, dans les annexes, les conditions d'engagement, le cahier des charges et les objectifs assignés au travailleur et l'interdiction de faire concurrence. La seconde pièce est la lettre du 4 avril 2000 de E_____ à T_____ confirmant sa promotion au rang de directeur et lui adressant une proposition d'adaptation du salaire. La troisième est une annexe au contrat de travail, sans préciser la date de celui-ci, développant la manière dont les commissions devraient être payées, datée du 4 mai 2000. Le contrat de travail écrit prévoit expressément que les heures supplémentaires ne sont ni rémunérées ni compensées, ce que le travailleur accepte. Les autres pièces ne disent mot de cette question. A rigueur de texte et de logique, il n'est pas possible de considérer que la lettre du 4 avril 2000 constitue un nouveau contrat de travail qui se suffirait à lui-même et qui exclurait toute référence à un autre acte. D'une part, ceci n'est pas exprimé en autant de termes et, surtout, il serait pour le moins incongru de signer un contrat de travail quasi exhaustif pour un poste à mi-temps de chef de vente rémunéré 30'000 fr. par an et de se référer à une banale lettre tenant sur une page ne définissant rien d'autre que le titre de la fonction et la rémunération de 72'000 fr. par an, pour l'engagement d'un directeur général. La lettre du 4 avril 2000, dépourvue des essentialia negotii, ne peut donc se concevoir que comme une modification du contrat du 23 septembre 1999, modification qui ne porte que sur les éléments mentionnés dans ledit courrier. Cela est conforme de plus au texte adopté et signé par toutes les personnes concernées, qui parle de promotion, laquelle ne peut s'entendre qu'au regard d'une situation préalable, et d'une proposition d'adaptation de salaire, laquelle se réfère nécessairement à un salaire préexistant. Au surplus, la lettre du 4 avril 2000 stipule précisément que la validité de la proposition perdure tant que le contrat de travail est valable, ce qui fait manifestement référence à un contrat que n'inclut pas le courrier qui y fait allusion. Il est donc évident que les droits et obligations des parties qui n'ont pas été modifiés par la lettre du 4 avril 2000 demeurent ceux qui étaient prévus dans le contrat de travail du 23 septembre 1999. Ainsi, selon celui-ci, dont T_____ a à plusieurs reprises reconnu vouloir respecter les termes, les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées. De surcroît, les enquêtes ont démontré que

cette clause était appliquée à l'ensemble du personnel, qui en était parfaitement conscient ; aucune discrimination n'existe donc à ce sujet. Les prétentions en paiement des heures supplémentaires doivent donc être écartées, sans qu'il soit nécessaire d'examiner le nombre d'heures supplémentaires réellement effectuées, et la quantité de celles-ci qui était compatible avec les fonctions dirigeantes de T_____. Il sera néanmoins observé que les extrapolations de l'employé pour le travail effectué à Zürich, qui paraissent d'emblée excessives, ne sauraient constituer, sans autre confirmation pertinente inexistante en l'espèce, des preuves suffisantes pour leur calcul, et que les fonctions dirigeantes de T_____, impliquant la nécessité d'accomplir des heures supplémentaires non rétribuées, ont été établies par les enquêtes.

E. 3

L'objet du litige porte ensuite sur l'éventuelle existence du bonus attribué à T_____ et, dans l'affirmative, si celui-ci s'étendait sur un an ou deux.

E. 3.1

La gratification, au sens de l'art. 322d CO, est une rétribution spéciale accordée à des occasions particulières 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. N'est, dès lors, pas une gratification la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, tel le treizième mois de salaire ou une autre rétribution semblable entièrement déterminée par le contrat (ATF 109 II 447 consid. 5c). L'engagement de l'employeur de verser une gratification peut être prévu dans le contrat de travail ou résulter, pendant les rapports de travail, d'actes concluants, comme le versement régulier et sans réserve d'une gratification (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., n. 5 ad art. 322d CO, p. 55); il est ainsi admis qu'une gratification est due lorsque l'employeur l'a versée au moins trois fois sans interruption, c'est-à-dire trois années consécutives, et sans réserve (arrêt 4P. 284/1996 du 7 octobre 1997, consid. 2a in fine; Staehelin, Commentaire Zürichois, n. 9 ad art. 322d CO, Rehbindler, Commentaire bernois, n. 6 ad art. 322d CO; Rémy Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 120). Si les parties se sont entendues uniquement sur le principe, le montant de la gratification pourra dépendre de la qualité des prestations du travailleur (Staehelin, op. cit., n. 24 ad art. 322d CO; Rehbindler, op. cit., n. 16 ad art. 322d CO). Les parties peuvent également soumettre, expressément ou tacitement, le versement de la gratification à des conditions (Staehelin, op. cit., n. 25 ad art. 322d CO).

E. 3.2

Dans un arrêt récent (ATF 129 III 276 = JT 2003 I p. 346, consid. 2.1), le Tribunal fédéral a notamment exposé qu'une gratification, qui représente normalement une rétribution supplémentaire ou une partie accessoire du salaire, peut être considérée, lorsque son montant dépasse une certaine mesure, comme un élément du salaire. La signification proportionnelle du montant versé à titre de gratification est importante ; en cas de bas salaire et d'une gratification élevée, la gratification s'avère être un véritable dédommagement pour le travail effectué et doit être considérée, au moins partiellement, comme un salaire au sens juridique de ce terme. La frontière est toutefois difficile à tracer et il n'est pas possible de fixer une limite supérieure pour le montant de la gratification. Mais, dans tous les cas, le caractère accessoire de la prestation ne semble plus garanti si le montant de la gratification est régulièrement plus élevé que celui du salaire.

E. 3.3

En l'espèce, il est établi que des négociations ont animé les parties au sujet d'un bonus ou d'une participation aux résultats genre stock options. E_____ n'a pas contesté le contenu de la pièce 85 dem., à teneur de laquelle T_____ demandait « comme cela était convenu, le paiement des bonus de 2001 et 2002 au lieu des actions ». Toutefois, elle considère que l'accord recherché n'a jamais été trouvé. A l'instar du Tribunal, la Cour relève cependant que la pièce susvisée mentionne le paiement du bonus « comme cela était convenu » et que ladite pièce n'a pas été formellement contestée.

E. 3.3.1

Le silence vaut acceptation lorsque la bonne foi ou la raison pratique exigerait que le désaccord soit manifesté dans le cas où le consentement apparent n'existe en réalité pas. Le courrier qui confirme un accord passé oralement a fondamentalement pour seule fonction de prouver le contrat déjà parvenu à chef ; s'il n'est pas contredit, il est présumé exact. Le destinataire doit donc avoir conscience de la portée d'un tel courrier comme moyen de preuve dans le cadre d'un éventuel litige futur ; s'il se tait, il supporte le fardeau de la preuve du fait que le contenu de la confirmation écrite ne correspond pas à l'accord effectivement passé (SJ 2002 I, p. 363, consid. 2b et les références citées).

E. 3.3.2

Dans le cas particulier, E_____, qui a reçu le courriel de T_____ du 27 mai 2002 lui demandant le versement de 25'000 fr., n'y a pas répondu. En conséquence, E_____ doit se voir opposer les conséquences de son silence, puisqu'elle ne pouvait de bonne foi se taire si elle entendait contester le droit de l'employé ou l'accord intervenu. Il s'ensuit qu'un accord a bien été convenu à ce sujet, une confirmation écrite n'étant pas nécessaire lorsque les parties s'expriment de manière concordante, fût-ce au vu de la juxtaposition de plusieurs documents ou en fonction d'un échange oral. Cette conclusion est conforme aux autres preuves rapportées, qui constituent des indices concordants. Il en va ainsi de la déposition du témoin F_____, qui a expliqué que E_____ avait fait des propositions à différentes personnes ; de même, il est établi que T_____ a effectué de nombreuses heures supplémentaires, dont la rémunération était contractuellement proscrite. Or, dans le traitement des cadres d'une société, il est fréquent d'avoir recours au moyen de la gratification pour récompenser l'engagement de ces derniers. En l'espèce, il n'est pas contesté qu'en 2001, T_____ s'engageait pleinement pour E_____ sans bénéficier d'un treizième salaire ou d'une quelconque prime de fidélité. Il en résulte que T_____ a droit à un bonus de 25'000 fr. pour l'exercice 2001, où l'existence d'un accord réaffirmée par l'employé n'a pas été démentie par l'employeur. Pour l'année suivante, les pièces produites ne permettent pas de conclure à l'existence d'un accord parfait. Il en ressort notamment que T_____ a modifié sa position et a spontanément parlé d'un bonus inférieur, ce qui suffit à démontrer l'inachèvement des transactions.

E. 4

T_____ admet les chiffres retenus par les premiers juges s'agissant du paiement des vacances non prises en nature. E_____, sans étayer excessivement sa position, conteste ce poste. Pourtant, elle n'a jamais contesté que T_____ avait travaillé le 1^{er} août 2002 ni qu'il avait cessé son activité à fin janvier 2003 sans avoir pris de vacances l'année en cours ni l'année précédente. On ne saurait en l'espèce demander au travailleur de prendre ses vacances lors du délai de congé en raison de son obligation de chercher un autre emploi,

ce qu'il n'a pu faire dans le laps de temps dont il disposait (art. 329 al. 3 CO). Cette recherche était en effet incompatible avec la prise effective de vacances et, au vu de l'ensemble des circonstances du cas présent, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail avérée par la période de chômage qui s'ensuivit, du fait qu'il s'agissait d'un emploi important au vu des qualifications de l'employé, l'employeur devait payer les vacances non prises en espèces à la fin des rapports de travail (ATF du 24 novembre 1992, cité par Aubert in SJ 1993, p. 354 ; Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, ad art. 329d CO n. 4 ; Aubert, Le droit des vacances : quelques problèmes pratiques, in Journée 1990 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 129/130). Au surplus, les calculs effectués par les premiers juges pour les jours à compenser (vacances non prises et jour férié) ne sont pas contestés et seront donc confirmés.

E. 5

T_____ conclut au paiement d'un montant de 9'450 fr. à titre de frais de nourriture qui ne lui auraient pas été remboursés par E_____. Ce chiffre correspond à une extrapolation dont T_____ ne donne pas les clés ; il retient sans référence à un tarif quelconque une charge de 75 fr. par jour (petit déjeuner 10.-, repas de midi 25.-, repas du soir 35.-, divers 5.-) qu'il multiplie par 126 jours, soit l'intégralité des jours qu'il a passés à Zürich selon son propre décompte. Or, pour cette période, il est établi par pièces qu'il a déjà perçu plus de 17'000 fr., dont près de 3'000 fr. rien que pour la nourriture. De plus, les jours en question comprennent ceux nécessaires aux trajets, ce qui diminue d'autant certains postes. Qui plus est, les enquêtes ont démontré que E_____ remboursait les frais attestés par quittances, et uniquement ceux-là, solution à laquelle ont eu recours les employés exposés à cette situation, à leur satisfaction. Il s'ensuit que T_____ ne saurait aujourd'hui prétendre au remboursement de frais dont il ne démontre pas la réalité et alors que des frais importants lui ont d'ores et déjà été remboursés pour la même période, selon une procédure qu'il connaissait, ce qu'il admet. Il sera enfin observé que l'employé aurait nécessairement encourus des frais de repas qu'il aurait dû supporter s'il n'avait pas été détaché à Zürich, qui constituait un autre lieu de travail de l'employeur. Le jugement sera par conséquent également confirmé sur ce point, le maintien de la prétention de T_____ à ce sujet se situant à l'orée de la témérité.

E. 6

T_____ conclut enfin au versement d'une indemnité de 33'333 fr. 40 en considérant son licenciement comme abusif. Il a invoqué en première instance l'application de l'article 336 al. 1 let. d CO ainsi que de la disposition concernant la protection de la personnalité de l'employé (328 CO), exposant que son congé avait en réalité été motivé par ses requêtes tendant au paiement du bonus promis et avait été prononcé en violation des règles sur la protection de sa personnalité. En appel, il met principalement en exergue le fait que les avertissements qu'il avait adressés à sa direction, en parfaite exécution de ses obligations découlant de l'art. 321 a CO, avaient été interprétés contrairement aux règles de la bonne foi.

E. 6.1

L'art. 336 al. 1 let. d CO vise le congé donné par une partie lorsque l'autre fait valoir de bonne foi des prétentions découlant du contrat de travail, soit le congé dit de repréailles. Selon la doctrine, est notamment considéré comme un congé repréailles le licenciement

donné à un employé lorsque ce dernier estime de bonne foi qu'il a été harcelé et qu'il s'en plaint en vue d'obtenir un changement d'attitude de sa supérieure hiérarchique. Cette démarche est analogue à une activité syndicale et le travailleur entend faire respecter sa personnalité conformément à l'art. 328 CO (Wyler, Droit du travail, 2002, p. 405). Pour qu'un congé soit abusif, il faut d'une part que le motif du congé soit lui-même abusif et d'autre part qu'il y ait un lien de causalité entre ce motif et le congé donné : le licenciement ne peut et ne doit être considéré comme abusif que parce qu'il a été prononcé pour un motif qui n'est pas digne de protection (FF 1984 II 622 ; ATF du 11 novembre 1993, W. S.A. c/ M., p. 6 et 7). La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 251, c. 4b = JdT 1998, p. 305). A teneur de l'art. 336b al 1 CO, il incombe à la partie qui entend obtenir une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336a al.1 CO de faire opposition au congé par écrit au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. En outre, la réclamation d'une indemnité est soumise à la condition au délai de péremption de 180 jours à compter de la fin du contrat de travail prévu par l'art. 336b al. 2 CO.

E. 6.2

En l'espèce, les conditions d'exercice de la prétention sont réalisées.

E. 6.3

Aucun élément du dossier ne permet de considérer que le licenciement de T_____ aurait été en relation avec une prétention élevée par ce dernier. A fortiori, T_____ ne démontre pas le lien de causalité entre le congé et ses prétentions en paiement du bonus. Le harcèlement invoqué n'est pas plus établi. Certes, les relations de travail n'ont pas évolué favorablement et les sujets d'accrochages se sont accrus au fil du temps. Il ressort ainsi des enquêtes et des pièces produites que T_____ et A_____ entretenaient des échanges électroniques acerbes, démontrant l'existence de tensions. Toutefois, T_____ agissait, ou réagissait, avec énergie, sans apparaître soumis à l'administrateur principal, ni détruit par l'évolution de cette relation. Certes encore, la lecture du rapport de la séance de direction du 4 décembre 2002 n'enseigne pas que les mérites de l'employé étaient mis en valeur par ledit administrateur, mais que son travail était principalement considéré au travers de ce qui pouvait lui être reproché. En outre, plusieurs témoins ont confirmé l'interventionnisme accru du président de l'entreprise et sa peine ou son refus de déléguer, mais ceci d'une manière générale, dirigée contre l'ensemble du personnel. Il n'apparaît ainsi pas que A_____ aurait adopté un comportement spécifique et rabaissant vis-à-vis de T_____ et rien ne vient confirmer la thèse du harcèlement. D'autre part, il convient de garder à l'esprit que les tensions existaient déjà avant l'automne 2002 et que T_____ avait émis la possibilité d'un départ anticipé ou d'un renvoi. Ces tensions avaient été exacerbées par la gestion de certains dossiers et on ne saurait reprocher à un employeur de s'inquiéter du dépassement important d'une ligne de crédit, la position divergente d'un directeur à ce sujet ne suffisant à faire taire les soucis issus d'un tel contexte. De surcroît, les courriels échangés le 22 octobre 2002 démontrent que les divergences entre T_____ et A_____ étaient profondes déjà plusieurs mois avant le licenciement. Peu importe, dès lors, que l'employé ait été congédié en raison de cette divergence et probablement même en raison du fait qu'il tentait de faire respecter sa position de directeur général au sein de la société. Ce faisant, ce n'est pas sa personnalité, mais bien sa fonction qu'il défendait de la sorte. Si l'employé avait eu la conviction d'avoir été évincé en raison des prétentions financières qu'il avançait, il n'eût certainement pas adressé à E_____ le courrier du 15 janvier 2003, dans lequel il

n'invoque aucune souffrance ni difficulté personnelle, pas plus qu'il n'évoque le versement des gratifications. Nulle mention de harcèlement moral ne figure non plus dans son courrier de contestation du congé du 10 février 2003, ni dans aucun autre d'ailleurs. Certes, cette observation ne signifie pas encore que l'employé n'aurait pas subi de pressions sur son poste de travail pouvant s'apparenter à du harcèlement moral. Toutefois, les enquêtes n'ont rien apporté de concluant allant dans le sens de la prétention de T_____. Celui-ci a donc failli dans l'apport de la preuve qui lui incombait et la réalité du dossier ne permet donc pas de retenir l'existence d'un licenciement abusif. Le jugement entrepris sera en conséquence confirmé sur ce point également.

E. 7

A teneur de l'art. 78 al.1 LJP, l'émolument de mise au rôle est supporté par la partie qui succombe. En l'espèce, chaque partie succombant dans son appel, les émoluments perçus resteront acquis à l'Etat et les parties supporteront celui qu'elles ont versé.

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