

GE_GERICHTE C/1953/2009 vom 30. Juni 2010

GE Cour de justice, 2010-06-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_1953_2009

FR: GE_GERICHTE C/1953/2009 du 30 juin 2010

IT: GE_GERICHTE C/1953/2009 del 30 giugno 2010

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; ÉTABLISSEMENT FINANCIER; RÉSILIATION ; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; INDEMNITÉ DE VACANCES; DÉLAI DE RÉSILIATION; LIBÉRATION DE L'OBLIGATION DE TRAVAILLER; BONUS | La menace de E d'appeler la police si T ne quitte pas les locaux de la société ne saurait être interprétée comme une volonté de le licencier sur-le-champ. En effet, il résulte clairement des enquêtes que T a eu, lors d'une réunion précédant le licenciement, un comportement agressif, voire menaçant à l'encontre de son supérieur hiérarchique, avec laquelle il était en conflits depuis plusieurs mois, attitude qui justifiait qu'il fut sommé de quitter les lieux sans tarder. Par ailleurs, il résulte de la procédure qu'à aucun moment E n'a, avant que la lettre de congé n'ait été portée par huissier à T, prononcé à l'endroit de ce dernier le mot de licenciement ou même évoqué la résiliation de son contrat de travail. La Cour conclut donc que c'est à bon droit que le Tribunal a retenu que T n'avait pas été licencié avec effet immédiat, mais avait fait l'objet d'un congé ordinaire dans le respect du pré-avis légal de deux mois et, partant, qu'il n'y avait pas lieu d'octroyer à l'intéressé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Enfin, s'agissant des jours de congé, la Cour considère que T pouvait prendre son solde de 4,5 jours durant le délai de congé de 3 mois, ayant été libéré de l'obligation de prester. La Cour confirme donc intégralement le jugement entrepris. | CO.322d; CO.337; CO.329d

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les délai et forme prescrits par la loi (art. 59 al. 1 LJP), l'appel est recevable.

E. 2.1

Le Tribunal a débouté l'appelant de ses prétentions portant sur un montant de fr. 24'000.- à titre de partie variable de son salaire pour les mois d'octobre 2008 à janvier 2009, aux motifs que ces avances mensuelles de fr. 6'000.- avaient été expressément limitées dans le temps, venant à échéance le 30 septembre 2008, ce que les enquêtes avaient permis de confirmer, tout comme elles avaient montré, ainsi que les pièces produites, l'absence, d'une part, de tout lien entre l'échéance desdites avances et le licenciement de T_____ et, d'autre part, de tout rapport entre l'octroi de ces avances garanties sur la partie variable du salaire et le défaut d'autorisation de la vente des fonds au public.

E. 2.2

L'appelant soutient que "contrairement aux témoignages des employés de E_____ EUROPE SARL, il a toujours été convenu par les parties que la commission de fr. 6'000.- versée mensuellement venait compenser le fait que la gamme de fonds E_____ EUROPE SARL n'était pas autorisée pour une vente au public dans les pays dont T_____ devait diffuser ces

fonds". C'était ainsi à tort que les premiers juges avaient retenu que cette commission servait à compenser le manque à gagner d'un employé qui ne disposait pas encore d'une clientèle importante et qu'elle avait une durée déterminée. Le défaut d'autorisation à la vente des fonds pour les clients privés ayant une incidence évidente sur les performances des employés, c'était afin de remédier à cette situation, et dans l'attente de l'obtention des différentes autorisations nécessaires, que l'intimée lui versait, depuis le mois de mai 2007, une garantie sur la partie variable de son salaire. Son ex-employeur ayant ainsi empêché, par sa faute, l'exécution de son travail, l'appelant soutient avoir droit, en vertu de l'art. 324 al. 1 CO, à son salaire indépendamment du fait qu'il n'avait pas exécuté sa prestation et sans qu'il doive encore la fournir.

E. 2.3

Ce point de vue, qui frise la témérité, doit être rejeté. En effet, il ne résulte ni des pièces produites ni des enquêtes que les parties avaient convenu que l'avance sur la partie variable du salaire de fr. 6'000.- par mois était versée à l'appelant tant que les particuliers n'étaient pas autorisés à acquérir les produits financiers de l'intimée. Au contraire, il ressort clairement des pièces produites et des enquêtes que l'avance sur la partie variable du salaire de l'appelant lui avait été consentie pour une durée limitée à une année, soit jusqu'au 30 avril 2008, puis prolongée exceptionnellement jusqu'au 30 septembre 2008. L'appelant n'a pas prouvé non plus l'existence du moindre rapport entre l'octroi desdites avances et le défaut d'autorisation de la vente des fonds de l'intimée au public. Les témoins entendus sur ce point ont été unanimes à déclarer que le système d'avance sur la partie variable du salaire était de donner, pendant une année, aux "commerciaux" de la société du temps pour "mettre en place leurs relations avec leurs clients". C'est donc à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'appelant n'avait pas droit au versement d'avances sur la partie variable de son salaire au-delà du 30 septembre 2008, soit la date à laquelle il était prévu que celles-ci cesseraient de lui être payées.

E. 3.1

Le Tribunal a également considéré que l'appelant n'avait pas été licencié avec effet immédiat le 6 novembre 2006, mais le lendemain, dans le respect du préavis contractuel prévu à cet effet, soit pour le 31 janvier 2009.

E. 3.2

Sur ce point, l'appelant fait griefs aux premiers juges d'avoir ignoré l'entretien qu'il avait eu B_____ le 6 novembre 2008, à l'issue duquel ses clés lui avaient été confisquées, il avait été invité à débarrasser ses affaires de son bureau et il lui avait été dit de s'en aller, à défaut de quoi la police serait appelée. Les propos de B_____ étaient, selon l'appelant, suffisamment clairs pour lui laisser entendre qu'une décision de rompre le contrat de façon immédiate avait été prise, les paroles et les actes du directeur général de l'intimée ne comportant aucune ambiguïté à cet égard.

E. 3.3

Ce point de vue ne saurait non plus être suivi. La résiliation d'un contrat de travail est l'exercice d'un droit formateur et prend la forme d'une déclaration de volonté soumise à réception. Elle n'est soumise à aucune forme particulière, mais doit cependant être claire et précise. Elle peut ainsi être écrite, orale ou même résulter d'actes concluants. Les parties peuvent cependant réserver une forme particulière (écrite, lettre recommandée); dans un tel cas, la forme réservée a trait à l'accomplissement d'un acte formateur, de sorte qu'elle est

présumée constituer une exigence de validité de l'acte (art. 16 CO) et n'est pas limitée à la seule fonction de preuve. Elle déploie ses effets dès qu'elle parvient dans la sphère de puissance du destinataire et est alors, en principe, irrévocable (wyler, Droit du travail, 2008, p. 439-440 et les références citées). Or, en l'occurrence le contrat de travail ayant lié les parties prévoyait que "pour être valable, la résiliation doit revêtir la forme écrite et être envoyée en lettre recommandée avec accusé de réception". Dès lors que cette forme, dont il ne résulte ni du contrat ni de la procédure qu'elle était réservée au seul congé ordinaire, n'a pas été utilisée le 6 novembre 2008, on voit mal comment l'appelant aurait pu être licencié avec effet immédiat ce jour-là et pas le lendemain, lorsqu'il a reçu, par huissier, un pli recommandé lui signifiant son congé pour le 31 janvier 2009. Admettrait-on que la forme écrite prévue contractuellement n'était pas applicable à un licenciement immédiat que l'on devrait alors constater que l'appelant n'a pas été licencié oralement sur-le-champ le 6 novembre 2008, mais le lendemain par courrier. En effet, dans le premier fax qu'il a adressé, le 7 novembre 2008, à B_____, l'appelant, par l'intermédiaire de son conseil, a indiqué qu'à l'occasion de l'altercation du 6 novembre 2008, le directeur général de l'intimée lui avait indiqué qu'il devait quitter les locaux de la société, ce à quoi il avait répondu qu'il souhaitait obtenir une lettre de licenciement, demande à laquelle son interlocuteur avait refusé d'accéder en lui ordonnant de quitter les lieux, à défaut de quoi il appellerait la police, avant de prendre ses clés qui étaient déposées sur son bureau. Il découle de ces explications que, si à l'issue de l'altercation du 6 novembre 2008, l'appelant a demandé à B_____ de le licencier, après que celui-ci lui eut demandé de quitter les locaux de la société, c'était bien parce qu'il n'avait pas encore été licencié à ce moment-là. La menace de B_____ d'appeler la police si l'appelant ne quittait pas les locaux de la société ne saurait être interprétée comme une volonté de le licencier sur-le-champ. En effet, il résulte clairement des enquêtes, ce que l'appelant passe sous silence, qu'il a eu, lors de la réunion du 6 novembre 2008, un comportement agressif, voire menaçant à l'encontre de son supérieur hiérarchique, avec laquelle il était en conflits depuis plusieurs mois, attitude qui justifiait qu'il fut sommé de quitter les lieux sans tarder. Par ailleurs, il résulte de la procédure qu'à aucun moment B_____ ou A_____ n'ont, avant que la lettre de congé du 7 novembre 2008 n'ait été portée par huissier l'appelant, prononcé à l'endroit de ce dernier - ce que du reste celui-ci n'allègue pas - le mot de licenciement ou même évoqué la résiliation de son contrat de travail. L'appelant n'a pas non plus établi, ni même rendu vraisemblable, comme il l'affirme, que B_____ lui a demandé, le 6 novembre 2008, de débarrasser les affaires de son bureau. Au demeurant, si tel avait le cas, on ne discerne pas pour quelle raison il s'est à nouveau présenté à son travail le lendemain. Il est également particulièrement significatif que, lorsque T_____ est revenu sonner à la porte de la société, le 7 novembre 2008, en compagnie d'un ami, I_____, il n'ait jamais déclaré à ce dernier avoir été licencié la veille. C'est donc à bon droit que le Tribunal a retenu que l'appelant n'avait pas été licencié avec effet immédiat, mais avait fait l'objet d'un congé ordinaire dans le respect du préavis légal de deux mois et, partant, qu'il n'y avait pas lieu d'octroyer à l'intéressé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Le jugement entrepris sera ainsi confirmé sur ce point.

E. 4

Ayant été libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé, soit du 7 novembre 2008 au 31 janvier 2009, l'appelant avait également l'obligation de prendre les 4,5 jours de vacances qui lui restaient pendant ce laps de temps, comme cela lui avait du reste été demandé dans la lettre de résiliation de son contrat de travail. En effet, lorsque l'employé licencié est libéré de l'obligation de travailler durant le délai de résiliation, l'employeur peut

imposer au travailleur en recherche d'emploi la compensation des vacances avec le temps de la libération de l'obligation de travailler que s'il existe une proportion raisonnable entre la durée de cette libération et le nombre de jours de vacances à prendre (ATF 4C.193/2005 du 30.09.2005, consid. 3.2. non publié, in ATF 131 III 623 , JT 2006 I 127). Ainsi, a été tenu pour admissible la compensation de 5 jours de vacances pour une durée de libération de travailler de 20 jours (ATF précité) de même qu'une compensation de 2,7 ou 3,3 semaines de vacances dans une durée de libération de 14 semaines (ATF 4C.71/2002 du 31.07.2002, consid. 3). Au vu des principes susénoncés, il est manifeste que l'appelant a pu prendre ses quatre jours et demi de vacances durant le délai de congé. L'appel se révèle ainsi également dépourvu de tout fondement sur ce point.

E. 5.1

Les premiers juges ont aussi débouté l'appelant de ses conclusions en paiement d'un bonus de fr. 60'000.- pour l'année 2008, aux motifs que l'intéressé n'avait bénéficié d'une gratification, octroyée à bien plaisir, qu'à deux reprises, en 2006 et en 2007, ayant été formellement informé, comme les autres employés de l'intimée, qu'il n'y aurait pas de bonus 2008, compte tenu de la situation financière de la société. Par ailleurs, lorsqu'un bonus partiel pour l'année 2008 avait été octroyé à certains des employés de l'intimée, au mois de mars 2009, l'appelant n'était plus au service de cette dernière, de sorte qu'il n'y avait pas droit, son ex-employeur n'ayant en outre aucune intention de le récompenser, puisque non seulement il avait quitté la société, mais avait déploré le comportement qu'il avait eu à l'égard de ses collègues de travail.

E. 5.2.1

L'appelant fait valoir que tous les employés de l'intimée ont touché un bonus pour l'année 2008, de sorte que, même s'il n'a pas été au service de la société durant toute cette année-là, il avait droit, par égalité de traitement à percevoir un bonus pro rata temporis . Par ailleurs, il soutient avoir fourni, durant l'année 2008, de grands efforts pour la société et que, malgré la situation de crise de l'époque, il avait réussi à "convaincre certains clients".

E. 5.2.2

Pour sa part, l'intimée relève, notamment, que les bonus finalement versés en mars 2009 à certains membres de son personnel, avaient été "très considérablement" réduits par rapport à ceux versés en 2007. Par ailleurs, en sus de la conjoncture financière défavorable, elle n'avait eu aucune intention de verser une quelconque gratification discrétionnaire à l'appelant en raison du comportement très négatif de ce dernier et des résultats décevants de son activité. De surcroît, il n'y avait aucune raison d'encourager l'intéressé pour l'avenir, ce d'autant plus qu'il avait été licencié le 7 novembre 2008.

E. 5.3.1

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. Dans les deux cas, la gratification peut consister dans une somme d'argent ou dans des prestations en nature. En l'absence d'un accord explicite, la gratification est considérée comme convenue lorsque

l'employeur l'a versée durant plus de trois années consécutives sans en réserver, par une déclaration adressée au travailleur, le caractère facultatif. Selon les circonstances, la gratification peut être due alors même que, d'année en année, l'employeur a exprimé et répété une réserve à ce sujet. Enfin, la gratification est accessoire par rapport au salaire et elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Par conséquent, un montant très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit être considéré comme un salaire variable, même si l'employeur en réservait le caractère facultatif. Cela concerne les revenus les plus considérables; dans le cas de salaires modestes, un montant proportionnellement moins élevé peut déjà présenter le caractère d'un salaire variable (ATF 131 III 615 consid. 5.2 et les références doctrinales et jurisprudentielles citées). La gratification vise non seulement à rémunérer les activités passées, mais est également destinée à encourager l'employé à fournir des efforts dans la poursuite des rapports de travail (wyler, Droit du travail, 2008, p. 170).

E. 5.3.2

Il n'est pas contesté que le contrat de travail ayant lié les parties ne prévoyait pas le versement d'un bonus. Par ailleurs, l'appelant a admis qu'aucun bonus ne lui avait été garanti par l'intimée. Il résulte des enquêtes que si tous les employés de l'intimée ne recevaient pas de bonus, à l'instar de C_____, en revanche, il semble que tel n'était pas le cas des "commerciaux" de la société. Toutefois, la procédure n'a pas établi qu'une telle gratification leur était obligatoirement octroyée sans aucune condition, en particulier avant l'écoulement de trois années consécutives. Or, en l'espèce, avant d'être licencié le 7 novembre 2008, l'appelant n'avait perçu un bonus qu'à deux reprises, en 2006 et 2007, de sorte qu'en ce qui le concerne, la gratification versée par son employeur n'a jamais perdu son caractère discrétionnaire. Il résulte par ailleurs du dossier que les critères d'octroi du bonus et de son montant n'étaient pas clairement définis et étaient laissés à l'entière appréciation de l'intimée. A cet égard, cette dernière a indiqué, dans ses écritures responsiveness à l'appel, sans avoir été contredites sur ce point, notamment lors de l'audience du 29 avril 2010 devant la Cour de céans, que sa décision était prise de manière très subjective, sur la base de différents critères, tels que la qualité du travail, l'attitude de fidélité et de dévouement du collaborateur concerné ainsi que des résultats de la société. Cette façon de procéder correspond à l'expérience courante de la vie et à la pratique en ce domaine, lorsque les critères d'octroi d'un bonus ne sont pas clairement établis et sont laissés à la complète appréciation de l'employeur. Or, en l'occurrence, il résulte du dossier que les résultats de l'appelant n'étaient pas satisfaisants et que son attitude à l'égard de certains de ses collègues de travail était déplorée par l'intimée. Cette dernière était dès lors en droit de ne pas accorder de bonus à l'appelant pour l'année 2008, ce d'autant que celui-ci avait déjà quitté la société lorsqu'en définitive, contrairement à ce qui avait été annoncé en 2008 - en raison de la situation financière de la société - , certains des employés de l'intimée se sont vus, malgré tout, accorder, au mois de mars 2009, un bonus pour l'année 2008, lequel était toutefois réduit dans de très notables proportions. De surcroît, une gratification étant également destinée à encourager l'employé à fournir des efforts dans la poursuite des rapports de travail et l'appelant ayant été licencié pour le 7 novembre 2008 pour le 31 janvier 2009, le versement d'un bonus, de ce point de vue, ne se justifiait pas non plus. Enfin, la décision de l'intimée de ne pas octroyer de bonus à l'appelant pour l'année 2008 n'avait pas pour origine une sous-évaluation de la personnalité de l'intéressé qui soit blessante pour lui, dans la mesure où il ne ressort pas du dossier que les "commerciaux" de

la société qui ont touché un bonus 2008 avaient obtenu des résultats aussi peu performants que ceux de T_____ et/ou avaient adopté à l'égard de leur supérieur hiérarchique un comportement tel que celui dont l'intéressé avait fait preuve. Dès lors, l'on ne saurait reprocher à l'intimée d'avoir fait preuve de discrimination envers l'appelant. C'est donc à juste titre que ce dernier a été débouté par les premiers juges de ses conclusions sur ce point.

E. 6

Dans ses écritures responsives, l'intimée relève que l'appelant ne réclame plus dans ses écriture d'appel et les conclusions qu'il a prises à cet égard le paiement de fr. 549.70 à titre de remboursement de téléphone que les premiers juges lui ont octroyés, de sorte qu'il convenait d'en "prendre acte". Il est vrai que dans son appel, T_____ n'a pas conclu à la condamnation de ex-employeur à lui payer le montant de fr. 549.70 susmentionné, ni du reste a sollicité la confirmation du jugement entrepris. Il s'agit manifestement d'un oubli de sa part. La décision querellée n'ayant pas été remise en cause sur ces points et l'intimée n'ayant pas fait appel incident, il n'y a pas lieu à modification de la décision déferée à ce propos.

E. 7

En tant qu'il succombe entièrement dans son appel, l'émolument dont il s'est acquitté sera laissé à sa charge (art. 78 al. 1 LJP).

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