

GE_GERICHTE C/24656/2003 vom 4. Januar 2006

GE Cour de justice, 2006-01-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_24656_2003

FR: GE_GERICHTE C/24656/2003 du 4 janvier 2006

IT: GE_GERICHTE C/24656/2003 del 4 gennaio 2006

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; DIRECTEUR; LABORATOIRE; BONUS; PRINCIPE DE LA CONFIANCE (INTERPRÉTATION DU CONTRAT); SUPPLÉMENT DE SALAIRE; RENONCIATION À DES PRÉTENTIONS DE SALAIRE; RÉSILIATION ABUSIVE ; CONGÉ DE REPRÉSAILLES | T est engagé comme directeur financier d'E. Il réclame fr. 180'000.- par an durant trois ans à titre de différence de salaire, ainsi qu'un bonus variable pouvant aller jusqu'à 70 % de son salaire durant trois ans. Il base ses calculs sur une interprétation de son contrat de travail. La Cour interprète le contrat de travail en application de la théorie de la confiance (art. 18 CO) et parvient au résultat que T doit être débouté de ses conclusions. En revanche, T a droit à son bonus contractuel pour l'année de son licenciement, lequel devait suivre la même progression que celui de ses collègues. Enfin, le licenciement n'est pas un congé de représailles lié à ses prétentions. | CO.18; CO.322; CO.322d; CO.336; CO.341; CO.362

Erwägungen

E. 2

Devant la Cour, T _____ a repris ses conclusions tendant au paiement de 180'000 fr. à titre de bonus pour les exercices 2000/2001, 2001/2002 (sous déduction du montant d'ores et déjà perçu) et 2002/2003; pour l'année 2003/2004, il réclame 75'000 fr. à ce titre au « pro rata temporis ». Il a en revanche renoncé à ses conclusions, tendant à recevoir un bonus aléatoire fixé ex æquo et bono à 75'000 fr. par année. Comme en première instance, mais par une argumentation partiellement différente, il fonde ses prétentions sur l'art. 4 du contrat de travail, qu'il interprète comme lui donnant droit à percevoir, à titre de « complément de salaire », un montant annuel de 180'000 fr. pour compenser la différence existant entre son salaire et ceux des autres membres de la direction de l'intimée. L'intimée, pour sa part, fait valoir que le bonus prévu à l'art. 4 du contrat est constitutif d'une gratification au sens de l'art. 322d CO, qu'elle était fondée à calculer conformément au règlement de rémunération incitative adopté en février 2002 : T _____ avait renoncé à son bonus pour l'exercice 2000/2001; il avait perçu pour l'exercice 2001/2002 tout ce à quoi il avait droit; enfin, il ne pouvait prétendre à aucun bonus pour la période ultérieure au 1^{er} juin 2002, puisque son contrat avait été dénoncé avant la fin de l'exercice suivant (soit le 31 mai 2003).

E. 2.1

En présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO; ATF 128 III 419 consid. 2.2). Une telle interprétation subjective relève du fait (ATF 130 III p. 417 consid. 3.2 et les arrêts cités). Si

la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge, tranchant alors une question de droit (ATF 128 III 419 consid. 2.2), doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective; ATF 128 III 419 consid. 2.2). Lorsque le texte du contrat est clair, il n'y a en principe pas lieu d'en dénaturer le sens par la recherche d'une interprétation fondée sur des éléments extrinsèques, sauf si son contenu ne satisfait pas la logique de l'opération telle que, de bonne foi, les parties devaient la considérer (ATF 111 II 284). Le Tribunal fédéral a toutefois récemment nuancé ce principe : ainsi, en présence d'un texte clair, on ne doit pas exclure d'emblée le recours à d'autres moyens d'interprétation. Le sens d'un texte, même clair, n'est par conséquent pas forcément déterminant et l'art. 18 al. 1 CO prohibe l'interprétation purement littérale. Ainsi, 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 127 III 444 consid. 1b et réf. citées).

E. 2.2

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, telle le treizième mois de salaire ou une autre rétribution semblable entièrement déterminée par le contrat. La question de savoir si la gratification est une prestation purement facultative de l'employeur ou si le travailleur a une prétention à en obtenir le versement dépend des circonstances. Un montant fixé définitivement, convenu à l'avance, est un salaire. A l'inverse, on ne peut déduire du seul caractère variable de la bonification qu'il s'agit d'une gratification. L'accord, obligatoire pour l'employeur, peut toutefois ne porter que sur le principe du versement d'une gratification, dont l'employeur peut moduler les montants en fonction de la qualité de la prestation de travail, du cours des affaires et d'autres critères qu'il détermine librement. A l'inverse, on ne peut déduire du seul caractère variable de la bonification qu'il s'agit d'une gratification (ATF 129 III p. 276 consid., 2 et réf. citées; 109 447 consid. 5c). Pour déterminer si le bonus est un élément du salaire ou une gratification, il faut prendre en considération le rapport entre le montant du salaire et celui de la gratification, sans pour autant que la proportion chiffrée entre ces deux montants ne constitue un critère de délimitation fixe. Il est évident que pour un revenu modeste une différence de revenu (même relativement) basse revêtira beaucoup plus d'importance que pour un revenu élevé. Ainsi, la part de la prestation versée à titre de gratification pourra être, en pourcentage du salaire, plus élevée pour un revenu élevé que pour un revenu modeste (ATF 129 III 276 consid. 2.1). Par ailleurs, la régularité de la prestation en question permet de déterminer si elle s'est transformée en un élément du salaire ou si elle constitue toujours une contrepartie accessoire à celui-ci, c'est-à-dire une gratification. Une prestation très élevée par rapport au salaire conserve le caractère de gratification lorsqu'elle n'est versée qu'une seule fois. Dès lors que la gratification atteint régulièrement un montant plus élevé que le salaire, son caractère accessoire n'est pour ainsi dire plus préservé (ATF 129 III 276 consid. 2.1 p. 280).

E. 2.3

En l'espèce, les parties ont négocié les termes du contrat de travail et le texte de celui-ci, à teneur des témoignages recueillis, a été précédé de plusieurs projets qui ont fait l'objet de modification, en particulier de la part de T_____. Celui-ci admet en outre avoir été particulièrement au fait de la politique salariale de l'intimée et en particulier des salaires des membres dirigeants de celle-ci, compte tenu de son travail auprès de la société révisant les comptes de cette dernière. Le texte finalement signé par les parties a ainsi été rédigé suivant leurs instructions concordantes et rien ne permet de retenir que la teneur de ce contrat ne reflèterait pas la commune et réelle intention des parties. La rémunération de T_____, à teneur de l'art. 4 dudit contrat de travail, devait dès lors être constituée d'un salaire annuel brut correspondant à un « coût société » de 450'000 fr. l'an, étant précisé que, dans le cadre de la présente procédure, les parties se sont finalement entendues pour admettre que cela correspondait à un salaire annuel brut (frais de voiture et de représentation inclus) de 348'000 fr. A ce salaire fixe, devait s'ajouter un bonus variable, pouvant atteindre 70% du salaire annuel susmentionné, en fonction de la réalisation des objectifs personnels de l'employé et des résultats financiers de l'entreprise. Il résulte clairement de cette formulation que le bonus auquel l'employé peut prétendre est d'une part variable, d'autre part qu'il ne peut dépasser 70% du salaire annuel de l'employé, enfin qu'il dépend de conditions liées tant à la réalisation des objectifs fixés à l'employé que des résultats financiers de la société et du groupe E_____, dans un exercice allant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. Rien dans la formulation de cette disposition contractuelle ne permet en revanche de retenir –comme le voudrait T_____ – que les parties ont de la sorte voulu garantir à l'employé un « complément de salaire », obligatoirement fixé à 180'000 fr. par année, venant s'ajouter au salaire de base calculé en fonction d'un coût-société de 450'000 fr. Aucun élément de preuve ne vient en outre à l'appui de l'allégué de T_____, aux termes duquel les parties auraient convenu de lui allouer un tel « complément de salaire », en dépit de la lettre de l'art. 4 du contrat de travail signé le 21 janvier 2000. Enfin, l'allocation à T_____ d'un salaire fixe, ainsi que d'un bonus variable pouvant atteindre 70%, n'est pas en contradiction avec l'économie du contrat et apparaît être conforme à la volonté d'E_____ dont T_____ admet avoir été informé, de réduire à terme la part de salaire fixe de ses cadres dirigeants, au profit d'une part de rémunération variable plus importante. T_____ invoque enfin en vain, pour soutenir que l'intention des parties était de lui allouer une rémunération identique à celles des autres membres de la direction générale, l'art. 4.1. du règlement de rémunération incitative pour les cadres d'E_____, dont il conteste par ailleurs l'application en ce qui le concerne, à teneur de laquelle, « le montant du bonus pourra être calculé sur un salaire fonction propre à E_____, (...) pour assurer l'équité interne de la politique des salaires d'E_____ ». Ainsi que l'ont relevé les premiers juges, des salaires peuvent être équitables sans être identiques et rien, dans la clause invoquée, ne permet de fonder le droit prétendu de T_____ de percevoir un salaire identique à celui d'autres membres dirigeants de l'intimée. D'ailleurs, T_____ soutient à tort que sa rémunération était moins élevée que celle des autres membres de la direction : il résulte en effet de la pièce 5 int., dont la teneur n'a pas été contestée, que le salaire annuel brut de T_____, par rapport aux deux seuls cadres se trouvant sur sa ligne hiérarchique (cadres de ligne 1) a certes été moins élevé que celui de C_____ (ce qui peut s'expliquer en raison de l'ancienneté de ce dernier), mais a été plus élevé que celui de D_____, engagé peu de temps après lui. T_____ ne saurait par ailleurs sérieusement prétendre, affirmation d'ailleurs non étayée de preuve, qu'il lui a été promis une rémunération similaire à celle d'A_____, Président du

conseil d'administration ou de B_____, qui lui était hiérarchiquement supérieur. La Cour tient en conséquence pour établi que la commune et réelle intention des parties était de faire bénéficier T_____, en sus de son salaire annuel de 348'000 fr., fondé sur un coût-société de 450'000 fr., d'un « bonus variable » pouvant atteindre 70% de son salaire annuel ainsi défini, dont le montant était fonction de la réalisation des objectifs qui lui étaient assignés et des résultats des financiers tant de la société que du groupe E_____ pendant l'exercice annuel de référence venant à échéance au 31 mai de chaque année. Ce bonus variable constitue non une gratification aléatoire au sens de l'art. 322d CO, mais une part de salaire variable, à laquelle l'employé peut prétendre si les conditions de son versement sont réalisées, son montant n'étant pas déterminé par le contrat, mais devant être fixé par l'employeur en fonction de la réalisation (partielle ou totale) des objectifs tant de l'employé que de la société et du groupe E_____. E_____, tout en plaçant l'application de l'art. 322d CO, parle d'ailleurs elle-même de « bonus lié aux résultats de la société » ou de « revenu variable fonction des résultats de la société et de critères à définir dans un règlement », ou encore de « réduire la part fixe des salaires au profit d'une part variable » (déclarations A_____, pv. du 21.04.2004), formulations qui ne s'accrochent pas avec une gratification au sens de cette disposition légale. Cette solution est d'ailleurs conforme à la manière dont l'employeur s'est par la suite exécuté, puisqu'il admet avoir « calculé » le bonus versé en relation avec l'exercice 2001/2002 non de manière discrétionnaire, mais selon une pondération de 40% pour les objectifs individuels, 40% pour ceux de la société et 20% pour ceux du groupe. Le caractère obligatoire et non discrétionnaire du bonus est encore confirmé par le fait qu'en 2001/2002, E_____ a requis le consentement de ses cadres pour ne pas le verser, renonciation qui n'aurait pas été nécessaire s'il s'était agi d'un bonus purement discrétionnaire et aléatoire. L'interprétation objective de l'art. 4 du contrat de travail ne conduit d'ailleurs pas à une autre solution : le lecteur de la clause litigieuse ne peut en effet la comprendre autrement que comme donnant droit à l'employé à un salaire annuel brut fondé sur un coût-société de 450'000 fr., auquel s'ajoute un bonus variable pouvant aller jusqu'à 70% dudit salaire, lequel est conditionné par la réalisation d'objectifs tant personnels que financiers de la société et du groupe. A cet égard, le caractère variable et conditionné du bonus est expressément souligné par l'utilisation des termes « variable », « pouvant atteindre » et « si les objectifs.....sont atteints ».

E. 2.4

T_____ conteste en outre l'application, aux rapports entre les parties, du règlement de rémunération incitative adopté par E_____ en février 2002. Sur le sujet, la Cour relève que le contrat de travail signé par les parties précise de manière non équivoque que le bonus prévu contractuellement sera soumis à une réglementation devant être adoptée par E_____. T_____ a dès lors, en signant le contrat de travail, accepté que le bonus contractuellement prévu soit soumis à un règlement devant être élaboré ultérieurement par son employeur. Il résulte par ailleurs des enquêtes que T_____ a participé à l'élaboration du règlement litigieux et que celui-ci devait être appliqué aux cadres dirigeants de la société ayant une activité pouvant influencer directement ou indirectement les résultats d'E_____, dont T_____ faisait assurément partie. Dans ce contexte, le fait que T_____ n'ait pas contresigné ledit règlement « pour accord » lorsqu'il l'a reçu en 2002 n'empêche pas son application au cas d'espèce. Il résulte en effet des explications fournies par le témoin H_____ que la signature du règlement n'était pas systématiquement exigée. A cela s'ajoute que, même si ce règlement ne trouvait pas

d'application directe en l'espèce, rien n'empêche de compléter la convention des parties, lacunaire s'agissant du mode de calcul du bonus, d'une manière analogue à ou s'inspirant de la réglementation litigieuse.

E. 3

T_____ réclame 180'000 fr. annuellement à titre de bonus (qu'il qualifie de complément de salaire).

E. 3.1

Pour l'exercice 2000/2001, il n'est pas contesté que l'ensemble des membres de la direction a renoncé à percevoir un bonus. L'article 341 al. 1 CO, qui exclut une renonciation de la part du travailleur pendant un certain laps de temps aux créances résultant des normes impératives, ne vise pas l'art. 322 CO, relatif au salaire du travailleur; cette disposition n'est en effet pas de droit impératif, puisqu'elle ne figure ni à l'art. 362 CO (TF in SJ 1983 p. 94, consid. 2b, confirmé récemment par arrêts C.323/2002, consid. 3.5 et 4C/182/2000 consid. 5c et réf. citées). La doctrine et la jurisprudence admettent ainsi qu'en cours de contrat, le salaire peut être diminué par accord entre les parties (ATF 109 II 327, consid. 2b; arrêt 4C.62/2003 consid. 3.2 et réf. citées). Un accord tacite du travailleur, par exemple lorsque celui-ci a accepté à plusieurs reprises un salaire inférieur à celui convenu à l'origine, ne peut en revanche être admis qu'exceptionnellement : ainsi, le juge doit faire preuve de retenue avant d'inférer du silence du travailleur, auquel il a été proposé de modifier le contrat dans un sens qui lui est défavorable, l'acceptation de ces nouvelles conditions : celle-ci ne peut être admise que dans des situations où, selon les règles de la bonne foi, on doit attendre une réaction du travailleur en cas de désaccord de sa part (ATF 109 II 327, consid. 2b). En l'espèce, T_____ admet avoir, à l'instar des autres membres de la direction, accepté de renoncer au versement du bonus pour l'exercice 2000/2001. Une telle renonciation doit être considérée comme valable au regard de l'art. 341 CO, ce d'autant que la part fixe du salaire de T_____ ne saurait être qualifiée de négligeable. Par ailleurs, même si T_____ déclare avoir accepté « parce qu'il était bien obligé », il n'allègue aucun fait qui conduirait à retenir que son acceptation aurait été donnée sous l'emprise d'un vice de la volonté, ce qu'il ne soutient d'ailleurs pas. Il doit ainsi être retenu que T_____ a renoncé à tout bonus en relation avec l'exercice 2000/2001 en toute connaissance de cause, ce qui est confirmé par le fait qu'il ne s'est jamais plaint sur le sujet auprès de son employeur, invoquant pour la première fois cette prétention dans le cadre de la présente action, alors qu'il a réclamé de manière insistante le versement de celui afférent à l'exercice 2001/2002, lorsqu'il a constaté que rien ne lui était versé à ce titre à fin septembre 2002. A l'instar des premiers juges, la Cour retient dès lors que rien n'est dû au titre du bonus à T_____ pour l'exercice 2000/2001.

E. 3.2

Pour l'exercice 2001/2002, T_____ a perçu un bonus de 112'300 fr. Ce montant a été calculé par H_____, selon une clé de répartition de 40% pour les résultats individuels (considérés comme remplis à 100% et donnant lieu à un bonus correspondant à 28% du salaire), 40% pour les résultats de la société et 20% pour les résultats du groupe. Au reçu de ce montant, T_____ n'a pas protesté quant à sa quotité jusqu'à l'introduction de la présente action. Il doit d'ailleurs être admis qu'il connaissait les modalités de calcul, puisqu'il avait participé à l'élaboration du règlement de rémunération incitative appliqué par l'employeur. Dans la présente procédure, il se contente enfin de soutenir qu'il avait

droit à 70% de son salaire de manière inconditionnelle et ne critique aucunement la manière dont le montant de 112'300 fr. a été calculé. En particulier, il ne fait pas valoir que la progression des résultats de la société et du groupe auraient justifié l'allocation d'un bonus plus élevé. Par ailleurs, même si l'application directe dudit règlement de rémunération incitative devait être niée, s'agissant de T_____, dans la mesure où celui-ci ne l'a pas signé de manière à l'intégrer dans son contrat de travail, rien n'empêchait E_____ d'arrêter le montant du bonus dû en vertu de l'art. 4 du contrat de travail selon des critères analogues; en effet, cette disposition donne à l'employeur une certaine latitude pour arrêter le montant du bonus, seul le plafond de celui-ci étant fixé à 70% du salaire de l'employé. La Cour retient dès lors, à l'instar des premiers juges, que T_____ ne peut réclamer davantage que ce qu'il a reçu à titre de bonus pour l'exercice en question.

E. 3.3

Pour l'exercice 2003/2004, en revanche – période pour laquelle T_____ réclame 75'000 fr. à titre de bonus, les premiers juges ont retenu avec raison qu'aucun montant n'est dû, dans la mesure où il a été libéré de son obligation de travailler avant le 31 mai 2003.

E. 3.4

T_____ réclame encore 180'000 fr. pour l'exercice 2002/2003. E_____ soutient qu'il ne peut rien prétendre pour cet exercice, dans la mesure où son contrat était résilié au 31 mai 2003, date de référence pour le calcul. Sur le sujet, la Cour relève que le contrat de travail signé par les parties ne contient, ni expressément, ni implicitement, aucune restriction de cette nature. Le règlement dont se prévaut E_____, à supposer qu'il soit applicable à l'appelant, prévoit quant à lui à la fois que « l'éligibilité au paiement du bonus est conditionné par la relation contractuelle non dénoncée au moment de la fin de la période de performance » et qu'aucun bonus n'est dû « en cas de fin de contrat de travail avant cette date ». Il prévoit également qu'en cas de résiliation du contrat de travail d'un commun accord, « une date péremptoire doit être établie pour la cessation de participation au plan » et qu'en aucun cas la « participation au plan ne saurait être prolongée au-delà de la période de notification préétablie ». Il prévoit enfin qu'est privé de son bonus pour l'année en cours l'employé congédié pour faute grave. Cette formulation, peut claire et ambiguë, doit être interprétée « contra stipulatorem »; il doit dès lors être retenu qu'en cas de résiliation unilatérale du contrat de travail, le bonus est dû lorsque le rapport de travail est encore existant à la date de référence, soit le 31 mai, alors qu'en cas de résiliation conventionnelle, les parties peuvent adopter une autre date, qui ne saurait toutefois être différée au-delà de l'échéance contractuelle du contrat de travail, seule solution compatible avec une interprétation objective de cette clause. Il en résulte que les premiers juges ont retenu avec raison que T_____, dont le contrat a été résilié pour le 30 septembre 2003, pouvait prétendre à son bonus contractuel pour l'exercice 2002/2003. S'agissant du montant, les premiers juges ont toutefois retenu à tort qu'un montant identique à celui de l'exercice précédent pouvait être alloué à T_____. Il résulte en effet des pièces produites que, pour l'exercice 2002/2003, D_____ a reçu un montant supérieur à celui de l'année précédente, augmentation que la responsable des ressources humaines d'E_____ a expliqué par une progression des résultats financiers de la société et du groupe, étant précisé que, pour cet exercice, il a été fictivement considéré, à nouveau, que les résultats individuels non fixés au préalable avaient été remplis à 100%. H_____ a d'ailleurs admis que le bonus de T_____ pour cet exercice aurait été supérieur à celui de l'année précédente, s'il lui en avait été versé un. Le bonus alloué à

D_____ a représenté 20,86% de son salaire pour l'exercice 2001/2002 et 27,55% pour l'exercice 2002/2003. Le bonus total auquel il pouvait prétendre représentant 40% de son salaire, le bonus perçu en 2001/2002 a représenté le 52,15% de ce montant, pour 69,65% l'année suivante, d'où une progression de 33,55 %. T_____ peut ainsi prétendre pour l'exercice 2002/2003 à un bonus ayant progressé de manière similaire à celui de son collègue, soit de 112'300 fr. + 33,55% = 150'056 fr. 75. L'appel est ainsi partiellement fondé sur ce point.

E. 4

T_____ réclame enfin 315'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Il invoque l'application de l'article 336 alinéa 1 lettre d CO, qui vise le congé-représailles. En matière de contrat de travail, la loi en vigueur repose sur le principe de la liberté du congé. Chaque partie a le droit de résilier sans indication de motif un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. Elle doit respecter cependant les termes et délais, ainsi que les autres règles énoncées aux articles 336 et suivants CO. Est ainsi abusif le congé donné par une partie pour un des motifs énumérés à l'article 336 alinéa 1 ou 2 CO, cette liste d'éventualités n'étant pas exhaustive et le recours à l'abus de droit (article 2 al. 2 CC) étant toujours possible. Néanmoins, l'application de cette norme présuppose l'abus manifeste d'un droit, ce qui n'est pas requis dans le cadre de l'article 336 CO (ATF 111 II 242 = JdT 1986 I 79). Les seuls éléments déterminants pour qu'un congé soit abusif, sont le motif du congé et la causalité entre ce motif et le congé lui-même : le congé 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 ; TF in SJ 1995 p. 798). Lorsque plusieurs motifs entrent en jeu, et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer, si, sans le motif illicite, le contrat de travail aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (TF in SJ 1995 précité et les réf.). Il y a lieu de rechercher ainsi lequel des motifs ayant causé le licenciement est prépondérant (ATF n. p. du 8.2.94. U.S.A. c/ M. et Caisse de chômage; CAPH du 26.4.94 cause II/888/92). Le travailleur supporte le fardeau de la preuve du caractère abusif du motif de congé. Le juge peut toutefois, puisqu'il apprécie librement les preuves, admettre que la résiliation est abusive lorsque ce caractère abusif résulte avec une haute vraisemblance d'un faisceau d'indices (Vischer, Traité de droit privé VII/1,III, Der Arbeitsvertrag, p. 171 et réf. citées). En l'espèce, l'appelant soutient avoir fait l'objet d'un congé-représailles, motivé par le fait qu'il avait réclamé le paiement de son bonus 2001/2002. Certes, la décision de licenciement est intervenue peu de temps après le paiement à l'appelant de son bonus 2001/2002. Cette chronologie ne permet toutefois pas, à elle seule, de retenir l'existence d'un congé abusif. En effet, le licenciement est également intervenu dans les jours qui ont suivi la présentation à la R_____, dont A_____ était insatisfait, mécontentement qu'il a d'ailleurs manifesté de manière visible lors de la présentation elle-même. Par ailleurs, les enquêtes ont permis d'établir que les rapports entre T_____ et A_____ étaient tendus depuis un moment déjà; l'appelant l'a d'ailleurs lui-même admis, puisqu'il reconnaît qu'à fin 2001 déjà, ses rapports avec A_____ étaient tendus et que la situation s'était encore péjorée à la présentation des comptes au printemps 2003. Par ailleurs, A_____ avait, en 2002 déjà, fait part de son mécontentement à d'autres membres dirigeants d'E_____ (tém. K_____, J_____, O_____) et il résulte en particulier des dépositions M_____ et Q_____ que T_____ ne faisait pas l'unanimité au sein de sa fonction. Dans ces conditions, les premiers juges ont retenu avec raison que le motif prépondérant du congé – même s'il ne peut être exclu que la réclamation de l'appelant en relation avec son bonus 2001/2002 a

également joué un rôle - tenait dans l'insatisfaction d'A_____ en relation avec les prestations de l'appelant, son licenciement ayant été évoqué dès avant que ladite réclamation ne soit formulée. Fondé de manière prépondérante sur des motifs licites, le congé ne saurait ainsi être qualifié d'abusif. A cet égard, le libellé du certificat de travail n'est pas déterminant, car pouvant s'expliquer par la volonté de l'employeur de ne pas handicaper l'appelant dans ses futures recherches d'emploi. Enfin, la publication du départ de l'appelant sur le site internet d'E_____ est objective et ne constitue pas une atteinte à sa personnalité (art. 328 CO); elle ne justifie ainsi pas le versement d'une indemnité.

E. 5

L'appel principal n'est que très partiellement fondé, alors que l'appel incident ne l'est pas. Il est en conséquence justifié qu'E_____ rembourse à T_____ l'émolument d'appel versé par ses soins à hauteur de 1'000 fr. Pour le surplus, les émoluments d'appel versés par les parties seront acquis à l'Etat. Il ne sera pas alloué de dépens, aucune des parties n'ayant plaidé de manière téméraire.

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