

GE_GERICHTE C/28487/2004 vom 27. Februar 2006

GE Cour de justice, 2006-02-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_28487_2004

FR: GE_GERICHTE C/28487/2004 du 27 février 2006

IT: GE_GERICHTE C/28487/2004 del 27 febbraio 2006

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; DIRECTEUR; APPRÉCIATION ANTICIPÉE DES PREUVES; FIDÉLITÉ; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; GRATIFICATION ; CERTIFICAT DE TRAVAIL | T, engagé en 1987 comme responsable administratif avec signature collective à deux, se fait céder des véhicules d'entreprise à un prix inférieur à celui du marché, établi, d'entente avec le directeur, un avenant à son contrat de travail prévoyant une prime de départ de 10% du salaire annuel par année passée dans l'entreprise, déduit des frais non professionnels des paiements de prime, afin d'éviter les charges sociales, et se fait payer des jours de vacances pour l'année en cours. Ces graves manquements au devoir de fidélité justifient un licenciement immédiat, T ayant précisément la charge de veiller au respect des normes, notamment en matière d'assurance sociale. T n'a pas droit à une gratification pour l'année en cours, ayant par ses agissements causé un dommage à la société. T n'a pas droit à un certificat de travail élogieux soulignant son sens des responsabilités, sa grande diligence, contenant des félicitations de son employeur et indiquant un licenciement économique, dès lors que ces éléments sont contraires à la réalité. | CO.337; CO.322d; CO.330a.a11

Erwägungen

E. 4

L'appelant se prévaut de la tardiveté du licenciement. Il explique que l'intimée avait connaissance des pratiques ayant motivé son congé, puisque c'est son directeur qui les avalisait. Il serait ainsi choquant de reprocher à l'appelant des manquements connus de celle-ci depuis de nombreuses années. Par ailleurs, s'il fallait admettre que l'intimée n'avait eu connaissance des pratiques reprochées qu'à réception du rapport d'audit le 11 février 2004, elle ne pouvait plus se prévaloir de ces reproches pour le licencier avec effet immédiat trois semaines plus tard. Quant à l'existence de l'avenant, elle fut connue de C _____ au plus tard le 25 février 2004, date à laquelle il a convoqué A _____ pour lui demander des explications à ce sujet. Le fait de laisser s'écouler neuf jours entre ce moment et celui du congé rendait le licenciement tardif.

E. 4.1

La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations, à défaut de quoi on peut admettre que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'au terme ordinaire du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.4; 123 III 86 consid. 2a). Un délai général de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié; une prolongation de quelques jours n'est admissible qu'à titre exceptionnel, selon les circonstances particulières du cas concret (ATF 130 précité). Il en va ainsi lorsque les exigences de la vie économique ordinaire (ATF 69 II 311), singulièrement les questions d'organisation inhérentes aux

personnes morales, imposent des délais plus longs. Tel est le cas si la décision de licenciement est de la compétence d'un organe de plusieurs membres auquel il faut donner le temps nécessaire à la formation de sa volonté. C'est aussi le cas lorsque le déroulement des faits reprochés nécessite des éclaircissements (arrêt 4C.400/1992 du 14 décembre 1993, consid. 3b).

E. 4.2

En l'espèce, les manquements relevés dans le rapport d'audit étaient connus de la maison mère et du président du conseil d'administration de l'intimée dès le 10 février 2004, date à laquelle l'auditrice a diffusé son rapport par messagerie électronique (pièce 75 app.). Le licenciement intervenu plus de trois semaines plus tard n'est ainsi plus dans un rapprochement temporel suffisant pour le justifier par les faits révélés par l'auditrice. L'existence de l'avenant au contrat de travail de l'appelant a été découverte au plus tard le 25 février 2004, lorsque C_____ a convoqué A_____ afin que celui-ci s'explique à ce sujet. L'administrateur président de l'intimée et le directeur adjoint des ressources humaines de la maison mère, D_____, ont recueilli des informations orales puis écrites de A_____ le vendredi 27 février et lundi 1er mars. Ils ont ensuite soumis leurs conclusions tendant au licenciement immédiat de A_____ et de l'appelant au directeur général de l'entreprise, conformément à la procédure habituelle lorsqu'il s'agit de cadres supérieurs d'une filiale. Il appert ainsi que C_____ et le directeur adjoint des ressources humaines ont immédiatement réagi lorsqu'ils ont appris l'existence des avenants, ont demandé des explications d'abord orales, puis écrites reçues dans les deux jours ouvrables qui ont suivi et ont transmis leurs conclusions au directeur du groupe. Entre le moment où C_____ et D_____ ont disposé des explications de A_____, soit le lundi 1er mars 2004 à 15h40 (pièce 79 app.), et le licenciement de celui-ci et de l'appelant intervenu le 5 mars 2004, trois jours ouvrables se sont écoulés. Au regard de la structure inhérente à toute grande société comme la société mère, qui peut impliquer une certaine lourdeur dans le processus décisionnel, il ne peut être reproché à l'intimée d'avoir agi de manière tardive. Le grief tombe donc à faux. Enfin, l'appelant ne saurait sérieusement prétendre que le fait que A_____ connaissait l'existence de l'avenant permette d'imputer cette connaissance à l'intimée. Comme on l'a vu, les deux directeurs ont agi de concert, en abusant de leur pouvoir de signer à deux, en vue précisément d'agir à l'insu du reste du conseil d'administration de l'intimée et de la maison mère. La volonté même des deux directeurs de cacher l'existence de ces avenants exclut de considérer que l'intimée en avait connaissance.

E. 5

Les premiers juges ont fait droit aux conclusions de l'appelant relatives au versement de son salaire (2'885 fr. 05), du pro rata du 13e (2'091 fr. 60) et du 14e salaire (204 fr. 40), de l'indemnité forfaitaire de frais (68 fr. 96) ainsi que de ses vacances (31'615 fr. 41) jusqu'au 5 mars 2004. Ces montants ne sont pas critiqués par les parties. L'appelant fait toutefois valoir que ces prétentions doivent s'étendre jusqu'à fin juin 2004. Dès lors que les rapports de travail ont pris fin le 5 mars 2004, il doit être débouté de celles-ci ainsi que de ses prétentions pour licenciement injustifié, tort moral, non respect du délai de congé et d'indemnité de départ prévue dans l'avenant. S'agissant de ce dernier, il ne peut en aucun cas trouver application: dans la mesure où, comme on l'a vu, l'appelant était de mauvaise foi en l'établissant, le fait de vouloir en déduire une quelconque validité constitue un abus de droit, qui ne mérite pas protection (art. 2 al. 2 CC). L'avenant exclut par ailleurs toute indemnité

de départ en cas de licenciement justifié. En revanche, l'appelant réclame à juste titre que l'intimée s'acquitte intégralement des charges sociales sur les gratifications et primes, comme cela est prévu dans le règlement d'entreprise (pièce 6 p. 12 app.). Il conviendra donc de préciser le jugement attaqué sur ce point.

E. 6

. L'appelant fait ensuite valoir un solde de 351 fr. 10 sur sa prime MBO pour 2002, le montant de 27'550 fr. de prime MBO pour 2003 et souhaite que le pro rata de celle de 2004 soit défini au moyen des comptes 2004 de l'intimée qu'il demande à celle-ci de produire. Les premiers juges ont considéré que l'appelant ne pouvait prétendre à une prime pour 2004, dès lors qu'il a été licencié avec effet immédiat. Ils ne se sont pas prononcés sur le montant de 351 fr. 10 de solde de prime sur l'exercice 2002 et ont retenu que l'appelant s'était fait verser un montant à titre d'avance de prime pour 2003 de manière indue. Il convient donc de déterminer si l'appelant peut prétendre à une prime MBO pour les années 2002 à 2004. La gratification au sens de l'art. 322d CO est une rétribution spéciale accordée en sus du salaire par l'employeur 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; est en revanche un salaire à l'exigibilité différée, non soumis à l'art. 322d CO, la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, telle que le 13e mois de salaire ou une autre rétribution semblable entièrement déterminée par contrat (ATF 129 III 276 consid.2 ; 109 II 447 consid. 5c). 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'engagement de l'employeur de verser une gratification peut résulter d'actes concluants, comme par exemple le versement régulier et sans réserve de la gratification pendant trois années consécutives au moins. 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 (cf. ATF 129 III 276 consid. 2 et les références citées).

E. 6.3

L'appelant a perçu, à partir de 1991, une prime MBO. Selon les pièces produites, qui ne couvrent pas toutes les années, celle-ci tendait à progresser et s'est élevée entre 13'250 fr. et 23'828 fr. Au vu de l'allocation régulière de la prime MBO, l'appelant pouvait de bonne foi déduire que l'intimée s'était engagée à lui verser chaque année un bonus comme complément de salaire. Le principe du versement d'une prime MBO doit donc être admis. Quant à son montant, l'intimée a admis que le calcul et la fixation du bonus annuel de l'appelant se faisait par celui-ci et était ensuite ratifié par A_____ (mémoire du 14 février 2005, chiff. 4; PV du 9 mai 2005, p. 6). En 2001, la prime s'est montée à 21'078 fr. et en 2002 à 24'180 fr. (pièce 26 app.), montants non contestés par l'intimée. L'appelant a allégué, sans être contredit, qu'un solde de 351 fr. 10 sur sa prime MBO de 2002 n'avait pas encore été versé. Ce montant est donc dû. S'agissant de la prime MBO sur l'exercice 2003, il apparaît que, comme à l'accoutumée, l'appelant l'a calculée et l'a soumise à A_____, dont l'écriture figure sur le décompte établi le 8 janvier 2004, et qui l'a fixée à 27'500 fr. (pièce 20 app.). La prime MBO pour 2003 a donc été déterminée de la même manière que

les années précédentes et ratifiée par le directeur de l'intimée. L'annonce de l'audit est intervenue le 20 janvier 2004. Il n'y a donc pas de raison de considérer que la prime MBO 2003 aurait été fixée de manière précipitée ou incorrecte. L'appelant peut ainsi prétendre à son versement. En revanche, il n'a pas droit à un versement au pro rata de la prime MBO 2004, dans la mesure où le règlement d'entreprise stipule expressément que les gratifications ne sont versées que pour autant que le contrat de travail n'ait pas été résilié avant la fin de l'année civile (pièce 6 p. 11 app.) et où la prime MBO sert particulièrement à rétribuer les personnes ayant au cours de l'exercice en question contribué aux résultats positifs de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient (pièce 13 app.). Le démerite de l'appelant en 2004 et le fait que son licenciement et celui d'un autre responsable de l'intimée a engendré des frais supplémentaires, dès lors que la société mère a dû détacher d'urgence l'une de ses employés et le directeur d'une autre filiale pour assurer l'interim, s'opposent également à ce qu'il puisse prétendre au pro rata de la prime MBO 2004. Il est évident que le comportement de l'appelant n'a eu d'impact positif ni sur les résultats de la filiale suisse ni sur le groupe en 2004, de sorte qu'il ne peut prétendre à y participer. La prétention de l'appelant étant sur ce point infondée, il n'y a pas lieu d'ordonner la production des comptes 2004, comme le réclame l'appelant.

E. 7

. L'intimée oppose en compensation les montants de 14'000 fr., 13'550 fr. et 775 fr. 50 que l'appelant a reçus à la suite de l'ordre de paiement qu'il a donné le 11 mars 2004 ainsi que des sommes de 9'021 fr. 85 et 65 fr. 22 remises par chèque par l'intimée. La somme de 775 fr. 50 se rapporte aux frais de maintenance de la maison de vacances de l'appelant et n'a à l'évidence pas à être payée par l'intimée. La somme de 14'000 fr. constitue une partie de la prime MBO 2003 et devra donc être déduite de celle à laquelle l'appelant peut prétendre. Le montant de 13'550 fr., intitulé frais de représentation 2004, représente en réalité l'autre partie de la prime MBO 2003. Dès lors que la seconde partie de la prime ne peut être versée sous forme de participation aux frais, l'intimée peut également la déduire des sommes dues. Finalement, l'appelant requiert la délivrance d'un nouveau certificat de travail. Celui établi par l'intimée conformément au jugement de première instance ne le satisfait pas. Il souhaiterait en recevoir un, non daté, au contenu suivant: « Nous attestons par la présente que Monsieur T_____ a été employé auprès de notre société en qualité de Administrative & Finance Manager et de Secrétaire de son Conseil d'administration durant la période du 1^{er} août 1987 au 30 juin 2004. La fonction de Administrative & Finance Manager comprend notamment les tâches suivantes : élaboration des rapports financiers ; élaboration du budget ; contrôle et maîtrise des coûts ; administration des ventes ; gestion des ressources humaines ; préparation des séances du Conseil d'Administration (procès-verbaux, rapports de gestion). Le sens des responsabilités, de l'initiative et du dévouement a conduit Monsieur T___ à assumer d'autres tâches telles que la gestion du système de contrôle de la qualité, la mise en œuvre de la politique informatique du groupe E_____ SA, le suivi de dossiers juridiques et la formation des Administrative & Finance Manager d'autres filiales du groupe E_____ SA. Monsieur T___ a toujours exécuté ses tâches avec la plus grande diligence et avec un succès qui lui ont valu les félicitations de ses collaborateurs et de son employeur. Aux fins de la cotation en bourse de E_____ SA, les membres de la Direction de la filiale suisse ont été remplacés par des administrateurs proches de l'actionnariat du groupe E_____ SA. C'est donc pour des raisons économiques que la relation de travail entre Monsieur T___ et E_____ a pris fin. Monsieur T___ quitte E_____ libre de tout engagement». 8.1 L'intimée s'oppose à

délivrer un tel certificat de travail, qui comporte des appréciations, selon elle, trop élogieuses et indique comme motif de départ une explication contraire à la réalité. 8.2 Selon l'art. 330a al. 1 CO, 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. Ce document a pour but de favoriser l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 consid. 3.2). Le choix de la formulation appartient à l'employeur; en doctrine, on admet que le travailleur ne peut en particulier exiger que soit repris le texte d'un précédent certificat intermédiaire, même si les circonstances n'ont pas changé fondamentalement depuis. Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à l'employeur 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. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés. Il y a lieu de mentionner le motif de fin des rapports de travail si celui-ci est nécessaire à l'appréciation générale de l'image générale du travailleur. C'est l'employeur qui supporte le fardeau de la preuve de la délivrance d'un certificat, si le travailleur la conteste; ce dernier doit prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat différent de celui qui lui a été remis (arrêt TF np 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, consid. 6.1 et les nombreuses références citées). 8.3 En l'espèce, les ajouts souhaités par l'appelant au certificat de travail tel qu'il est formulé par les premiers juges se rapportent à la qualité de son travail ("sens des responsabilités, de l'initiative et du dévouement", exécution des tâches avec la "plus grande diligence", succès "qui lui a valu les félicitations de ses collaborateurs et de son employeur") ainsi qu'à la cause de son départ. Dès lors que la formulation souhaitée par l'appelant au sujet de ce dernier point est contraire à la réalité objective, elle ne peut être reprise contre le gré de l'employeur dans le certificat de travail. Quant à l'appréciation du travail, il apparaît que les manquements reprochés à l'appelant ne sont pas compatibles avec le "sens des responsabilités, de l'initiative et du dévouement" ni "la plus grande" diligence et "les félicitations" que l'appelant souhaiterait voir figurer dans son certificat de travail. La formulation retenue par les premiers juges devra donc être confirmée. Il peut en revanche être donné suite à la requête de l'appelant que ledit certificat ne soit pas daté. Une datation largement postérieure à la fin des rapports de travail peut en effet susciter des questions de la part d'un éventuel employeur auxquelles l'appelant préférerait ne pas devoir s'exposer. En conclusion, l'appel est partiellement bien fondé, et le jugement est donc réformé en ce sens que les montants suivants sont dus par l'intimée: 2'885 fr. 05 salaire jusqu'au 5 mars 2004, 2'091 fr. 60 pro rata du 13 e salaire jusqu'au 5 mars 2004, 204 fr. 40 pro rata du 14 e salaire jusqu'au 5 mars 2004, 68 fr. 96 indemnité forfaitaire jusqu'au 5 mars 2004, 31'615 fr. 41 vacances jusqu'au 5 mars 2004, 351 fr. 10 solde prime MBO 2002, 27'500 fr. prime MBO 2003, soit 64'647 fr. 56 bruts et 68 fr. 96 nets ainsi que l'intégralité des charges sociales sur les montants dus à titre de 13 e et 14 e salaire et de prime MBO. Ces montants portent intérêts à 5% depuis le 5 mars 2004, ce qui n'est pas contesté. Viennent en déduction les montants déjà versés ou indus suivants: 14'000 fr., 13'550 fr., 775 fr. 50, 9'021 fr. 85 et 65 fr. 22, soit au total 37'412 fr. 57. Dès lors que l'appelant, qui réclamait environ 670'000 fr., succombe dans l'essentiel de ses conclusions, n'obtenant gain de cause que sur le paiement de la prime MBO 2003, le solde de celle de

2002 et la prise en charge par l'employeur des charges sociales sur les prestations des 13 e et 14 e salaire et de prime MBO, l'émolument d'appel sera laissé à sa charge (art. 78 LJP).

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