

# **GE\_GERICHTE C/4853/2020 vom 15. Januar 2024**

GE Cour de justice, 2024-01-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_4853\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_4853_2020)

FR: GE\_GERICHTE C/4853/2020 du 15 janvier 2024

IT: GE\_GERICHTE C/4853/2020 del 15 gennaio 2024

## **Erwägungen**

### **E. 2**

Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO.

### **E. 3**

Bien que concluant à l'annulation du chiffre 8 du dispositif du jugement, l'appelante reconnaît désormais que le contrat de travail entre les parties a pris fin au 29 février 2020 et ainsi devoir à l'intimé la somme de 15'166 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2020, correspondant à son salaire pour le mois de février 2020. Par conséquent, le chiffre 8 du dispositif du jugement sera confirmé à hauteur de 15'166 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2020, le sort du solde, relatif au "bonus", étant examiné ci-après (cf. infra ch. 4).

### **E. 4**

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir procédé à une mauvaise interprétation du contrat, l'amenant à retenir que le "bonus" de 24'000 fr. par année prévu dans le contrat de travail constituait un élément de salaire non soumis à conditions, alors qu'il s'agit, selon l'appelante, d'un bonus discrétionnaire.

4.1.1 Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixe d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Le salaire est la rémunération que l'employeur est tenu de verser au travailleur pour les prestations ou le temps que celui-ci a consacré à son service. En principe, la rémunération est fixée dans le contrat individuel de travail (art. 322 CO). La gratification est une rétribution spéciale versée par l'employeur en sus du salaire habituel à certaines occasions (art. 322d al. 1 CO). Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du "bonus" (ATF 145 V 188 consid. 5.2.2; 141 III 407 consid. 4.1). Il convient donc de déterminer, dans chaque situation et en fonction de la volonté des parties au moment de la signature du contrat et/ou lors des rapports de travail, s'il s'agit d'un élément du salaire (art. 322 CO) ou d'une gratification (art. 322d CO). Savoir si les parties ont convenu d'un "bonus" déterminé ou objectivement déterminable et, partant, d'un salaire variable (art. 322a CO) ou, au contraire, d'un "bonus" indéterminé ou objectivement indéterminable et, partant, d'une gratification (art. 322d CO) est affaire d'interprétation de leurs manifestations de volonté, selon les principes jurisprudentiels usuels (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_230/2019 du 20 septembre 2019 consid. 4.1).

4.1.2 En droit suisse des contrats, la question de savoir si les parties ont conclu un accord est soumise au principe de la priorité de la volonté subjective sur la volonté objective. Lorsque les parties se sont exprimées de manière concordante, qu'elles se sont effectivement comprises et, partant, ont voulu se lier, il y a accord de fait. Si au contraire, alors qu'elles se sont comprises, elles ne sont pas parvenues à s'entendre, ce dont elles étaient d'emblée conscientes, il y a un

désaccord patent et le contrat n'est pas conclu. Enfin, si les parties se sont exprimées de manière concordante, mais que l'une ou les deux n'ont pas compris la volonté interne de l'autre, ce dont elles n'étaient pas conscientes dès le début, il y a désaccord latent et le contrat est conclu dans le sens objectif que l'on peut donner à leurs déclarations de volonté selon le principe de la confiance; en pareil cas, l'accord est de droit (ou normatif) (ATF 144 III 93 consid. 5.2.1; 123 III 35 consid. 2b; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_643/2020 du 22 octobre 2021 consid. 4.1). En procédure, le juge doit donc rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO ; interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions et 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 142 III 239 consid. 5.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_431/2019 du 27 février 2020 consid. 5.1). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_643/2020 du 22 octobre 2021 consid. 4.2.1). Cette interprétation subjective repose sur l'appréciation des preuves. Si elle s'avère concluante, le résultat qui en est tiré, c'est-à-dire la constatation d'une commune et réelle intention des parties, relève du domaine des faits (ATF 142 III 239 consid. 5.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_411/2020 du 9 février 2021 consid. 3.1.3 et les arrêts cités). Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat - ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves -, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. Il s'agit d'une interprétation selon le principe de la confiance. Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_411/2020 du 9 février 2021 consid. 3.1.3 et les arrêts cités et 4A\_643/2020 du 22 octobre 2021 consid. 4.2.2).

#### **E. 4.2**

En l'espèce, il convient donc en premier lieu de rechercher quelle était la réelle et commune intention des parties concernant le "bonus" de 24'000 fr. figurant dans le contrat du 5 janvier 2009. Indépendamment du libellé du contrat, qui prévoit "à cela s'ajoute un bonus fixé à 24'000 fr.", le comportement de l'appelante tout au long de la relation contractuelle permet de tenir pour établi qu'elle avait la volonté de verser, de manière discrétionnaire, une somme maximum de 24'000 fr. par année à l'intimé à titre de gratification au sens de l'art. 322d CC. En effet, hormis en 2009 et 2010 où l'appelante a versé 24'000 fr., et même 29'000 fr. en 2009, à l'intimé, dès l'année 2011 l'appelante n'a plus jamais payé la totalité de ce montant, voire n'a rien versé. Elle n'a, en outre, jamais communiqué à l'intimé quels étaient les critères sur lesquels elle s'était fondée pour calculer le montant des "bonus" versés, ou pour renoncer à tout versement, ce qui confirme qu'elle estimait qu'il s'agissait là d'un geste discrétionnaire sur lequel elle n'avait pas à donner d'explication. Le fait que l'appelante n'ait

pas annoncé à l'intimé qu'elle entendait modifier le contrat de travail dans le sens d'une réduction de sa rémunération permet également de retenir qu'elle ne considérait pas cette annonce comme nécessaire, ce qui implique que, pour elle, le "bonus" n'était pas un élément du salaire contractuel. Pour sa part, l'intimé ne s'est jamais prononcé sur la manière dont il avait compris la clause litigieuse lors de la conclusion du contrat. Tout au long de la procédure, il s'est limité à plaider que la clause était claire et sans condition de sorte qu'il avait droit au montant annuel de 24'000 fr. Toutefois, son comportement au cours des douze années de relations contractuelles permet de retenir qu'il avait compris et accepté, lors de la conclusion du contrat du 5 janvier 2009, que le versement du montant de 24'000 fr. était laissé à l'entière discrétion de l'appelante. En effet, alors même que l'appelante ne lui a jamais indiqué vouloir modifier le contenu du contrat, il ne lui a jamais reproché de ne pas lui avoir versé la totalité de 24'000 fr. entre 2011 et 2019. Si l'intimé avait réellement compris lors de la conclusion du contrat qu'il s'agissait d'un élément de son salaire devant lui être versé sans condition, il aurait alors, dès la première fois où l'appelante ne lui a pas versé la totalité des 24'000 fr., interpellé celle-ci pour lui réclamer le solde dû. Par conséquent, bien que le contrat de travail du 5 janvier 2009 ait été maladroitement rédigé, il faut retenir au vu de leur comportement postérieur que la volonté réelle et commune des parties était qu'un montant pouvant atteindre 24'000 fr. par année soit versé par l'appelante à l'intimé de manière discrétionnaire. Par surabondance, il sera relevé que le salaire de base de l'intimé a été régulièrement augmenté de manière tacite, aucune modification écrite du contrat du 5 janvier 2009 n'ayant été produite, sans que le travailleur ne s'en soit plaint, si bien que sa rémunération globale a toujours été supérieure à ce qui a été convenu dans le contrat du 5 janvier 2009, soit un salaire annuel brut de 157'900 fr. (10'300 fr. x 13 + 24'000 fr.). En effet, l'intimé a perçu un salaire annuel brut de 159'006 fr. (11'462 fr. x 13 + 10'000 fr.) en 2011, 180'550 fr. (12'350 fr. x 13 + 10'000 fr.) en 2012 et 2013, 160'550 fr. (12'350 fr. x 13) en 2014, 166'725 fr. (12'350 fr. x 13 + 6'175) en 2015, 179'000 fr. (13'000 fr. x 13 + 10'000 fr.) en 2016, 169'400 fr. (13'000 fr. x 13 + 400 fr.) en 2017, 202'000 fr. (14'000 fr. x 13 + 20'000 fr.) en 2018 et 182'000 fr. (14'000 fr. x 13) en 2019 et 2020 au prorata pour les mois de janvier et février. Par conséquent, les chiffres 2 à 7, et le chiffre 8 à concurrence de 4'000 fr., du dispositif du jugement seront annulés et l'intimé sera débouté de ses conclusions en paiement d'un complément de bonus pour les années 2014 à 2020.

## **E. 5**

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir qualifié le licenciement de l'intimé d'abusif. 5.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 et les arrêts cités). 5.1.2 La violation de ses obligations contractuelles par le travailleur est un motif légitime de licenciement. A raison de son obligation de fidélité, le travailleur doit sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO). Découlant de l'application du principe de la bonne foi, cette obligation impose au travailleur de s'abstenir de tout comportement susceptible de léser l'employeur dans ses intérêts légitimes. Elle comporte aussi, selon les circonstances et les responsabilités du travailleur, un devoir d'informer et de renseigner l'employeur afin que celui-ci puisse prendre toutes les mesures nécessaires au bon déroulement du travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_287/2017 du 13 octobre 2017 consid. 4.2.2). Les rapports de confiance sont à la base du contrat de travail et si ceux-ci

sont ébranlés ou détruits, notamment en raison de la violation du devoir de fidélité du travailleur, ils peuvent même aller jusqu'à légitimer la cessation immédiate des rapports de travail (ATF 127 III 87 consid. 2c et les arrêts cités). Le devoir de fidélité persiste jusqu'à la fin du contrat de travail (ATF 128 III 271 consid. 4a). Le respect du devoir de fidélité est apprécié avec une rigueur accrue pour les cadres supérieurs (ATF 127 III 86 consid. 2c), compte tenu du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise. Il a ainsi été jugé qu'un cadre qui manifestait clairement son intention de changer d'emploi aussi vite que possible peu après le début de son contrat de travail violait son devoir de fidélité (ATF 117 II 560 consid. 3a).

5.1.3 L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 127 III 86 consid. 2a citant Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse, Lausanne, 1996, p. 173). La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité ne trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (ATF 123 III 246 consid. 5; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 et les arrêts cités). Est également abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO) (arrêt 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). L'émission de ces prétentions doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement; à tout le moins doit-il s'agir du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêt 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2). Enfin, l'abus peut également résulter des modalités du licenciement. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. Une violation manifeste du devoir imposé par l'art. 328 al. 1 CO, en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus. Par contre, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2; 4A\_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3).

5.1.4 Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2 et les références citées). Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié: si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 et les arrêts cités).

5.1.5 En application de l'art. 8 CC, c'est à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. Le travailleur doit établir le motif abusif, ainsi que le lien de causalité entre le motif abusif et la résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_240/2017 consid. 3). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à

apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2). La résiliation n'a pas besoin d'être motivée pour être valable (art. 335 al. 2 CO ; ATF 125 III 70 consid. 2a). Ainsi, même en cas d'absence de motivation du congé, de motivation fautive ou incomplète, la motivation mensongère en tant que telle ne constituant pas un abus de droit, le fardeau de l'allégation et de la preuve reste à la charge du travailleur qui invoque le caractère abusif du congé (ATF 121 III 60 consid. 3c ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_39/2023 du 14 février 2023 consid. 5).

5.2.1 En l'espèce, dans sa demande, l'intimé a fait valoir que le motif réel de son licenciement n'était pas une rupture des liens de confiance comme allégué par l'appelante mais le fait qu'il était en arrêt maladie et qu'il avait fait valoir des prétentions découlant du contrat de travail. La décision de licencier l'intimé ayant été prise par l'appelante dès le 24 avril 2019, même si le licenciement n'a été valablement notifié à l'intimé qu'à la fin de la période de protection, seuls les événements antérieurs au 24 avril 2019 peuvent être mis en lien de causalité avec le licenciement de l'intimé.

5.2.2 Le Tribunal a retenu qu'il n'apparaissait pas fondé que l'appelante ait licencié l'intimé car il s'était opposé à sa hiérarchie dès lors que dans son courrier du 24 avril 2019 elle avait annoncé ne pas vouloir entrer en matière sur les propos tenus par l'intimé dans son courrier du 12 avril 2019 et n'avait pas justifié le licenciement de l'intimé par son opposition dans ce même courrier. Dès lors qu'un licenciement donné pour une raison valable n'a pas à être motivé, il n'est en soi pas suffisant que l'appelante n'ait pas fait mention du contenu du courrier du 12 avril 2019 de l'intimé lorsqu'elle lui a annoncé son intention de le licencier pour que l'on puisse retenir qu'il ne s'agirait pas là du, ou d'un, motif ayant réellement conduit au licenciement de l'intimé. A juste titre, l'appelante fait valoir qu'elle ne pouvait plus garder l'intimé à son service après que celui-ci lui ait clairement exprimé qu'il n'adhérait plus depuis plusieurs mois à la politique de l'entreprise. Outre que le contenu du courrier du 12 avril 2019 pourrait laisser penser que l'intimé n'avait plus l'intention de retourner travailler pour l'appelante ("2<sup>e</sup> ème et dernière trahison que je subirai dans cette société"), l'intimé a indiqué ouvertement à l'appelante qu'il était désormais, et déjà depuis quelques mois, en désaccord sur sa manière de diriger la société, ce qui était propre à faire perdre à l'appelante la confiance qu'elle avait placée dans l'intimé. En effet, ce dernier n'étant pas un simple employé, mais un cadre supérieur de la société amené à mettre en application la politique du conseil d'administration, il était légitime que l'appelante attende de celui qui occupe le poste de CFO qu'il adhère à ses choix, qu'ils soient bons ou mauvais, afin de les appliquer. Le contenu du courrier du 12 avril 2019 de l'intimé était donc objectivement de nature à rompre le lien de confiance que l'appelante avait envers lui jusqu'alors. Par ailleurs, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, c'est à juste titre que l'appelante s'est permise de prendre contact avec l'intimé pour savoir où se trouvaient les reportings 2018. L'intimé a, en effet, cessé de travailler du jour au lendemain, de sorte que la reprise de son activité n'a pas pu être organisée. L'appelante a commencé par tenter de retrouver les données nécessaires à son activité sans l'aide de l'intimé. Or, il s'est avéré que si en théorie toutes les données auraient dû être accessibles sur le serveur, une partie d'entre

elles avaient été stockées par l'intimé dans une partie privée, ce qui ne lui est pas reproché. C'est alors que l'appelante a tenté de prendre contact avec l'intimé pour savoir où se trouvaient les reportings 2018. Sachant que les informations étaient sur son serveur privé et étant toujours lié par un devoir de fidélité, l'intimé aurait dû – dans la mesure où son état de santé le lui permettait, ce dont l'appelante n'avait pas de raison de douter et qui n'est pas démenti par les éléments du dossier – répondre à cette demande, en soi légitime et non disproportionnée. Même si les informations auraient pu être récupérées par un informaticien-administrateur, c'est à bon droit que l'appelante a demandé à l'intimé s'il pouvait lui transmettre les informations situées dans sa partie privée, car ce dernier aurait pu lui reprocher par la suite d'y avoir pénétré sans son autorisation. Par conséquent, il ne peut pas être fait grief à l'appelante d'avoir pris contact avec l'intimé et c'est à juste titre que l'appelante reproche à ce dernier d'avoir cessé toute communication en violation de son devoir de fidélité puisque ce silence a eu pour conséquence d'entraver son activité. Compte tenu de ce qui précède, les motifs avancés par l'appelante ayant conduit au licenciement de l'intimé sont réels et peuvent être mis en lien avec le licenciement de l'intimé, compte tenu notamment de leur proximité temporelle.

5.2.3 Au contraire, les motifs avancés par l'intimé, qui constitueraient selon lui les véritables motifs de son licenciement, ne peuvent être mis en lien de causalité avec celui-ci. Tout d'abord, c'est à tort que les premiers juges ont considéré que dans son courrier du 12 avril 2019 l'intimé avait formulé des prétentions découlant de son contrat de travail. Dans ce pli, l'intimé s'est pour l'essentiel attaché à critiquer la manière dont était dirigée l'entreprise et a dit regretter que les organes de son employeuse ne l'aient pas écouté ou pris son avis sur certains nombres de décisions. Il n'a formulé aucune demande en lien avec ses conditions de travail. Il n'a notamment pas demandé à ce que du personnel supplémentaire soit engagé ou fait valoir qu'il n'entendait plus travailler autant qu'avant. Par ailleurs, les demandes de l'intimé tendant à ce que sa personnalité soit respectée, à savoir qu'on cesse de le contacter pendant son absence pour cause de maladie, ont été émises postérieurement au 24 avril 2019, de sorte qu'un lien de causalité avec son licenciement doit être nié. En outre, rien ne permet de retenir que l'appelante aurait licencié l'intimé en raison de son absence pour cause de maladie si celui-ci n'avait pas écrit le courrier du 12 avril 2019. En effet, le 5 mars 2019, l'appelante indiquait encore à l'intimé qu'elle réactiverait ses accès à son retour. C'est donc bien en raison de la rupture des rapports de confiance et non de l'absence de l'intimé que son licenciement lui a été signifié. Dès lors, point n'est besoin d'examiner si c'est par la faute de l'appelante que l'intimé s'est trouvé en incapacité de travail.

5.2.4 Enfin, la manière dont l'appelante a procédé au licenciement de l'intimé n'est pas critiquable. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, l'intimé ne s'est pas vu annoncer son licenciement alors qu'il était encore protégé contre les congés inopportuns puisque l'appelante a justement indiqué que son contrat ne serait résilié qu'à la fin de cette période de protection. On ne voit pas pour le surplus que l'annonce de la résiliation à venir aurait été plus difficile à recevoir par l'intimé que l'aurait été une résiliation donnée abruptement une fois la période de protection écoulée; le mode de communication privilégié par l'appelante avait à cet égard le mérite de ne pas entretenir l'intimé dans une situation incertaine et de lui permettre, s'il le souhaitait, d'entreprendre directement des démarches afin de retrouver le moment venu un nouvel emploi. Enfin, le fait que l'appelante ait demandé à l'intimé de lui transmettre des renseignements alors qu'il se trouvait en incapacité de travail ne trouve aucun lien avec la manière dont il a été licencié, l'intimé continuant d'être lié par ses obligations jusqu'à la fin des rapports de travail. Par conséquent, la manière dont le congé a été donné à l'intimé ne

permet pas de qualifier le licenciement d'abusif.

### **E. 5.3**

Compte tenu de ce qui précède, l'appelante possédait un, voire deux, motifs légitimes de mettre fin à sa collaboration avec l'intimé, de sorte que le licenciement de celui-ci n'est pas abusif. Par conséquent, le chiffre 10 du dispositif du jugement querellé sera annulé et l'intimé sera débouté de ses conclusions en versement d'une indemnité pour licenciement abusif.

### **E. 6**

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir admis qu'il soit mentionné dans le certificat de travail de l'intimé que ce dernier avait eu d'excellentes relations professionnelles avec la direction générale et les administrateurs du groupe.

#### **E. 6.1**

Selon l'art. 330a al. 1er CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Dans un certificat de travail complet, l'employeur doit apprécier la conduite du travailleur. On entend par là le comportement (terme utilisé dans la version allemande) au travail, ce qui comprend les relations et l'attitude du travailleur avec les supérieurs hiérarchiques, les collègues, les fournisseurs ou encore les clients, mais aussi la ponctualité, par exemple (Ordolli, CR CO I, 2021, n. 18 ad art. 330a CO). Pour ce qui est des appréciations que supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un certain nombre de principes qui découlent de sa finalité, respectivement de sa double finalité. D'une part, le certificat de travail est destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur; à ce titre il doit être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner à de futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur; à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 136 III 510 in JdT 2010 I 437).

#### **E. 6.2**

En l'espèce, l'appelante fait valoir qu'il ne peut être indiqué dans le certificat de travail que l'intimé a entretenu d'excellentes relations professionnelles avec la direction générale et les administrateurs du groupe dès lors que l'intimé l'a traitée de traitresse et a refusé de suivre ses instructions. Contrairement à ce que plaide l'appelante, le fait que l'intimé lui ait fait part de son sentiment de trahison et qu'il n'était pas d'accord avec les décisions prises par la direction – sans toutefois qu'il soit avéré qu'il n'a pas suivi les instructions qui lui ont été données – ne permet pas de considérer que l'intimé n'a pas eu d'excellentes relations professionnelles avec la direction générale et les administrateurs du groupe pendant l'exécution du contrat. En effet, le comportement de l'intimé a été exempt de reproche pendant plus de dix ans d'activité. Par conséquent, le seul fait que l'intimé se soit ouvert à sa hiérarchie quant aux raisons de son absence, que ces raisons soient fondées ou non, ne permet pas de retenir que, globalement, ses relations n'étaient pas excellentes avec sa hiérarchie. La teneur du certificat de travail dont la délivrance a été ordonnée est donc conforme à la réalité et le jugement doit être confirmé sur ce point.

### **E. 7**

7.1 Lorsque l'autorité d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). En l'occurrence, le Tribunal a arrêté les frais judiciaires à

2'001 fr. 60 compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 75'000 fr. (art. 69 RTFMC), ce qui n'est pas critiqué en appel. Ils seront mis à hauteur de 1'800 fr. à la charge de l'intimé qui succombe majoritairement (art. 106 al. 1 CPC) aux termes du présent arrêt, n'ayant eu gain de cause que sur ses prétentions salariales pour le mois de février 2020 et l'établissement de son certificat de travail d'une valeur litigieuse symbolique de 1 fr. Par conséquent, les chiffres 14, 16 et 17 du dispositif du jugement seront annulés et l'appelante sera condamnée à verser 51 fr. 60 aux Services financiers du Pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève et 150 fr. à l'intimé. S'agissant d'un litige de droit du travail, c'est à raison que le Tribunal n'a pas alloué de dépens de première instance (art. 22 al. 2 LaCC).

## **E. 7.2**

En raison de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., des frais judiciaires doivent également être perçus pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ils seront arrêtés à 1'600 fr. (art. 71 RTFMC) et compensés avec l'avance du même montant effectuée par l'appelante, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Compte tenu de l'issue du litige, ils seront mis intégralement à la charge de l'intimé à hauteur de 1'600 fr. et celui-ci sera condamné à verser ce montant à l'appelante au titre de remboursement des frais judiciaires d'appel (art. 111 al. 2 CPC). Il ne sera pour le surplus pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 14 septembre 2022 par A\_\_\_\_\_ SA contre le jugement JTPH/227/2022 rendu le 13 juillet 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4853/2020. Au fond : Annule les chiffres 2 à 8, 10 et 14, 16 et 17 du dispositif du jugement entrepris et statuant à nouveau : Donne acte à A\_\_\_\_\_ SA de son engagement à verser à B\_\_\_\_\_ la somme de 15'166 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2020, l'y condamnant en tant que de besoin. Met les frais judiciaires de première instance, arrêtés à 2'001 fr. 60 et compensés à hauteur de 1'950 fr. avec l'avance de frais de même montant versée par B\_\_\_\_\_, à la charge de B\_\_\_\_\_ à hauteur de 1'800 fr. Condamne A\_\_\_\_\_ SA à verser 51 fr. 60 aux Services financiers du Pouvoir judiciaire à titre de solde des frais judiciaires de première instance et 150 fr. à B\_\_\_\_\_ au titre de frais judiciaires de première instance. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'600 fr., les met à la charge de B\_\_\_\_\_ à hauteur de 1'600 fr. et les compense avec l'avance effectuée par A\_\_\_\_\_ SA qui reste acquise à l'Etat de Genève. Condamne B\_\_\_\_\_ à verser 1'600 fr. à A\_\_\_\_\_ SA au titre des frais judiciaires d'appel. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Monsieur Patrick CHENAUX, président; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Monique FLÜCKIGER, juge salariée; Madame Fabia CURTI, greffière. Le président : Patrick CHENAUX La greffière : Fabia CURTI 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.