

GE_GERICHTE C/62/2000 vom 21. Januar 2002

GE Cour de justice, 2002-01-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_62_2000

FR: GE_GERICHTE C/62/2000 du 21 janvier 2002

IT: GE_GERICHTE C/62/2000 del 21 gennaio 2002

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL;INDEMNITÉ DE DÉPART;ÉGALITÉ DE TRAITEMENT;CERTIFICAT MÉDICAL | T a été engagé par la banque F qui, après fusion avec une autre entité bancaire, est devenue la banque E SA. Dans ce contexte, une convention sur le processus de suppression d'emplois a été signée, prévoyant notamment une indemnité de départ, laquelle était subordonnée à deux conditions cumulatives, à savoir la suppression du poste et l'impossibilité d'envisager une mutation acceptable. La Cour constate que T ne peut prétendre à cette indemnité, dès lors que son poste n'a pas été supprimé mais juste transféré. Cependant, E SA ayant mis en oeuvre un système de prestations bénévoles à l'occasion des licenciements prononcés dans le cadre du transfert de poste, la Cour examine si T peut prétendre tout de même à une indemnité sur la base du principe de l'égalité de traitement. Dans ce cadre, E SA a fixé des critères afin d'octroyer des indemnités de départ, soit notamment l'état de santé. Or à cet égard, la Cour parvient à la conclusion que le certificat médical de T établi après la signification du congé n'a pas suffisamment de force probante quant à ses problèmes de santé. Partant, la Cour retient que la situation de T est fort différente de ces anciens collègues qui ont obtenu une indemnité de départ, de sorte qu'elle ne peut y prétendre sur la base du principe de l'égalité de traitement. Enfin, la Cour réforme le jugement du Tribunal des prud'hommes par lequel celui-ci avait octroyé à T une prime d'ancienneté en se basant sur un aide-mémoire et un numéro spécial du journal interne de la banque, aux motifs que ces derniers n'ont aucune portée contractuelle. | CO. 328

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes; ci-après LJP), l'appel de T _____ est recevable. Il en va de même de l'appel incident formé par E _____ SA dans son mémoire de réponse du 4 janvier 2001 (art. 62 al. 1 LJP).

E. 2

L'appelante réclame le paiement d'un montant de fr. 21'401,25 à titre d'indemnité de départ. Se pose dès lors la question de l'applicabilité de la « Convention portant sur le processus de suppression d'emplois dans le contexte de la fusion de la F _____ et de l'E _____ » dans le cas d'espèce. a) Selon le chiffre 4.1 de la Convention, une indemnité de départ est allouée en cas de « résiliation du contrat de travail par la Banque suite à la suppression d'emplois », notamment en cas de « suppression impérative du poste et impossibilité d'envisager une mutation acceptable au sens des dispositions du chiffre 4.5 ». Avec l'intimée, la Cour de céans relèvera, liminairement, que l'allocation d'une indemnité de départ est subordonnée à la réalisation de deux conditions cumulatives : la

suppression du poste et l'impossibilité d'envisager une mutation acceptable. Se pose dès lors la question, comme le soutien T _____, de savoir si un transfert de poste équivaut à une suppression de poste. Premièrement, il sied de relever que le texte même de la disposition litigieuse ne plaide pas en faveur de la thèse de l'appelante. En effet, si les parties à la Convention avaient entendu englober la notion de transfert de poste dans celle de suppression de poste, nul doute qu'une mention idoine y aurait été apportée. Deuxièmement, la façon dont la Convention a été appliquée dans les faits ne laisse planer aucun doute quant à son applicabilité en cas de transfert de poste. En effet, il ressort clairement des déclarations du témoin H _____ que les collaborateurs indemnisés, bien qu'ayant refusé de se rendre à Bussigny, ne l'ont pas été sur la base de la Convention, mais, par unité de doctrine, les indemnités octroyées ont été calculées conformément à la Convention. Cet état de fait correspond d'ailleurs à ce que la Cour d'appel a retenu dans le cadre des 12 autres affaires dont elle a eu à connaître. En conséquence, la Cour de céans retiendra, contrairement à la thèse de l'appelante, que la Convention n'est pas applicable en l'espèce, le poste n'ayant manifestement pas été supprimé. Partant, la question de savoir si les raisons de santé sont comprises dans les conditions acceptables prévues par l'art. 4.5 de la Convention peut demeurer indéterminée. Reste dès lors à déterminer si l'appelante peut prétendre à une indemnité sur la base du principe de l'égalité de traitement, un certain nombre d'autres employés de l'intimée ayant reçu, à un moment ou un autre, une indemnité de départ, vu leur état de santé et bien qu'ils aient refusé un transfert à Bussigny (cf. causes nos C/13878/1998-4, C/13881/1998-4, C/13883/1998-4, C/13886/1998-4, C/13890/1998-4, C/13892/1998-4, C/13901/1998-4, C/13907/1998-4, C/13910/1998-4, C/13912/1998-4, C/13913/1998-4, C/63/2000-4). b) Le principe de l'égalité de traitement dans les rapports de travail est déduit de l'article 328 alinéa 1 CO, qui prévoit la protection de la personnalité du travailleur. Celui-ci revêt une portée relativement limitée, compte tenu des situations particulières en la matière. Il trouve son application principale dans l'octroi ou le refus de prestations volontaires de la part de l'employeur ; il ne peut en revanche être invoqué en relation avec la fixation du salaire, à l'engagement ou lors de la résiliation du contrat de travail (Rehbindler , Commentaire bernois, n° 9 ad art. 328 ; Duc/Subilia , Commentaire du contrat individuel de travail, ad art. 328 p. 246). Ainsi, un travailleur ne saurait se prévaloir du principe de l'égalité de traitement s'agissant du principe même de son licenciement ; en revanche, l'employeur doit se conformer à ce principe s'il accorde volontairement, à l'occasion de licenciements, des prestations allant au-delà de celles auxquelles il est tenu en vertu de la loi ou du contrat. Certes, le Tribunal fédéral, n'a pas tranché à ce jour la question de savoir dans quelle mesure le principe de l'égalité de traitement est contenu implicitement à l'article 328 alinéa 1 CO. Il a toutefois retenu, dans le cadre des trois affaires parallèles qui lui ont été soumises sur recours en réforme de l'intimée (cf. arrêts du 13 juin 2001 en les causes nos 4C.90/2001 , 4C.94/2001 et 4C.96/2001), que la volonté d'assurer l'égalité de traitement entre les employés ressortait clairement de la démarche choisie par la banque. c) Le principe de l'égalité de traitement exige que des situations semblables soient traitées de façon semblable ; à l'inverse, que des situations différentes reçoivent un traitement différent. Comme cela ressort des témoignages recueillis dans la présente cause et des arrêts rendus dans les 12 affaires parallèles, l'intimée a prévu et mis en œuvre un système de prestations bénévoles à l'occasion des licenciements prononcés dans le cadre du transfert du service du trafic des paiements de Genève à Bussigny. Elle doit donc respecter le principe d'égalité de traitement entre les personnes visées par ce système. T _____ a ainsi le droit d'être traitée de la même façon que ses collègues dont la situation est similaire à la

sienne. d) L'intimée a posé des critères lui permettant de déterminer le cercle des personnes dont elle comprenait le refus de poursuivre les relations de travail et auxquelles elle entendait attribuer, à bien plaisir, des indemnités de départ, soit notamment l'état de santé. Sous l'angle du principe de l'égalité de traitement, la Cour de céans n'a pas à juger du bien-fondé des critères en cause – qui entraînent l'octroi de prestations non légales ou contractuelles mais bien volontaires – mais doit se borner à vérifier leur application correcte et semblable aux personnes dans des situations semblables. En l'occurrence, pour prouver que son état de santé ne lui permettait pas de se déplacer tous les jours à Bussigny, l'appelante a produit un certificat médical établi par le Dr C _____ le 27 octobre 1999 dont la teneur est la suivante : « Le médecin soussigné certifie que Madame T _____ née le 9.2.51 souffre d'IHA depuis 1989 et ne peut travailler, pour raisons médicales, qu'à demi-journée. De plus, les trajets Genève Bussigny en plus de son travail ne sont pas indiqués dans son cas ». e) Réfutant les problèmes de santé de son ancienne employée et sollicitant à cet égard une expertise, l'intimée tire argument du fait qu'elle en ignorait l'existence au moment du licenciement et qu'ils ne l'empêchaient pas, en tout état, d'aller travailler à Bussigny. Un certificat médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu. L'employeur peut mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve et le salarié a la faculté d'apporter la démonstration des conséquences professionnelles de son affection médicale par d'autres voies. Pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée : ainsi en est-il, par exemple, de l'empêchement consécutif à un licenciement ou au refus d'accorder des vacances au moment désiré par le travailleur, des absences répétées de celui-ci, de la production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance, de la présentation d'attestations contradictoires ou faisant uniquement état des plaintes du travailleur ou encore établies plusieurs mois après le début des symptômes (ATF non publié du 21 avril 1997, cause n° 4P.112/1996 et les références citées). En l'occurrence, plusieurs éléments tendent à démontrer que le certificat médical litigieux n'a pas la portée probante que l'appelante veut lui attribuer. En premier lieu, à l'exception d'un collègue de travail, aucun témoin n'a déclaré être au courant de ses problèmes de santé. Plus particulièrement, ses supérieurs hiérarchiques n'en ont eu connaissance qu'après son licenciement. Jusqu'à ce moment-là, elle ne s'est en effet prévalu que de « raisons personnelles » (cf. confirmation du refus du 31 août 1998) ou de la durée des trajets (cf. déclaration du témoin I _____). Deuxièmement, l'instruction de la cause a révélé plusieurs incohérences, voire contre-vérités, dans les affirmations de l'appelante. Elle a ainsi notamment prétendu que son supérieur hiérarchique, D _____, savait qu'elle avait réduit son taux d'activité pour des raisons de santé, ce que celui-ci a infirmé sous la foi du serment. Au demeurant, il paraît pour le moins curieux qu'elle n'a pas manqué un seul jour de travail en 1989, alors que c'est justement cette année-là qu'elle a réduit son taux d'activité. Par ailleurs, force est de constater que le certificat médical du Dr. C _____, établi après la signification du congé, est pour le moins laconique, tenant sur une simple fiche d'ordonnance médicale. Quant à ses déclarations en audience, elles sont sujettes à caution, tant il est vrai qu'elles ne rencontrent aucun écho dans le dossier, si ce n'est dans les allégations de sa patiente (par exemple : raisons de la diminution du taux d'activité en 1989, de l'absence de démarches auprès de l'AI). De plus, même si des trajets quotidiens de Genève à Lausanne sont « contre-indiqués », de l'avis du médecin traitant même, cela ne signifie pas encore qu'ils fussent médicalement exclus, ce d'autant

plus que l'intimée était prête à faire preuve de flexibilité dans l'aménagement des horaires et taux d'occupation. L'impact de l'état de santé de T_____ sur sa force de travail doit enfin être relativisée, si l'on se réfère à son faible taux d'absence. Au vu de ce qui précède, la Cour de céans retiendra que la situation de T_____ est fort différente de celle de ses anciennes collègues qui ont obtenu une indemnité de départ, vu leur état de santé et leur refus d'être transférées à Bussigny, de sorte qu'elle ne saurait y prétendre sur la base du principe de l'égalité de traitement. Par conséquent, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point et, partant, les conclusions subsidiaires de l'intimée, tendant à ce qu'une expertise médicale soit ordonnée, sont sans objet.

E. 3

Sur appel incident, E_____ SA estime que c'est à tort que les premiers juges ont alloué fr. 10'000.-- à T_____ à titre de prime d'ancienneté. En premier lieu, il sied de rappeler que la Convention n'est pas applicable en l'espèce, puisque le poste de l'appelante n'a pas été supprimé (cf. consid. 2a supra). Partant, c'est à bon droit que le Tribunal a retenu qu'aucune prime d'ancienneté n'était due sur la base du chiffre 4.7 de la Convention. Quant aux deux autres documents produits qui fonderaient un tel droit, soit un aide-mémoire et un numéro spécial du journal interne de la banque, force est de constater qu'ils n'ont non seulement aucune portée contractuelle, vu leur caractère purement informatif, mais qu'ils traitent des cadeaux d'ancienneté au sein d'E_____ SA, soit la nouvelle entité issue de la fusion des deux banques. Or, comme T_____ a refusé son transfert à Bussigny, elle n'a pas signé le nouveau contrat de travail proposé par E_____ SA et ne saurait dès lors prétendre aux avantages garantis par celui-ci. Enfin, si le juge applique les règles du droit et de l'équité, lorsque la loi réserve son pouvoir d'appréciation ou qu'elle le charge de prononcer en tenant compte soit des circonstances, soit de justes motifs (art. 4 CCS), il n'en demeure pas moins que l'équité n'est pas une source d'obligations en droit suisse et ne saurait, partant, fonder une créance. Au vu de ce qui précède, le jugement entrepris sera annulé et T_____ déboutée de ses conclusions sur ce point.

E. 4

Les conditions de la témérité n'étant manifestement pas réalisées, aucun dépens ne sera alloué (art. 76 al. 1 LJP).

E. 5

Les circonstances du cas d'espèce justifient de mettre l'émolument d'appel à la charge de l'intimée, qui succombe, l'émolument d'appel (art. 78 LJP), étant précisé que la valeur litigieuse résiduelle en appel est supérieure à fr. 30'000.-- (art. 343 al. 2 CO et 60 al. 1 LJP).

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