

# GE\_GERICHTE C/6706/2002 vom 20. Januar 2004

GE Cour de justice, 2004-01-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_6706\\_2002](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_6706_2002)

FR: GE\_GERICHTE C/6706/2002 du 20 janvier 2004

IT: GE\_GERICHTE C/6706/2002 del 20 gennaio 2004

## Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; BANQUE; RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ DE REPRÉSAILLES; CONTESTATION DU CONGÉ; OBSERVATION DU DÉLAI; PÉREMPTION; INDEMNITÉ DE VACANCES; DÉLAI DE RÉSILIATION | T travaille en tant qu'assistant gestionnaire pour la banque E. Il est licencié durant la première année de service. Il ne peut invoquer un congé abusif, ne s'étant pas opposé au licenciement avant la fin du délai de congé. Le fait que T se soit vu garantir un bonus pour la première année, indépendamment de ses résultats, n'empêchait pas l'employeur de le licencier pour insuffisance de prestations. Il est en l'espèce établi que T et son gestionnaire n'ont pu apporter les clients espérés, ce qui leur a été rappelé plusieurs fois, qu'ils étaient réticents à justifier de leurs activités et qu'ils ont violé une directive interne. La Cour retient donc que la banque a licencié T en raison de ses résultats insuffisants et non pour le priver du bonus garanti. Au vu du fait que T a été licencié après moins d'une année, ce qui ne facilite pas les recherches d'emploi, l'on ne peut exiger de lui qu'il prenne 20 jours de vacances pendant les 3 mois du délai de congé. | CO.329d; CO.335; CO.336; CO.336a; CO.336b

## Erwägungen

### E. 1

Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, l'appel est recevable (art. 57 de la loi sur la juridiction des prud'hommes). Il en va de même de l'appel incident (art. 60 al. 1 de la loi).

### E. 2

La Cour d'appel ordonnera la rectification des qualités de la banque, devenue E\_\_\_\_\_SA.

### E. 3

L'article 336b al. 1 CO prescrit que la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. L'inobservation des exigences de forme posées à cette disposition entraîne la péremption du droit à l'indemnité de l'article 336 a CO.

Autrement dit, la partie qui soutient avoir été victime d'un congé abusif perd son droit à l'indemnité si elle ne forme pas opposition ou si son opposition reste sans effet parce qu'elle n'est pas faite en temps utile et dans la forme prévue (ZOOS, La résiliation abusive du contrat de travail, Lausanne, 1997, p. 310/1) En l'espèce, le délai de préavis est venu à échéance le 30 septembre 2001. C'est en vain qu'on cherche dans les courriers du conseil zurichois de T\_\_\_\_\_ adressés à la banque durant la période de résiliation l'expression d'une opposition au sens de la disposition précitée. Leur lecture démontre au contraire que le principe du licenciement n'était pas mis en cause, T\_\_\_\_\_ se bornant à faire valoir un certain nombre de prétentions issues du contrat de travail, à l'exclusion de toute indemnité pour rupture injustifiée des rapports de travail. T\_\_\_\_\_ ne saurait donc prétendre, pour ce

seul motif déjà, à une indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO.

#### **E. 4**

Voudrait-on entrer en matière concernant l'argumentation d'T\_\_\_\_\_, elle devrait en tout état être rejetée pour les motifs suivants. a. T\_\_\_\_\_ semble soutenir que les parties auraient, oralement, dérogé aux termes de leur convention écrite, formalisée par la signature de la lettre d'engagement du 26 septembre 2000, notamment en ce qui concerne la durée des rapports contractuels et la prime d'engagement qu'il revendique. Force est de constater, au vu des déclarations recueillies au cours des enquêtes que cet allégué n'a été confirmé par aucun témoin, de sorte qu'il faut considérer que T\_\_\_\_\_ a échoué dans la preuve dont le fardeau lui incombait (art. 8 CC). b. Il convient ensuite de rappeler que le contenu d'un contrat doit être déterminé tout d'abord par interprétation subjective, c'est-à-dire en recherchant la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO; ATF 117 II 273 consid. 5a; SJ 2003, p. 315). La détermination de cette intention relève de l'appréciation des preuves dont elle est le résultat (ATF 118 II 365, rés. JdT 1993 I 362; TF in SJ 1989 p. 290). Les circonstances survenues postérieurement à la conclusion du contrat, notamment le comportement des parties, peuvent constituer des indices de la volonté réelle des parties (TF in SJ 1996 p. 549 consid. 3 et arrêts cités). Les déclarations des parties doivent s'interpréter d'après leur texte et leur contexte, ainsi que d'après toutes les circonstances qui les ont précédées et accompagnées (ATF 117 II 273 consid. 5 et les arrêts cités). Ce faisant, le juge doit déterminer ce qui est approprié car on ne saurait admettre que les parties ont voulu une solution inadaptée (ATF 122 III 240 consid. 3a; ATF 115 II 264 consid. 5a = JdT 1990 I 57). Dans la règle, chaque clause contractuelle doit être interprétée eu égard au contrat dans son ensemble (SJ 1996, p. 623 et références citées). Si le juge n'arrive pas à déterminer la volonté réelle des parties, il doit interpréter leurs déclarations selon le principe de la confiance, soit selon le sens que leur destinataire devait raisonnablement leur attribuer, s'agissant de l'interprétation dite objective (ATF 125 III 305 consid. 2b; 123 III 165 consid. 3a = JdT 1998 I 2; 123 III 16 consid. 4b; 122 III 426 consid. 5; 111 II 276 consid. 2b). En l'absence d'indices contraires, les termes utilisés par les parties sont censés être employés dans leur sens habituel. En revanche, lorsque les parties ont convenu de donner à certains mots un sens déterminé, cette définition l'emporte sur le sens habituel (TF in SJ 1996, 623 consid. 3a et les références citées). Il convient néanmoins de ne pas attacher une importance décisive au sens des mots, même clairs, utilisés par les parties, dès lors qu'il peut résulter du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que la lettre ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (SJ 2003, p. 316 et références citées, notamment ATF 128 III 212). Enfin, selon une jurisprudence constante, les clauses ambiguës d'un contrat s'interprètent contre la partie qui les a rédigées (ATF 122 III 119 consid. 2a; 115 II 264 consid. 5a = JdT 1990 I 57; 113 II 49). c. En ce qui concerne la durée des rapports contractuels, la lettre d'engagement du 26 septembre 2000 ne souffre aucune interprétation, dès lors qu'il est précisé que le contrat est conclu pour une durée indéterminée et que le délai de résiliation est clairement mentionné, étant observé T\_\_\_\_\_ a invoqué cette clause contractuelle - plus favorable que la loi -- à son profit. Le fait que les parties aient eu en vue et discuté (d') une relation contractuelle d'une certaine durée est sans incidence à cet égard. En effet, il n'y a rien d'insolite, bien au contraire, et c'est plutôt dans l'intérêt de l'employé, que les conditions futures d'une relation de travail soient définies à l'avance, notamment en ce qui concerne la rémunération, les primes d'intéressement, la durée des vacances etc. Si donc les parties ont clairement stipulé les conditions à l'octroi d'un bonus de fin d'année, ce pour plusieurs années, cela ne les empêchait pas de prévoir que l'une ou l'autre d'entre elles

puisse mettre fin au contrat, en respectant le délai de préavis. En l'occurrence, il n'a été prévu aucune prime à l'engagement et T\_\_\_\_\_ ne saurait tirer argument du fait qu'un autre établissement bancaire aurait été disposé à lui accorder une telle prime. Il ressort au contraire clairement des documents contractuels que les parties ont réglé cette question d'une autre manière, conformément à leur liberté contractuelle garantie par l'article 19 alinéa 1 CO, à savoir par l'octroi à l'employé d'actions du groupe E\_\_\_\_\_ à l'échéance de trois années de collaboration effective. d. En principe, un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié librement moyennant respect du délai de congé contractuel ou légal (article 335 alinéa 1 CO; ATF 121 III 60 = Jdt 1996, p. 47 ss., not. P. 49). Sur demande de l'autre partie, le congé doit être motivé (article 335 alinéa 2 CO). Il appartient à celui qui prétend qu'un congé est abusif d'en apporter la preuve (ATF 121 III précité = JDT 1996 p.49). Est notamment abusif le congé prononcé dans le seul but d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie résultant du contrat de travail. Sont en particulier visées les gratifications, indemnités de départ, primes d'ancienneté, augmentations du droit aux vacances, augmentations de salaire prévu par une convention collective de travail, adaptations du salaire au renchérissement (ZOOS, op. cit., p. 196). T\_\_\_\_\_ soutient qu'on se trouve en l'espèce dans ce cas de figure, dès lors que le congé lui a été signifié pour le 30 septembre 2001, soit un mois avant l'échéance de la première année de service Cette argumentation est simpliste. Elle reviendrait en effet, par le jeu du délai de préavis particulièrement long – trois mois (pour la fin d'un mois) – à rendre pratiquement impossible toute résiliation du contrat durant la première année de service, dès lors que n'importe quel employeur a besoin de 6 mois au minimum pour apprécier les qualifications d'un nouveau collaborateur. Le fait que T\_\_\_\_\_ – et son directeur – n'étaient pas tenus d'atteindre un objectif financier précis pour bénéficier du bonus de première année n'interdisait pas non plus à l'employeur de mettre fin aux rapports de service en raison de l'insuffisance des prestations du collaborateur. Il ressort des explications de G\_\_\_\_\_ que T\_\_\_\_\_ – et son directeur - étaient réticents à justifier de leurs résultats et qu'il était difficile d'obtenir ponctuellement un business plan et les informations nécessaires relatives à leur stratégie et leurs dépenses. Le courriel de A\_\_\_\_\_ du 17 janvier 2001 traduit clairement ce malaise, vu l'invitation – qui ressemble à une sommation – de fixer un modus operandi pour faciliter leur intégration dans l'Organisation et améliorer leur savoir faire en vue d'atteindre les objectifs fixés. Le courriel du 17 février suivant est encore plus explicite, A\_\_\_\_\_ devant rappeler à C\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_ que le principal objectif d'une banque est de faire du profit pour les actionnaires. Tout aussi gênant est le reproche adressé aux deux gestionnaires - qui devaient savoir que leur activité était à ce stade déficitaire pour leur employeur – d'avoir violé certaines règles internes de la banque (immatriculation du véhicule de fonction, inscription dans un club), étant observé que ni C\_\_\_\_\_ ni T\_\_\_\_\_ n'ont contesté sur un quelconque point ce courriel. Plus de deux mois et demi plus tard, la situation ne s'était pas améliorée, vu le mécontentement exprimé par A\_\_\_\_\_ quant aux résultats financiers médiocres obtenus par les deux gestionnaires. Face à de tels constats, la question de savoir si dans les apports des intéressés devaient être compris les fonds apportés à la banque exclusivement ou au Groupe dans son ensemble paraît relativement académique tant les résultats étaient éloignés de ceux que l'employeur était en droit d'attendre de ces collaborateurs, engagés comme équipe de gestionnaires, C\_\_\_\_\_ en qualité de "Head of Private Banking". La Cour d'appel admet donc que le licenciement est intervenu en raison d'une appréciation défavorable de l'évolution future de la collaboration en non pas pour éviter le paiement du bonus de première année. On ne voit pas quel intérêt la banque aurait

pu avoir à se séparer deux collaborateurs pour une telle raison alors que le paiement de bonus est chose courante dans le domaine de la gestion de fortune et que, dès la 2<sup>e</sup> année, le versement du bonus dépendait de conditions de performance et de rendement strictes. L'appel de T\_\_\_\_\_ s'avère en conséquence infondé sur tous les points.

#### **E. 5**

En ce qui concerne l'appel incident, la Cour d'appel fait siens les motifs des premiers juges. Compte tenu des qualifications particulières de T\_\_\_\_\_ qui exerce son activité dans une région précise du monde, compte tenu également du fait qu'un licenciement après quelques mois d'activité seulement ne facilite pas les recherches d'un emploi équivalent, il ne pouvait être exigé de l'intéressé qu'il prenne ses vacances durant la période du préavis contractuel, étant encore observé qu'il avait été engagé par la banque avec son directeur et qu'il pouvait légitimement prétendre à continuer cette activité en équipe. L'appel incident sera en conséquence rejeté. Le dispositif du jugement, entaché d'une erreur manifeste, sera corrigé.

#### **E. 6**

Il se justifie de laisser les frais de l'appel, respectivement de l'appel incident, à la charge de la partie qui les a exposés.

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