



E\_\_\_\_\_ SA  
**Dom. élu:** FER - SAJEC  
Madame Juliette JACCARD  
Rue de Saint-Jean 98  
Case postale 5278  
1211 Genève 11

**Partie appelante**

Monsieur T\_\_\_\_\_  
**Dom. élu:** Me Jean-Bernard WAEBER  
Rue Verdaine 12  
Case postale 3647  
1211 Genève 3

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 18 juin 2008

Mme Renate PFISTER-LIECHTI, présidente

MM. Yves DECREY et François MINO, juges employeurs

MM. Pierre-André REBETEZ et Jorge SANCHEZ, juges salariés

Mme Magali BUSER, greffière d'audience

**EN FAIT**

- A.** Par jugement du 19 novembre 2007, notifié le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a condamné E\_\_\_\_\_ SA à payer à T\_\_\_\_\_ la somme de 27'990 fr. nets représentant une indemnité pour résiliation abusive (art. 336a al. 1 et 2 CO), soit trois mois de salaire, et 9'294 fr. 25 bruts à titre de compensation pour des vacances non prises et a débouté les parties de toutes autres conclusions.
- B.** Par acte déposé au greffe du Tribunal des prud'hommes le 20 décembre 2007, E\_\_\_\_\_ SA a appelé de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation dans les limites des montants alloués à T\_\_\_\_\_ et a conclu au déboutement de ce dernier de toutes ses conclusions.

Elle a fait valoir, en résumé et en substance, que T\_\_\_\_\_ avait été licencié non pas parce qu'il avait émis, de bonne foi, des prétentions salariales, mais parce qu'il avait refusé de collaborer à un projet qui devait lui être confié; s'agissant des vacances auxquelles il avait encore eu droit, T\_\_\_\_\_ aurait dû les prendre durant le délai de préavis de trois mois.

Dans sa réponse, T\_\_\_\_\_ a conclu à la confirmation du jugement entrepris, dont il a détaillé les montants qui lui avaient été alloués.

À l'audience du 15 mai 2008, devant la Cour d'appel, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

- C.** Les faits pertinents suivants ressortent du dossier :
- a.** E\_\_\_\_\_ SA, inscrite au Registre du commerce de Genève depuis 1961, est une société active dans la fabrication, la distillation et le mélange d'essences et produits pour la parfumerie, la cosmétique, la savonnerie, les produits alimentaires, pharmaceutiques et autres produits de consommation ainsi que pour toutes autres industries intéressées, le commerce et l'exploitation de ces produits, la recherche et le développement techniques et scientifiques relatifs à ces produits, à leur fabrication et à leur utilisation.
- b.** Par contrat du 30 août 1988. E\_\_\_\_\_ SA a engagé T\_\_\_\_\_ en qualité d'ingénieur en instrumentation, moyennant un salaire mensuel brut de 5'800 fr., payé 13 fois l'an.

Le 19 novembre 1990, ce contrat a été remplacé par un autre, prenant effet au 2 janvier 1991, T\_\_\_\_\_ étant engagé en qualité d'ingénieur en informatique industrielle avec un salaire mensuel brut de 6'550 fr., 13e salaire non compris, et

une prime de juin dont les conditions d'octroi dépendaient d'une décision de la direction.

Durant les dernières années de service, le salaire de T\_\_\_\_\_ a évolué comme suit :

- à partir d'avril 2002, il a été porté de 8'740 fr. à 8'870 fr. par mois ;
- à partir d'avril 2003, il a été porté de 8'870 fr. à 9'000 fr. par mois ;
- à partir d'avril 2004, il a été porté de 9'000 fr. à 9'130 fr. par mois ;
- à partir d'avril 2005, il a été porté de 9'130 fr. à 9'250 fr. par mois.

En 2000, T\_\_\_\_\_ a reçu un chèque restaurant d'une valeur de 250 fr. à titre de remerciement pour sa participation aux opérations liées au passage au nouveau millénaire.

En 2001, T\_\_\_\_\_ a encore reçu une prime de 1'500 fr. récompensant l'effort fourni dans le cadre d'un projet appelé Parsol MCX.

- c. L'évaluation des collaborateurs au sein de E\_\_\_\_\_ SA se fait sur la base des objectifs fixés chaque année pour chaque collaborateur. Ces objectifs sont de l'ordre de 3 à 4 et l'évaluation se fait entre 1 et 5 ou 1 et 10, avec une pondération selon l'importance de chaque objectif. Le collaborateur qui obtient une évaluation de 2 sur 5 est considéré comme moyen (A\_\_\_\_\_).

En début d'année, chaque collaborateur a un entretien avec la hiérarchie. Cet entretien porte sur les objectifs de l'année écoulée, soit la question de savoir si ces objectifs ont été atteints ou non, et sur les objectifs à atteindre durant l'année en cours. Courant mars, lors d'un nouvel entretien, le collaborateur est informé s'il bénéficie d'une augmentation de salaire ou non (témoin B\_\_\_\_\_).

La fixation des salaires est faite par le chef du département sur la base des évaluations et des courbes graphiques, entre autres, et en fonction de l'enveloppe disponible dont la répartition est faite après consultation des quatre chefs de service. Il n'y a pas de lien entre une augmentation de salaire et l'évolution du coût de la vie. Le lien se fait au contraire en fonction des objectifs atteints ou non et de la manière dont le travail a été accompli (C\_\_\_\_\_).

- d. Concernant T\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ SA n'était pas satisfaite de la manière dont il avait géré un grand projet, de sorte qu'en 2005, elle avait envisagé de ne pas lui accorder d'augmentation de salaire, mais il avait été renoncé à cette idée. Les prestations de l'intéressé ne s'améliorant pas, aucune augmentation de salaire ne lui avait en revanche été octroyée en 2006.

Un échange de courriels du 11 avril 2006 atteste de la manière dont les parties ont communiqué à ce propos. Ainsi, il a été rappelé à T\_\_\_\_\_ que son salaire, même sans augmentation en 2006, se situait de 6,1% au-dessus de la courbe pour sa

catégorie d'emploi, ce qui le plaçait dans une bonne moitié supérieure. T\_\_\_\_\_ a répondu en exprimant sa déception par rapport à ce qui lui était reproché et la manière dont cela s'était passé, tout en se disant prêt à relever à nouveau le défi.

- e. Le 31 août 2006, une discussion a eu lieu à la demande de T\_\_\_\_\_ en relation avec un projet (dit JAVANOL), dont E\_\_\_\_\_ SA voulait lui confier la responsabilité. Cette discussion a fait l'objet de deux comptes rendus établis, d'une part, par C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, représentant l'employeur, T\_\_\_\_\_, d'autre part.

Le premier de ces compte rendus rappelle qu'aucune augmentation de salaire n'avait été accordée à T\_\_\_\_\_ en raison d'un manque de sérieux répété dans l'application des directives de la direction et d'un manque de suivi de problèmes techniques. Sous la rubrique "Discussion", il est indiqué que T\_\_\_\_\_ s'était plaint que les griefs retenus contre lui n'avaient pas été clairement annoncés durant les années précédentes, qu'il n'avait jamais été considéré à sa juste valeur sur le plan salarial, compte tenu notamment du nombre de gros projets en production chimique dont il avait eu la charge. *"Gino précise qu'il n'a plus confiance dans sa direction. Il considère que les augmentations de salaires se font à la tête du client. En conséquence, il refuse de prendre en charge le projet Javanol au 224, si on ne lui promet pas une augmentation de salaire conséquente en 2007. Il lui est clairement répondu que E\_\_\_\_\_ ne rentre pas en matière. Il est rappelé quelles sont les règles suivies lors des augmentations annuelles et il est rappelé que les augmentations sont le reflet du travail effectué."*

Dans le second compte rendu, du 16 septembre 2006, T\_\_\_\_\_ se plaint de ce que le premier compte rendu ne contient pas la vraie raison de sa prise de position concernant son "recul" de prendre en charge le projet JAVANOL. Il considère qu'en 18 ans de service, il n'a jamais refusé une quelconque tâche et a toujours accompli les travaux qui lui ont été confiés au plus près de sa conscience et de ses possibilités. Toutefois, depuis quelques années, la charge de travail s'est accrue considérablement, ce qui doit être mis en rapport avec certains reproches formulés à son égard. *Malgré cela, le pourcentage d'augmentation de mon salaire durant ces cinq dernières années n'a dépassé que de quelques centimes celui du coût de la vie des années en cours. En moyenne, ces cinq dernières années, le pourcentage que j'ai reçu a été de 1,14% alors que la moyenne de masse salariale a été d'environ 2,194 %. Comprenez donc bien que je me sente lésé par le manque de véritable augmentation salariale. De plus, par la non rétribution du coût de la vie cette année 2006, cela signifie pour moi que, tous les travaux, mon investissement ainsi que les efforts fournis pendant l'année écoulée n'ont pas été pris en considération. C'est pourquoi, je me permets, pour la première fois depuis le début de toute ma carrière professionnelle, de prendre un certain recul par rapport à ce projet, que j'exécuterai avec plaisir si les conditions changent, et cela, même si l'estimation du projet n'a pas été faite par moi.*

Lors de son audition par le Tribunal des prudhommes, T\_\_\_\_\_ a dit avoir été surpris que son employeur le chargé d'un projet aussi important, compte tenu des reproches qui lui étaient par ailleurs adressés.

La responsable de E\_\_\_\_\_ SA a pour sa part indiqué que, pour la société, T\_\_\_\_\_ avait posé une condition à l'acceptation de la prise en charge de ce projet, à savoir une augmentation conséquente de son salaire l'année suivante.

- f. Une nouvelle réunion a eu lieu le 22 septembre 2006 entre employeur et employé. Devant la Cour d'appel, T\_\_\_\_\_ a affirmé qu'il avait été placé devant l'alternative, soit de donner sa démission, soit de recevoir son congé. C\_\_\_\_\_ a pour sa part reconnu qu'il avait été question de démission, respectivement de licenciement, mais que la hiérarchie attendait de T\_\_\_\_\_ qu'il revienne sur ses exigences salariales préalables, ce qu'il n'avait pas fait.

Le 25 septembre 2006, le matin, s'est tenu une réunion du groupement technique qui représente les employés techniques vis-à-vis de la direction. Selon le témoin B\_\_\_\_\_, membre du comité de ce groupement, entendu par la Cour d'appel, T\_\_\_\_\_ avait expliqué au comité qu'il avait écrit la lettre du 16 septembre 2006 (ci-dessus appelé compte-rendu numéro deux) sous l'effet de la colère.

L'après-midi, T\_\_\_\_\_, accompagné de B\_\_\_\_\_, a une nouvelle fois rencontré ses supérieurs hiérarchiques. Selon ce témoin, la discussion avait porté sur les raisons qui avaient poussé T\_\_\_\_\_ à écrire cette lettre. Ce dernier n'était pas revenu sur les termes de celle-ci et n'avait pas répondu à propos de la question de la hiérarchie concernant sa perte de confiance dans la direction de l'entreprise. Le terme de licenciement n'avait pas été prononcé, mais la tournure de la discussion avait été claire. Selon sa compréhension, le licenciement avait finalement été prononcé parce que les deux parties n'avaient plus confiance l'une dans l'autre.

C\_\_\_\_\_ a pour sa part expliqué qu'à l'issue de cette séance, il y avait eu un constat général que le lien de confiance entre les deux parties était rompu. En effet, l'employeur s'était attendu à ce que T\_\_\_\_\_ revienne sur son exigence contenue dans sa lettre du 16 septembre 2006, ce qu'il n'avait pas fait. En revanche, il avait exprimé des regrets. Ainsi, la décision avait été prise de le licencier, car il n'y avait pas d'autre solution.

- g. Par lettre signature du 27 septembre 2006, E\_\_\_\_\_ SA, se référant aux différents entretiens, a confirmé sa décision de mettre un terme aux rapports de travail avec effet au 31 décembre 2006, avec libération de l'intimé de son obligation de travailler pendant le délai de préavis contractuel, durant lequel le solde de vacances devait en revanche être pris.

Par courrier de son conseil du 1er novembre 2006, T\_\_\_\_\_ a contesté ce licenciement, se plaignant de ce que la lettre signature du 27 septembre 2006 ne contenait pas les motifs de cette décision. Quant à l'offre de E\_\_\_\_\_ SA de

prendre en charge la moitié du coût d'un programme d'outplacement, l'avocat a indiqué que T\_\_\_\_\_ n'avait pas les moyens d'assumer la part restante du coût de ce programme.

E\_\_\_\_\_ SA a répondu, le 2 janvier 2007, que le congé était motivé par la rupture de la relation de confiance entre les parties et le refus de l'employé d'exécuter des prestations inhérentes à sa fonction aux conditions contractuelles en vigueur.

- h.** Par acte expédié le 25 juin 2007, T\_\_\_\_\_ a sollicité du Tribunal des prudhommes la condamnation de E\_\_\_\_\_ SA à lui verser la somme de 55'980 fr. représentant 6 salaires mensuels pour licenciement abusif, la production par E\_\_\_\_\_ SA d'un décompte de vacances et sa condamnation au versement du solde.

E\_\_\_\_\_ SA s'est opposée à la demande.

Durant la procédure de première instance, T\_\_\_\_\_ a produit un bordereau de pièces attestant des recherches de travail entreprises entre octobre et décembre 2006, étant précisé qu'il a retrouvé du travail avec effet dès le 11 juin 2007.

### **EN DROIT**

1. L'appel est recevable pour avoir été déposé dans les forme et délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).
2. **2.1** Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par l'employeur parce que l'employé fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-vengeance (BRUNNER/BUHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, Lausanne, 2006, N. 7 ad art. 336 CO) et tend en particulier à empêcher que le licenciement ne soit utilisé pour punir l'employé d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (ATF in SJ 1995 I 797 cons. 2).

Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif illicite et le licenciement. Il faut que ce motif ait joué un rôle déterminant dans la décision de la partie de résilier le contrat, cette décision pouvant par ailleurs reposer sur plusieurs motifs. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans ce motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié (ATF SJ 1995 p. 798; ATF du 4. 3. 1991 in: Plädoyer 4/1991 p. 62).

**2.2** Les enquêtes auxquelles la Cour d'appel a procédé, ajoutées aux déclarations recueillies en première instance et aux pièces produites, donnent un éclairage nouveau du différend qui a opposé les parties.

D'une part, les règles appliquées par l'appelante en matière d'augmentation des salaires - le contrat de l'intimé ne prévoit pas d'automatisme d'adaptation - ont pu être clarifiées; d'autre part, les circonstances précises des entretiens entre les parties ayant précédé le licenciement ont pu être déterminées.

Au vu des faits retenus ci-dessus, il apparaît que l'intimé ne s'est pas borné à persister dans ses revendications - légitimes ou non - tendant à obtenir une amélioration de sa situation salariale, mais a clairement lié son acceptation de prendre la responsabilité du projet JAVANOL à l'engagement ferme de son employeur de lui accorder une hausse de salaire en 2007, en dehors des mécanismes habituels. De plus, il a clairement manifesté la perte de confiance qu'il ressentait à la suite des critiques formulées par sa hiérarchie au sujet de ses prestations de travail passées.

Il est significatif que l'appelante n'a pas licencié l'intimé à réception de sa note, fort critique, du 16 septembre 2006, mais l'a convié à un entretien, celui du 22 septembre 2006, afin de discuter de vive voix avec lui. Cet entretien n'a visiblement pas eu l'effet escompté, étant donné que l'intimé s'est adressé au comité du groupements technique, en particulier au témoin B\_\_\_\_\_, pour se faire conseiller. Ce dernier a rapporté, de manière parfaitement objective, qu'il avait compris la lettre de l'intimé, dont il avait eu connaissance, comme un refus de se charger du projet JAVANOL et que les supérieurs hiérarchiques de l'intéressé avaient exigé des éclaircissements quant à la perte de confiance affirmée dans ce courrier. Malgré les explications relatives à l'état de colère dans lequel il avait écrit cette lettre, son collègue ne s'en était pas distancé pour autant lors de l'entretien de l'après-midi du 25 septembre 2006.

Sur ce point, le témoignage de B\_\_\_\_\_ confirme pleinement la déclaration de C\_\_\_\_\_.

La Cour d'appel parvient ainsi à la conclusion, contrairement au Tribunal des prudhommes, que l'intimé a été licencié, non pas en raison de ses prétentions salariales, mais à cause de son refus d'assumer la responsabilité du projet que l'employeur entendait lui confier. Il est en effet évident qu'un tel refus était de nature à causer une rupture irrémédiable du lien de confiance, lien d'autant plus important que l'intimé occupait un poste à responsabilités.

Dès lors que l'appelante a par ailleurs respecté le délai de préavis contractuel, le congé notifié avec effet au 31 décembre 2006 doit être validé.

L'intimé ayant perçu son salaire jusqu'à cette date, il n'a plus de prétentions à faire valoir à ce titre. L'octroi d'une indemnité est évidemment exclu en dehors de l'hypothèse d'un congé abusif.

Le jugement entrepris sera en conséquence réformé sur ce point.

3. Concernant la question des vacances, la Cour d'appel fait sien le rappel, exhaustif, des principes jurisprudentiels contenus dans le jugement du 19 novembre 2007.

C'est à tort que l'appelante reproche à l'intimé de n'avoir pas effectué de recherches suffisantes durant le délai de congé. Le bordereau de pièces produit montre au contraire que l'intimé n'est pas resté inactif, a fait de nombreuses offres d'emploi à différentes entreprises et a répondu aux annonces parues dans la presse en rapport avec ses qualifications. Il tombe sous le sens -- la proposition de l'appelante de financer la moitié d'un programme d'outplacement en est la preuve - - qu'un employé hautement spécialisé, âgé de 50 ans, éprouve plus de difficultés pour trouver un nouveau poste correspondant à ses capacités que quelqu'un de plus jeune, au profil plus généraliste. À cela s'ajoute que le stress lié à de telles recherches - de même que, dans le cas d'espèce, le deuil de 18 ans de service au sein d'une même entreprise - est généralement tel qu'il n'est pas compatible avec le repos que les vacances sont tout de même supposées procurer à celui qui en bénéficie. C'est également sans parler du fait que des recherches de travail en cours impliquent une disponibilité complète pour pouvoir répondre à d'éventuelles propositions d'emploi, voire pour se présenter à un entretien, toutes circonstances qui n'autorisent pas la prise de vacances dignes de ce nom.

Le jugement entrepris sera en conséquence confirmé sur ce point.

4. Aucune des parties obtenant entièrement gain de cause, elle devront se partager les frais de la procédure.

**PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des prud'hommes, Groupe 1,

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté par E\_\_\_\_\_ SA contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 19 novembre 2007 dans la cause C/13986/2007-1.

**Au fond :**

Annule ce jugement en tant qu'il a alloué à T\_\_\_\_\_ une indemnité de 27'990 fr. nette pour licenciement abusif.

Confirme ce jugement pour le surplus.

Met les frais de la procédure d'appel à la charge des parties, par moitié.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente