



T \_\_\_\_\_

**Dom. élu:**

Me Marc-Alexandre PREVOST-IBI  
Rue Verdaine 12  
Case postale 3647  
1211 Genève 3

E \_\_\_\_\_ SA

**Dom. élu:** Me Matteo INAUDI

Avenue Léon-Gaud 5  
1206 Genève

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 20 février 2008

M. Guy STANISLAS, président

MM. Yves DECREY et Denis MAUVAIS, juges employeurs

MM. Pierre-André REBETEZ et Pierre André THORIMBERT, juges salariés

M. Paolo ASSALONI, greffier d'audience

**EN FAIT**

- A. E\_\_\_\_\_ SA est une société anonyme inscrite au Registre du commerce de Genève dont le but social est notamment la fabrication et la vente de montres et de bijouterie.

Dans le cadre de son activité, pour la fabrication des montres, E\_\_\_\_\_ SA utilise des machines dont le fonctionnement nécessite l'intervention de différentes personnes : tout d'abord, un programmeur informatique qui programme la machine pour que celle-ci exécute le travail souhaité, c'est-à-dire qu'elle usine des pièces répondant à des spécifications données ; ensuite, un régleur qui veille à ce que la machine exécute le travail pour lequel elle a été programmée et qui intervient pour les derniers réglages ainsi que pour s'assurer que le produit fini correspond aux spécifications requises ; enfin, un opérateur qui a pour tâche d'alimenter la machine afin qu'elle produise les pièces souhaitées ; l'usinage des pièces intervient de façon automatique sur la base d'une commande informatique et l'opérateur alimente la machine afin que celle-ci puisse travailler en cycle continu.

Pour ce genre d'activité, il existe deux types de machines au sein de l'entreprise E\_\_\_\_\_ SA, celles qui sont chargées « à la pièce » et celles qui le sont « par barres », soit des machines se chargeant d'usiner de façon automatique une certaine quantité de pièces.

- B. A compter du 10 mai 1999, T\_\_\_\_\_ a été employé par E\_\_\_\_\_ SA en qualité de mécanicien de précision pour le département « Bracelets » au sein de l'entreprise. Bénéficiant d'un salaire mensuel de départ de fr. 4'400.-, le dernier salaire de l'employé s'est élevé à fr. 5'900.- brut par mois, auquel s'ajoutait une indemnité pour l'assurance maladie à concurrence de fr. 160.-, une prime de travail en équipe ainsi que des allocations de ménage et enfant respectivement de fr. 160.- et fr. 400.-, soit un salaire brut total de fr. 7'531.-.
- C. T\_\_\_\_\_ a travaillé comme régleur pendant la durée de son engagement. Il assurait essentiellement les réglages mais également la production et le chargement sur un

parc de sept machines de type CNC Bumotec4 Axes qui bénéficiaient d'alimentation en barre. Un certificat de travail intermédiaire établi le 13 juillet 2004 fait état de la satisfaction de l'employeur sur la qualité des prestations de T\_\_\_\_. Le certificat mentionnait notamment qu'il évoluait au sein d'une équipe composée de deux régleurs dont la tâche principale était le réglage d'un parc de sept machine de type CNC Bumotec4 Axes alimentation en barre.

**D.** Le 1<sup>er</sup> septembre 1998, E\_\_\_\_ SA avait remis aux employés des ateliers de boîtes de montres et de bracelets une circulaire relative à un changement d'horaires de travail applicable à tout le personnel travaillant en équipe. Le circulaire précisait en outre qu'une prime de fr. 4.- de l'heure était versée « pour le travail sur deux ou trois machines en parallèle (hors réglage) » et que cette prime serait payée sur la base des feuilles de travail établies par le personnel. Le contenu de cette circulaire a été réitéré le 1<sup>er</sup> décembre 2000. T\_\_\_\_, et les autres régleurs de l'équipe, n'ont pas perçu cette prime.

**E.** Le 27 juin 2006, T\_\_\_\_ reçut de A\_\_\_\_, son supérieur hiérarchique, l'instruction de travailler sur des machines installées dans l'atelier du premier étage qui nécessitaient un réglage.

T\_\_\_\_ a refusé d'exécuter cet ordre. En cours de procédure, il a justifié son refus d'obtempérer par le fait que l'intervention demandée n'entrait pas dans son champ et dans son lieu d'affectation professionnelle. Il a invoqué que les machines sur lesquelles on lui demandait d'intervenir étaient en panne et devaient être réparées par des professionnels qualifiés, situation qui a été contestée par l'entreprise.

**F.** Le 28 juin 2006, un entretien eut lieu en présence de B\_\_\_\_, chef du personnel de E\_\_\_\_ SA, de C\_\_\_\_ et de A\_\_\_\_, en présence de T\_\_\_\_. A l'issue de cet entretien, E\_\_\_\_ SA a résilié le contrat de travail de T\_\_\_\_ pour le 31 août 2006.

- G.** T\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail du 28 juin 2006 jusqu'au 26 juillet 2006 sur la base de certificats médicaux transmis à l'employeur.
- H.** Par lettre de son conseil du 25 juillet 2006, T\_\_\_\_\_ a contesté la motivation de congé et sollicité le paiement de la prime horaire de fr. 4.- avec effet rétroactif sur cinq ans compte tenu du travail effectué sur plusieurs machines sur la base de feuilles journalières de travail en possession de l'employeur.
- I.** Par demande déposée au Greffe de la Juridiction des Prud'hommes le 18 octobre 2006, T\_\_\_\_\_ a assigné E\_\_\_\_\_ SA en paiement de fr. 39'602.32, avec intérêts moratoires 5% dès le 26 octobre 2006, à titre de paiement de la prime salariale avec effet rétroactif sur cinq ans. Il a, en cours de procédure, amplifié ses conclusions en réclamant le paiement d'une indemnité pour licenciement abusif à concurrence de six mois de salaire. Il a ainsi réclamé un montant de fr. 35'400.- net à titre d'indemnité pour résiliation abusive et de fr. 25'000.- net à titre de dommages intérêts pour atteinte à sa personnalité, le tout avec suite d'intérêts. En substance, T\_\_\_\_\_ a indiqué avoir travaillé sur plusieurs machines et être dès lors habilité à recevoir la prime de fr. 4.- de l'heure prévue par le règlement de l'entreprise. Il a précisé que, s'il travaillait habituellement sur des machines Bumotec en barre, il lui arrivait également d'intervenir sur des machines Almac à chargement manuel. En outre, il considérait son licenciement qui n'avait, au demeurant, pas été précédé d'un avertissement, comme abusif, dès lors qu'il n'avait pas refusé d'obtempérer aux instructions de son supérieur hiérarchique qui lui avait donné, quelques minutes plus tôt, un ordre contraire.
- J.** E\_\_\_\_\_ SA s'est opposée à la demande. Elle a exposé que la prime horaire n'était versée qu'aux opérateurs, et non aux régleurs, ce qui en sortait expressément des circulaires des 1<sup>er</sup> septembre 1998 et 1<sup>er</sup> décembre 2000 ; de plus, elle était versée aux employés qui y avaient droit sur la base de feuilles de travail. Elle a précisé que T\_\_\_\_\_ connaissait cette réglementation puisqu'il avait, dans des circonstances exceptionnelles, rempli de telles feuilles de travail en février et juin 2000 et avait ainsi reçu la prime. Elle a indiqué que la fabrication de composants

de bracelets de montres s'effectuait à la chaîne et ne nécessitait pas une intervention aussi accrue que celle des opérateurs affectés à la fabrication des boîtiers de montres. Dès lors, seuls ces derniers avaient droit à la prime pour autant qu'ils travaillent sur plusieurs machines en parallèle. De par la nature de son activité, un régleur ne travaille que sur une seule machine à la fois et ne peut prétendre au paiement de la prime. L'employeur a admis qu'il y avait souvent des discussions avec les employés au sujet d'une controverse concernant la prime, les employés du département « Bracelets » se sentant défavorisés par rapport à ceux du département « Boîtes ». La distinction tenait à ce que le département « Bracelets » employait majoritairement des machines à barre et qu'il n'y avait que deux machines Almac qui fonctionnaient très rarement en même temps.

E\_\_\_\_\_ SA a également contesté la réclamation relative au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif en indiquant que le motif du licenciement de T\_\_\_\_\_ était son refus d'obéir à un ordre donné par son supérieur.

**K.** Le Tribunal de Prud'hommes a entendu plusieurs témoins.

D\_\_\_\_\_, tourneur au département boîtes-bijoux, a déclaré qu'il travaillait à tour de rôle sur trois machines à chargement manuel et touchait la prime, liée à sa production, sur la base des feuilles de travail remplies. E\_\_\_\_\_ SA a précisé que cet employé avait droit au paiement de la prime, même en cas de travail sur une seule machine, du fait de ses compétences très particulières nécessaires sur ce type de machine.

F\_\_\_\_\_ a déclaré avoir travaillé à la production de bracelets, manuellement et non sur machine et précisé que T\_\_\_\_\_ assurait la production sur plusieurs machines, y compris une machine à chargement manuel. Selon ses dires, les employés du département « Boîtes » touchaient une prime qui n'était pas versée à ceux du département « Bracelets ».

A\_\_\_\_\_ a indiqué avoir donné, le 27 juin 2006, un ordre clair et précis à T\_\_\_\_\_. Il a précisé que les changements de priorité étaient fréquents dans la production et que, faisant partie d'une équipe de deux régleurs sur sept machines CNC à

alimentation en barre, T\_\_\_\_\_ passait d'une machine à l'autre. Le témoin a également précisé que T\_\_\_\_\_ n'avait pas fait de chargement manuel dans le cadre de son emploi de régleur et que l'alimentation des machines auxquelles il était affecté se faisait une fois par jour, voire deux fois par jour. Il a précisé que seuls les régleurs qui travaillaient simultanément sur plusieurs machines à chargement manuel touchaient la prime mais non ceux qui travaillaient sur des machines à chargement automatique en barre. Le témoin a en outre indiqué que les feuilles de travail à remplir pour paiement de la prime étaient à disposition des employés et lesdites feuilles devaient être par la suite visées par le responsable du département qui vérifiait le nombre d'heures passées sur plusieurs machines et transmettait ensuite le document à l'office du personnel. Le témoin a rappelé la controverse qui existait au sujet de cette prime mais a relevé que le règlement a été clairement appliqué. Il a enfin rappelé les qualités professionnelles de son subordonné.

G\_\_\_\_\_, responsable de l'usinage bijoux chez E\_\_\_\_\_ SA, a déclaré que la feuille de travail était distribuée mensuellement à chaque employé par les responsables. Il a indiqué que des exceptions avaient été effectuées par l'entreprise puisque D\_\_\_\_\_ percevait cette prime alors qu'il ne travaillait que sur une seule machine, en récompense d'un travail particulièrement pénible, et que H\_\_\_\_\_ avait continué à percevoir sa prime bien qu'étant affecté à un poste administratif, ceci en raison d'un mérite particulier. Il a précisé que, dans le département, chaque employé savait que la prime n'était accordée qu'aux salariés travaillant sur des machines « pièces à pièces » et non celles automatiques en barre. Il a rappelé que T\_\_\_\_\_ travaillait sur plusieurs machines à barre qui nécessitaient peu de réglages.

- L. Par jugement du 7 juin 2007, le Tribunal des prud'hommes a débouté T\_\_\_\_\_ de ses conclusions en paiement des arriérés de prime, d'une indemnité pour licenciement abusif ainsi que d'une indemnité pour atteinte à sa personnalité. Le Tribunal des prud'hommes a ordonné à E\_\_\_\_\_ SA de délivrer à son ancien employé un certificat de salaire relatif à l'année 2006 conformément à l'art. 323b al. 1 CO.

En substance, le Tribunal a retenu que la circulaire litigieuse ne faisant pas état d'un chargement manuel ou automatique des machines, il y avait lieu de

l'interpréter à la lumière des déclarations recueillies dans la procédure. Le Tribunal a considéré que les salariés concernés savaient que la prime horaire de production n'était versée que lorsqu'un employé chargeait manuellement au moins deux machines en même temps et qu'elle ne visait pas les machines en barre qui nécessitaient moins de travail et qui étaient essentiellement présentes au département « Bracelets ». Les employés étaient ainsi informés des conditions de paiement de la prime destinée à compenser une pénibilité particulière inhérente au chargement manuel de plusieurs machines en parallèle. Le Tribunal a retenu, à ce sujet, que T\_\_\_\_\_ avait compris la portée de cette clause puisqu'il avait lui-même sollicité à plusieurs reprises le paiement de la prime de production qui ne lui avait pas été allouée pour les raisons précitées.

Le Tribunal a en outre considéré que le licenciement de Jean-François était intervenu immédiatement après l'incident du 27 juin 2006 où l'employé avait refusé d'obtempérer aux ordres de son supérieur. Le motif du licenciement résidait ainsi dans le refus du salarié d'exécuter une instruction de sa hiérarchie et il n'avait pas été établi que T\_\_\_\_\_ aurait été licencié au motif de ses réclamations concernant le paiement de la prime salariale. L'indemnité à titre de dommages - intérêts pour atteinte à la personnalité a enfin été rejetée, l'employé n'ayant pas établi une telle atteinte.

- M. A l'encontre de ce jugement, notifié le 8 juin 2007, T\_\_\_\_\_ interjette appel par acte déposé au Greffe de la Cour d'appel des prud'hommes le 9 juillet 2007. Il conclut à l'annulation du jugement du Tribunal des prud'hommes et à la condamnation de E\_\_\_\_\_ SA de lui verser les montants de i) fr. 35'400.- à titre d'indemnité pour résiliation abusive ii) fr. 25'000.- à titre de dommages - intérêts et iii) fr. 39'602.32 à titre de paiement d'arriérés de la prime horaire ; il réclame également la délivrance d'un certificat de travail conforme à la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité du travail et de la conduite de l'employé. En substance, l'appelant fait grief aux premiers juges de ne pas avoir considéré les circonstances ayant conduit T\_\_\_\_\_ à ne pas immédiatement obtempérer à l'instruction de son supérieur hiérarchique le 27 juin 2007 en invoquant notamment une contradiction des ordres donnés ainsi que l'intérêt économique de l'entreprise dans le cas d'espèce. L'appelant invoque un congé

représailles en invoquant des prétentions salariales émises au regard du paiement de la prime qu'il pouvait légitimement réclamer.

N. Par mémoire du 27 août 2007, E\_\_\_\_\_ SA s'est opposée à l'appel. L'intimée indique que le licenciement était exclusivement motivé par le refus de l'employé d'exécuter l'ordre de son supérieur et par la persistance dans ce refus nonobstant des mises en garde à ce sujet. S'agissant de la prime salariale de fr. 4.- de l'heure, l'intimée a indiqué que ses conditions d'octroi étaient strictement définies dans des règlements remis aux intéressés qui connaissaient de façon précise les conditions devant être remplies pour bénéficier de la prime. En l'espèce, les deux conditions cumulatives n'étaient pas réalisées puisque T\_\_\_\_\_ exécutait des travaux de réglage spécifiquement exclus du champ d'application de la prime et qu'il ne pouvait présenter aucune feuille de travail attestant d'une activité pouvant générer le paiement de la prime.

O. La Cour d'appel des prud'hommes a entendu plusieurs témoins.

Le témoin I\_\_\_\_\_, employé de E\_\_\_\_\_ SA, a précisé travailler essentiellement la fabrication des boîtes de montres, sur des machines « pièces » et toucher la prime y afférente après avoir rempli une fiche mise à disposition par l'entreprise. Il a indiqué que, lorsqu'il travaillait occasionnellement à la fabrication de bracelets, il intervenait également sur des machines « pièces ». Le témoin a relevé qu'il effectuait à la fois une activité d'opérateur et de régleur, ne faisant toutefois pas de distinction sur sa fiche de travail entre ces deux activités et la prime étant payée pour toute son activité. Enfin, le témoin a précisé ne avoir entendu dire que le supérieur hiérarchique de T\_\_\_\_\_ refusait de mettre des feuilles de travail aux employés du département « Bracelets ».

Le témoin J\_\_\_\_\_ a indiqué avoir travaillé pour la maison E\_\_\_\_\_ SA à la production de boîtes de montres, être intervenu sur des machines « pièces » et avoir touché la prime de production dès lors qu'il travaillait sur plusieurs machines et avait rempli les fiches fournies pour l'entreprise à cet effet.

Le témoin K\_\_\_\_\_ a indiqué intervenir à la production de bracelets, accessoirement à la production de boîtes de montres, et s'occuper de la programmation des machines, qu'il s'agisse de machines « barre » ou de machines « pièces » ; en sa qualité de programmeur, il ne percevait pas de prime. Il a précisé ne pas se souvenir si, le 27 juin 2006, les machines du 1er étage, sur lesquelles devait intervenir T\_\_\_\_\_, étaient en panne. Il a indiqué avoir entendu des bruits de couloir concernant la prime qui était réclamée par les employés du département « Bracelets » et en avoir parlé à A\_\_\_\_\_ qui n'avait pas voulu entrer en matière sur cette question. Il a précisé ne pas avoir senti d'animosité de la part de A\_\_\_\_\_ envers son subordonné même s'il avait constaté quelques heurts entre ces deux personnes. Il a enfin précisé que T\_\_\_\_\_ effectuait essentiellement de la production avec des machines « barre » mais qu'il lui était arrivé de travailler sur des machines « pièces » pour faire des réglages.

Le témoin L\_\_\_\_\_ a indiqué avoir travaillé au département bijouterie, intervenu sur des machines « pièces » et avoir touché une prime après avoir rempli une fiche. Il a indiqué ne pas avoir appris, en juin 2006, que les machines du 1<sup>er</sup> étage étaient à l'époque en panne. Il n'avait pas eu d'écho de réclamation d'employés du département « Bracelets » concernant la prime.

A\_\_\_\_\_ a indiqué que les machines du premier étage n'étaient pas en panne le 27 juin 2006, qu'il y avait au demeurant trois machines sur cet étage et qu'une machine avait besoin d'être réglée. Selon le témoin, la machine concernée était en état de fonctionner mais nécessitait un réglage pour faire une nouvelle application.

Le témoin a également confirmé qu'il y avait eu à l'époque des réclamations concernant les primes mais que cette situation ne soulevait pas de polémique dès lors que le règlement était clair sur les conditions d'octroi de la prime qui était réservée à ceux qui faisaient du chargement et non du réglage, ceci compte tenu de la pénibilité de l'activité.

M\_\_\_\_\_ a indiqué avoir été salarié pendant six ans au département « Bracelets » et travaillé sous la hiérarchie de A\_\_\_\_\_. Il a précisé intervenir sur des machines « barre » et ne pas toucher de prime à ce sujet. Il a indiqué s'être renseigné auprès de sa hiérarchie qui n'avait pas souhaité entrer en matière. Il s'est souvenu qu'au

cours du mois d'avril 2005, voire 2004, plusieurs régleurs avaient pris rendez-vous pour soumettre à la direction la question de la prime et il leur avait alors indiqué qu'il s'agissait d'une prime de chargement destinée à compenser la pénibilité du travail accompli. Il a précisé que la relation entre T\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ était quelque fois très amicale et, à d'autres occasions, tendue et conflictuelle, situation qui s'appliquait également à son cas. Il a enfin précisé ne pas se souvenir que les machines du premier étage étaient en panne à la fin juin 2006.

### **EN DROIT**

1. Interjeté dans le délai et la forme prescrits par la loi, l'appel de T\_\_\_\_\_ est recevable (art. 59 LJP).
  
2. T\_\_\_\_\_ conclut au paiement d'une somme de fr. 35'400.- net à titre d'indemnité pour licenciement abusif.
  - a) Le droit suisse est basé sur la liberté de congé. Il en résulte que, en principe, un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié librement moyennant le respect du délai de congé contractuel ou légal. Ce droit fondamental de chaque contractant de mettre fin unilatéralement au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'article 336 CO énumère, de façon non exhaustive, les cas dans lesquels un congé apparaîtra abusif. Les motifs les plus souvent invoqués sont le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité d'une partie (art. 336 al. 1 let. a CO) ou le congé repréailles lorsqu'une partie fait valoir des dispositions découlant de son contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). Selon cette dernière disposition, l'employeur ou le travailleur ne doit pas donner congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant du contrat de travail, d'une convention collective ou de la loi.  
La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié. Le Tribunal fédéral a toutefois indiqué que si, sur le motif du congé, le fardeau de la preuve incombe à la partie demanderesse, il a reconnu que la preuve ayant pour objet des éléments subjectifs – à savoir le motif réel de l'employeur –

peut être difficile à rapporter. Aussi a-t-il précisé que le juge peut 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 cependant pas pour effet d'en renverser le fardeau qui reste à la partie demanderesse, l'employeur devant de son côté concourir à la preuve à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (SJ 1993 p. 360 ; Rehbinder, Commentaire balois, n° 11 ad. art. 336 CO ; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, Lausanne 1996 p. 274 ; Stahelin/Vischer, Commentaire zurichois, n° 36 ad. art. 336 CO ; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5<sup>ème</sup> éd., n° 16 ad. art. 336 CO.

Cette jurisprudence a pour but de permettre au travailleur de faire valoir son droit en présence d'un licenciement abusif dont la preuve est difficile à rapporter. Elle n'a pas en revanche pour but d'ouvrir une brèche béante qui permet à chaque travailleur d'invoquer la preuve par indices au motif qu'il existait des tensions avec son employeur. C'est en effet un truisme que d'affirmer un état de tension et de mécontentement de part et d'autre qui prévalait peu avant le licenciement. Il convient de rappeler que le principe de la liberté de résiliation est un droit fondamental pour les contrats de durée indéterminée, l'exception se traduisant par l'interdiction de mettre abusivement fin au contrat (Wylser, Droit du travail, p. 397 ; ATF 127 III 86 = SJ 2001 I 320).

- b) En espèce, le licenciement de T\_\_\_\_\_ est intervenu le 28 juin 2006, soit le lendemain de l'incident au cours duquel l'employé a refusé d'obtempérer à une instruction de son supérieur hiérarchique. Les motifs du licenciement ont été communiqués à T\_\_\_\_\_ lors de l'entretien du 28 juin 2006 précédant la résiliation des rapports de service.

La preuve du motif de licenciement est ainsi rapportée à satisfaction devant la Cour d'appel et cette dernière ne voit pas dans le dossier trace d'indices que ce motif, non réel, cacherait un autre motif non avancé par l'employeur pour justifier sa décision. En particulier, les circonstances relatives au paiement de la prime salariale ne s'inscrivent pas comme la motivation du congé délivré à l'employé le 28 juin 2006. En effet, si la controverse relative à cette prime a bien été portée devant la hiérarchie par l'ensemble du personnel s'occupant des réglages, cette

intervention s'est déroulée en avril 2005, voire 2004, et a suscité une prise de position de la direction qui n'a pas souhaité entrer en matière sur la réclamation des employés considérant que les conditions d'octroi de la prime, exposées dans un règlement définissant les conditions d'application, n'étaient pas réunies pour les employés concernés. De plus, il ressort de la procédure probatoire que la problématique de la prime était régulièrement soulevée par l'ensemble des employés du département « Bracelets » et revêtait dès lors un caractère général et notoire au sein de l'entreprise. Sur la base des éléments du dossier, la Cour d'appel ne peut donc retenir que le motif invoqué à l'appui de la résiliation des rapports de service (refus d'obtempérer de l'employé) ne constituerait pas le motif réel qui résiderait dans les réclamations formulées au sujet du paiement de la prime.

- c) La Cour d'appel ne peut également faire sienne l'argumentation de l'appelant selon laquelle son refus d'obtempérer aux instructions de son supérieur était justifié par l'intérêt économique de la société et l'obligation de faire de l'employé. D'une part, les enquêtes n'ont pas démontré que les machines du premier étage, sur lesquelles T\_\_\_\_\_ était appelé à intervenir, auraient été en panne et auraient justifié une réparation par la voie de professionnels qualifiés, aucun témoin entendu à la procédure n'ayant fait état d'une quelconque panne survenue ce jour-là. Au contraire, il a été établi qu'une machine devait faire l'objet d'un réglage et cette intervention entrait dans le champ des capacités de T\_\_\_\_\_. Il appartenait ainsi à ce dernier d'obtempérer à l'instruction de sa hiérarchie qui était habilitée à lui donner cette directive entrant dans son domaine d'activité.

Le jugement du Tribunal des prud'hommes sera sur ce point confirmé.

3. L'appelant conclut ensuite au paiement de fr. 25'000.- net à titre de dommages et intérêts pour atteinte à sa personnalité.
- a) Le droit du travail a érigé une norme spéciale de protection de la personnalité en instaurant l'art. 328 CO. Cette disposition interdit à l'employeur de porter atteinte aux droits de personnalité du travailleur et lui impose la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de la personnalité du salarié (Wylter, loc.

cit ; p. 228 ; Aubert, Commentaire Romand, 2003, n° 2 ad. art. 328 CO). L'atteinte à la personnalité du travailleur peut provenir directement de l'employeur lui-même si ce dernier est une personne physique ou d'un organe ou auxiliaire de l'employeur (Wylser, loc. cit. p. 169 ; Saillon, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 63).

- b) En l'espèce, T\_\_\_\_\_ ne rapporte pas la preuve d'une atteinte subie aux droits de sa personnalité, la critique de l'appelant s'effectuant de façon générale et n'énonçant pas de façon précise l'atteinte illicite qui aurait menacé ou atteint un droit particulier de sa personnalité. Les instructions prétendument incohérentes notifiées au travailleur sans raison suffisante ne peuvent être retenues par la Cour d'appel pour justifier une atteinte illicite au droit de la personnalité du travailleur. La procédure probatoire a en effet démontré que le supérieur hiérarchique de T\_\_\_\_\_ lui a demandé d'intervenir pour le réglage d'une machine située au premier étage, instruction qui ne s'inscrivait pas dans une incohérence prise à son encontre.

C'est ainsi à bon droit que le Tribunal des prud'hommes a rejeté ce chef de réclamation et le jugement sera sur ce point confirmé.

4. T\_\_\_\_\_ réclame en outre une somme de fr. 39'602.32 brut à titre de prime salariale pour les exercices 2001 à 2006.
- a) Le règlement concernant la prime salariale, ayant notamment fait l'objet de notices de l'employeur les 1<sup>er</sup> septembre 1998 et 1<sup>er</sup> décembre 2000, prévoit, pour les ateliers de boîtes de montres et de bracelets, une prime horaire de CHF 4.- pour un travail sur plusieurs machines en parallèle, hors réglage, payable sur la base de feuilles de travail. Cette prime est destinée à compenser la pénibilité liée à une intervention sur plusieurs machines en même temps.

Outre les notices précitées, les conditions d'octroi de la prime ont fait l'objet de discussions entre les salariés concernés et la hiérarchie. Cette dernière a limité le droit à la prime aux interventions sur les machines « pièces » nécessitant un chargement manuel et constant et l'a exclu pour les interventions sur les machines

« barres » où la pénibilité du travail est moindre puisque la machine se charge d'usiner de façon automatique une certaine quantité de pièces.

- b) Les témoins entendus dans la procédure ont rappelé les conditions d'octroi de la prime salariale. Les témoins I\_\_\_\_, J\_\_\_\_ et L\_\_\_\_ ont rappelé qu'ils intervenaient, notamment dans le département « boites », sur plusieurs machines à pièces et qu'ils touchaient de ce chef une prime sur la base de fiches salariales remplies par l'employé. De leur côté, les témoins K\_\_\_\_ et M\_\_\_\_ ont rappelé qu'ils ne touchaient pas la prime soit parce qu'ils effectuaient un travail de programmation (témoin K\_\_\_\_) soit parce qu'ils intervenaient sur des machines « barre » notamment auprès du département « bracelets » (témoin M\_\_\_\_).

Les conditions d'octroi de la prime salariale étaient ainsi connues de tous les employés concernés, et notamment de T\_\_\_\_ qui, à deux occasions, avait travaillé simultanément sur deux machines à chargement manuel et avait ainsi reçu la prime sur la base de feuilles de travail qu'il avait remplies et remises à son employeur. La Cour d'appel retient ainsi que les conditions d'octroi de la prime étaient connues des employés concernés et que cette rétribution n'était dévolue que lorsqu'un employé chargeait manuellement au moins deux machines simultanément pour autant qu'il s'agisse de machine « pièces » et non de machines « barre » qui nécessitaient moins de travail. Dans la mesure où T\_\_\_\_ travaillait au département « bracelets », qui utilisait essentiellement, voire exclusivement des machines « barre », il n'était pas habilité à recevoir la prime salariale, et ceci au même titre que ses autres collègues placés dans la même situation.

- c) Dans deux cas spécifiques, la procédure a démontré que deux employés avaient perçu la prime alors même qu'ils ne remplissaient pas les conditions d'éligibilité à son octroi. Ainsi, l'employé D\_\_\_\_, tourneur au département « boites-bijoux », a touché la prime en raison de ses compétences particulières pour les machines utilisées ; l'employé H\_\_\_\_ a continué à percevoir la prime bien qu'étant affecté à un poste administratif, en reconnaissance de son mérite passé. Invoquant ces cas particuliers, l'appelant fait valoir une inégalité de traitement entre les employés.

Fondé sur l'art. 328 CO, le droit du travail a tendance aujourd'hui à reconnaître un droit général à l'égalité de traitement qui peut prévaloir sur le principe de la

liberté contractuelle. Toutefois, l'égalité de traitement ne peut exister que dans des situations où l'employeur traite collectivement d'une situation. En revanche, on ne saurait retenir l'application du principe de l'égalité de traitement dans toutes les situations individuelles qui bénéficient de la liberté contractuelle. En d'autres termes, pour tous les éléments dont le traitement est individualisé, il n'y a aucun droit à l'égalité de traitement (Wylér, loc. cit., p. 567). D'une façon générale, les avantages octroyés de manière non collective à certains travailleurs ne sont pas soumis aux principes de l'égalité car il s'agit de traitements individuels (Wylér, loc. cit., p. 568).

En l'espèce, le cas des employés D\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ obéit à des situations individuelles dans lesquelles l'employeur a souhaité les gratifier d'une prime en récompense de mérites passés ou présents. Cette situation ne saurait être érigée pour fonder une inégalité de traitement avec celle inhérente à T\_\_\_\_\_ qui, à l'instar de ses collègues qui s'occupaient essentiellement de réglages au département « bracelets », ne percevaient pas la prime salariale.

C'est ainsi à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a dénié à l'appelant le droit de percevoir la prime et le jugement sera sur ce point confirmé.

5. L'appelant conclut enfin à la délivrance d'un certificat de travail portant sur la nature, la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Il demande que le certificat de travail établi par l'employeur le 30 septembre 2006 fasse état de son intervention sur des machines Almac.

E\_\_\_\_\_ SA a remis à l'employé, le 30 septembre 2006, un certificat de travail complet faisant état de la nature des tâches accomplies par T\_\_\_\_\_ ainsi qu'une appréciation sur la qualité de ses prestations. Le certificat indique que l'employé « évoluait au sein d'une équipe composée de deux régleurs dont la tâche principale était le réglage d'un parc de 7 machines de type CNC 4 Axes alimentation en barre. Il n'y a pas lieu de modifier ce certificat qui correspond à la réalité des prestations accomplies par l'employé auprès de la maison E\_\_\_\_\_ SA. En particulier, la procédure n'a pas démontré que T\_\_\_\_\_ aurait travaillé de façon

régulière sur des machines Almac, une intervention sur de telles machines étant trop épisodique pour pouvoir être intégrée dans un certificat de travail.

Là également, c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a débouté T\_\_\_\_\_ de sa conclusion tendant à la modification du certificat de travail.

6. Le jugement du tribunal des prud'hommes sera ainsi confirmé.

### **PAR CES MOTIFS**

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par T\_\_\_\_\_ à l'encontre du jugement du Tribunal des prud'hommes du 7 juin 2007 dans la cause C/24856/2006-1.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres ou contraires conclusions.

Laisse l'émolument d'appel à la charge de l'appelant.

La greffière de juridiction

Le président