

GE_GERICHTE ACJC/396/2026 vom 3. März 2026

GE Cour de justice, 2026-03-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_396_2026

FR: GE_GERICHTE ACJC/396/2026 du 3 mars 2026

IT: GE_GERICHTE ACJC/396/2026 del 3 marzo 2026

Erwägungen

E. 1.1

La présente procédure d'appel est régie par le CPC dans sa version révisée, entrée en vigueur le 1er janvier 2025, dès lors que le jugement attaqué a été communiqué aux parties après cette date (art. 405 al. 1 CPC).

E. 1.2

Les appels formés par les parties sont recevables pour avoir été interjetés auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 142 al. 1 et 3, 143 al. 1 et 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), à l'encontre d'une décision partielle immédiatement attaquable au même titre qu'une décision finale (JEANDIN, Commentaire romand CPC, 2ème éd., 2019, n. 8 ad art. 308 CPC), puisque statuant définitivement sur le sort de certaines conclusions des parties sans mettre fin au procès (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_319/2025 du 8 juillet 2025 consid. 4.2). Ladite décision a en outre été rendue dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est, compte tenu de la quotité des prétentions contestées en première instance, supérieure à 10'000 fr. (art. 91 et ss et 308 al. 2 CPC). Les mémoires de réponse aux appels ainsi que les déterminations subséquentes des parties sont également recevables pour avoir été déposés dans les formes et délais prescrits par la loi (art. 53 al. 3, 312 et 316 al. 2 CPC).

- 15/31 -

C/26499/2020

E. 1.3

Par économie de procédure, les deux appels seront traités dans le même arrêt (cf. art. 125 CPC). A_____ sera désigné en qualité d'appelant et B_____ SA en qualité d'intimée.

E. 1.4

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

E. 2

L'appelant formule pour la première fois, au stade de la présente procédure d'appel, plusieurs conclusions en constat (conclusions nos 4 à 6 et 16 à 18). Dans la mesure où il ne se prévaut d'aucun fait ni moyen de preuve nouveau justifiant la formulation de ces nouvelles conclusions, celles-ci sont irrecevables, faute de satisfaire aux conditions fixées par l'art. 317 al. 2 CPC.

E. 3

L'appelant a produit plusieurs pièces nouvelles en appel (pièces nos 3 à 5).

E. 3.1

L'allégation de faits et moyens de preuve nouveaux n'est admise en appel qu'aux conditions de l'art. 317 al. 1 CPC (ATF 142 III 413 consid. 2.2.2; 138 III 625 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_439/2023 du 9 septembre 2024 consid. 5.1.1), dont l'examen se fait d'office (art. 57 CPC; arrêt du Tribunal fédéral 5A_359/2023 du 27 novembre 2024 consid. 4.4).

Selon cette disposition, les faits et moyens de preuve nouveaux sont admissibles en appel pour autant qu'ils soient invoqués ou produits sans retard (let. a) et qu'ils n'aient pas pu l'être en première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Ces conditions sont cumulatives (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1).

S'agissant des faits et moyens de preuve qui sont survenus après la fin des débats principaux de première instance (vrais nova), moment qui correspond au début des délibérations (art. 229 al. 1 CPC), la condition de la nouveauté posée par la let. b est sans autre réalisée et seule celle d'allégation immédiate doit être examinée (arrêt du Tribunal fédéral 5A_187/2025 du 3 juillet 2025 consid. 4.3).

En ce qui concerne les faits et moyens de preuve qui existaient déjà au début des délibérations de première instance (pseudo nova), il appartient au plaideur qui entend les invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le fait ou le moyen de preuve n'a pas pu être introduit en première instance (arrêt du Tribunal fédéral 5A_187/2025 du 3 juillet 2025 consid. 4.3). Les faits et moyens de preuve créés ultérieurement par une partie qui, au bon vouloir de celle-ci, auraient pu exister durant la phase de l'allégation

- 16/31 -

C/26499/2020 (nova dits potestatifs), doivent être traités comme un nova improprement dit (ATF 146 III 416 consid. 5.3). Les faits nouveaux présentés tardivement doivent être déclarés irrecevables (JEANDIN, Commentaire romand CPC, 2ème éd., 2019, n. 3 ad art. 317 CPC).

E. 3.2

En l'espèce, les trois pièces nouvelles produites par l'appelant attestent de faits antérieurs à la date à laquelle l'autorité précédente a gardé la cause à juger, de sorte que leur production n'est admissible que pour autant qu'il soit démontré qu'elles n'auraient pas pu être produites en première instance. L'appelant n'expliquant pas pour quelles raisons il aurait été empêché de produire la pièce no 2 en première instance, cette pièce, ainsi que les allégués y relatifs, sont irrecevables. S'agissant des pièces nos 3 et 4, l'appelant soutient que leur production ne s'est révélée nécessaire qu'en procédure d'appel, l'intimée ayant allégué pour la première fois à ce stade que le contrat de travail du 15 juin 2022 n'aurait jamais été signé par sa partie adverse. Il ajoute en outre n'avoir eu connaissance de la pièce no 4 que peu de temps avant sa communication. Les pièces concernées n'ont toutefois été produites qu'à l'appui de la duplique, alors que l'intimée avait déjà articulé l'allégué litigieux dans son appel, et l'appelant n'établit pas être entré en possession de la pièce no 4 peu avant son dépôt. Il apparaît ainsi que lesdites pièces ont été déposées tardivement et qu'elles sont, en conséquence, irrecevables, de même que les allégués y relatifs. Le prononcé de cette

irrecevabilité n'emporte toutefois aucune conséquence. En effet, l'intimée n'ayant pas allégué en première instance que le contrat de travail du 15 juin 2012 n'aurait jamais été signé par l'appelant et ne soutenant pas qu'elle aurait été empêchée de le faire, cette allégation doit être considérée comme nouvelle et donc irrecevable, ce qui rend toute contre-preuve inutile. Au demeurant, ce fait n'apparaît pas être décisif pour l'issue de la cause et l'appelant avait d'ores et déjà produit en première instance une attestation de E_____ mentionnant que le contrat de travail du 15 juin 2012 avait été signé par lui.

E. 4

Le Tribunal a considéré que l'audition des témoins D_____ et E_____ sur les questions de la validité de l'option de prolongation du contrat de travail du 29 avril 2014 et de l'existence d'un accord sur le paiement d'une peine conventionnelle en cas de licenciement immédiat injustifié n'était pas nécessaire. Il a estimé que, la volonté des parties étant claire, la résolution de ces questions relevait principalement du droit et que les preuves déjà administrées suffisaient à forger sa conviction.

- 17/31 -

C/26499/2020

E. 4.1

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir violé son droit à la preuve. Il conteste que la volonté des parties soit claire, tout en relevant que la volonté des parties relativement à la durée des rapports de travail n'a pas été déterminée. Il estime que l'audition des témoins concernés aurait permis d'établir que la réelle et commune volonté des parties était de se lier par un contrat de travail d'une durée déterminée de dix ans, assorti de la possibilité de conclure, à son issue, un nouveau contrat de travail de cinq ans. Il considère également que ces auditions, ainsi que celle de F_____, auraient permis de confirmer que les parties avaient convenu du paiement d'une peine conventionnelle en cas de résiliation des rapports de travail sans justes motifs correspondant au salaire dû jusqu'au mois d'avril 2028.

E. 4.2

Le droit à la preuve est une composante du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst.; il se déduit également de l'art. 8 CC et trouve une consécration expresse à l'art. 152 CPC (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2; 138 III 374 consid. 4.3.1). Il confère au justiciable le droit de faire administrer les moyens de preuve adéquats qu'il propose régulièrement et en temps utile à l'appui de faits pertinents pour le sort du litige (ATF 140 I 99 consid. 3.4; 133 III 295 consid. 7.1; 129 III 18 consid. 2.6). En revanche, le droit à la preuve n'est pas mis en cause lorsque le juge, par une appréciation anticipée, arrive à la conclusion que la mesure requise n'apporterait pas la preuve attendue, ou ne modifierait pas la conviction acquise sur la base des preuves déjà recueillies (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2; 141 I 60 consid. 3.3; 138 III 374 consid. 4.3.2; 129 III 18 consid. 2.6).

E. 4.3

En l'espèce, le Tribunal a refusé de procéder à l'audition des témoins litigieux en procédant à une administration anticipée des preuves. S'agissant de la question de la durée du contrat de travail du 29 avril 2014, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que la volonté des parties était claire. Celle-ci ressort en effet de manière explicite tant du courriel du 5 mars 2014 ayant précédé la conclusion du contrat de travail litigieux que du contrat lui-même. Contrairement à ce que soutient l'appelant, le Tribunal a déterminé la volonté des parties. Il

a admis que celles-ci entendaient conclure un contrat de travail d'une durée déterminée de dix ans et que l'éventuel exercice par l'appelant de l'option de prolongation devait donner lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de travail de cinq ans et non à la poursuite du contrat existant. Il a toutefois considéré qu'un tel accord contrevenait à l'art. 334 al. 3 CO. La détermination de la durée des rapports de travail nécessite ainsi uniquement de trancher une question de droit, de sorte qu'une audition des témoins requis sur cet aspect n'apparaît pas utile. Concernant la question de l'existence d'un accord sur le paiement d'une peine conventionnelle en cas de licenciement immédiat injustifié, il ne peut en revanche

- 18/31 -

C/26499/2020 être considéré, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, que la volonté des parties à ce sujet serait claire, la formulation de la clause 9c du contrat de travail du 29 avril 2014 étant sujette à interprétation. Cela étant, pour les motifs exposés infra (cf. consid. 6), cette question n'est pas déterminante pour l'issue du litige. Il n'y a ainsi pas lieu de procéder à l'audition de témoins à ce sujet. Pour le surplus, si l'appelant a requis l'audition de F_____ dans le cadre des premiers échanges d'écritures de première instance, il ressort toutefois du procès-verbal de l'audience de débats d'instruction du 29 novembre 2023 qu'il a, relativement aux points traités dans le jugement entrepris, uniquement sollicité l'audition des témoins D_____ et E_____. L'appelant n'a en outre persisté à réclamer que ces deux auditions à la suite du refus du Tribunal de procéder à l'administration de moyens de preuve. Il y a en conséquence lieu de considérer que l'appelant a renoncé à l'audition de F_____ sur les aspects faisant l'objet du jugement entrepris, de sorte qu'il ne saurait, conformément au principe de la bonne foi, être autorisé à solliciter à nouveau son audition au stade de l'appel (cf. 52 CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_801/2019 du 26 mai 2020 consid. 6.3).

E. 5

Le Tribunal a considéré qu'il ne faisait aucun doute que les parties, à l'évidence conscientes des contraintes imposées par l'art. 334 al. 3 CO, s'étaient entendues pour que l'éventuel exercice par l'appelant de l'option de prolongation du contrat de travail du 29 avril 2014, initialement conclu pour une durée de dix ans, donne lieu à la conclusion apparente d'un nouveau contrat de travail de cinq ans et non à la poursuite du contrat existant. Elles avaient ainsi délibérément convenu de contourner le caractère impératif de cette disposition légale, ce qui constituait manifestement une fraude à la loi et ne saurait être protégé. Les parties ne pouvaient en effet imposer une interprétation de leur volonté contraire au droit. Le fait que l'exercice de l'option de prolongation était conditionné à la réalisation de certains événements incertains n'y changeait rien, dès lors qu'une fois ces conditions réalisées, l'appelant pouvait décider unilatéralement de demeurer au service de l'intimée pour cinq années supplémentaires. Celle-ci se trouvait ainsi, dans les faits, liée pour une durée de quinze ans dès l'entrée en vigueur du contrat de travail, de manière contraire à l'esprit et à la lettre de la loi. Il convenait en conséquence de retenir que l'option de prolongation convenue par les parties était nulle et que le contrat de travail du 29 avril 2014 avait pour terme le 30 avril 2023. Il en résultait que l'appelant ne pouvait prétendre au paiement d'un salaire pour la période du 1er mai 2023 au 30 avril 2028.

E. 5.1

L'appelant soutient que la solution retenue par le Tribunal serait contraire à la réelle et commune volonté des parties, exprimée de manière univoque, à savoir se lier par un contrat

de travail d'une durée déterminée de dix ans, puis en cas d'exercice de l'option de prolongation, par un nouveau contrat d'une durée de cinq ans.

- 19/31 -

C/26499/2020 Il conteste en outre que cette volonté contrevienne à l'art. 334 al. 3 CO. Selon lui, cette disposition ne s'applique pas à un contrat d'une durée inférieure à dix ans conclu à la suite d'un précédent contrat, même si la durée totale des contrats concernés est supérieure à dix ans. Il estime ainsi que, les parties ayant convenu de la conclusion de deux contrats de durée déterminée, le premier d'une durée de dix ans et le second d'une durée de cinq ans, l'art. 334 al. 3 CO aurait été respecté et aucune fraude à la loi ne pourrait être retenue.

Enfin, l'appelant fait valoir que dans la mesure où l'exercice de l'option de prolongation ne dépendait pas de sa seule volonté mais également de faits extérieurs incertains susceptibles de ne pas se réaliser, le Tribunal ne pouvait retenir que, en raison de cette option, l'intimée se trouvait, dans les faits, liée contractuellement pour une durée de quinze ans.

E. 5.2

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée (art. 319 al. 1 CO). Le droit suisse autorise en principe les parties à conclure un nouveau contrat de durée déterminée à la suite d'un contrat du même type (ATF 139 III 145 consid. 4.1).

Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé (art. 334 al. 1 CO).

E. 5.2.1

Selon l'art. 334 al. 3 CO, le contrat conclu pour plus de dix ans peut être résilié après dix ans par chacune des parties pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé de six mois. L'application de cette disposition suppose que le contrat de travail ait été conclu pour une durée supérieure à dix ans. La durée effective de la relation de travail n'est en revanche pas déterminante (arrêt du Tribunal fédéral 4A_293/2015 du

E. 5.2.2

L'art. 334 al. 3 CO est absolument impératif (art. 361 al. 1 CO). Les accords et les dispositions de contrats-types de travail et de conventions collectives qui y dérogent au détriment de l'employeur ou du travailleur sont nuls (art. 361 al. 2 CO). L'art. 334 al. 3 CO se substitue automatiquement à la clause nulle, sans égard à la volonté hypothétique des parties, en particulier même si les parties n'auraient pas conclu le contrat de travail sans la clause contractuelle viciée; le contrat de travail est maintenu pour le surplus (DONATIELLO, Commentaire romand CO I, 3ème éd., 2021, n. 18 ad art. 361/362 CO).

E. 5.3

La fraude à la loi – forme particulière d'abus de droit – se définit comme la violation d'une interdiction légale par le recours à un moyen apparemment légitime pour atteindre un résultat qui, lui, est prohibé. Elle consiste à éviter l'application d'une norme imposant ou interdisant un certain résultat (norme éludée) par le biais d'une autre norme permettant d'aboutir à ce résultat de manière apparemment conforme au droit (norme éludante; ATF 144 II 49 consid. 2.2; 142 II 206 consid. 2.3; 132 III 212 consid. 4.1). Pour décider s'il y a fraude à la loi, il faut interpréter la norme d'interdiction en recherchant si, selon son sens et son but, elle s'applique aussi à l'opération litigieuse, ou si cette dernière est exclue du champ

d'application de la norme d'interdiction et est ainsi valable (cf. ATF 140 II 233 consid. 5.1). Il convient d'examiner si la norme éludée entend uniquement prohiber une certaine manière de procéder, ou si elle veut interdire un résultat en soi. Dans cette seconde hypothèse, la norme éludée doit être appliquée nonobstant la construction destinée à la contourner (ATF 144 II 49 consid. 2.2; 142 II 206 consid. 2.3; 134 I 65 consid. 5.1). Comme le suggère, en matière civile, le libellé de l'art. 2 al. 2 CC, un abus de droit doit, pour être sanctionné, apparaître manifeste (ATF 142 II 206 consid. 2.5; arrêts du Tribunal fédéral 2C_190/2017 du

E. 5.4

En l'espèce, il sera à titre préliminaire relevé que, contrairement à ce que semblent penser les parties, le Tribunal ne s'est pas fondé directement sur l'art. 334 al. 3 CO pour débouter l'appelant de ses prétentions salariales pour la période du 1er mai 2023 au 30 avril 2028, mais a raisonné sous l'angle d'une fraude à la loi. En d'autres termes, il n'a pas retenu que l'option de prolongation accordée à l'appelant par les clauses 9b et 9c du contrat de travail du 29 avril 2014 violait l'art. 334 al. 3 CO mais qu'elle éludait ladite disposition, laquelle devait en conséquence être appliquée.

- 21/31 -

C/26499/2020 Il est acquis, ainsi que le soutient l'appelant et comme l'a d'ailleurs retenu le Tribunal, que la réelle et commune volonté des parties était de conclure un contrat de travail d'une durée déterminée de dix ans, susceptible d'être renouvelé à son terme par la conclusion d'un nouveau contrat de travail de cinq ans en cas d'exercice par l'appelant de l'option de prolongation. Cette volonté ressort en effet explicitement tant du contrat de travail du 29 avril 2014 que du courriel du 5 mars 2014 ayant précédé sa conclusion. Comme le relève à juste titre l'appelant, la conclusion successive de deux contrats de durée déterminée d'une durée n'excédant pas dix ans ne contrevient en principe pas à l'art. 334 al. 3 CO quand bien même la durée totale des rapports de travail serait supérieure à dix ans. L'argument de l'intimée selon lequel l'arrêt du Tribunal fédéral 5A_293/2015 – qui énonce cette règle – ne serait pas applicable au cas d'espèce est infondé, les principes juridiques dégagés dans cette décision pouvant être transposés malgré un état de fait différent. Doit cependant être réservée une éventuelle fraude à la loi. Il convient ainsi d'examiner si la construction convenue par les parties, consistant à considérer, en cas d'exercice de l'option de prolongation, leur relation comme deux contrats de travail distincts d'une durée de dix et cinq ans et non comme un contrat unique d'une durée supérieure à dix ans, constitue un contournement du caractère absolument impératif de l'art. 334 al. 3 CO. Il ressort des clauses 9b et 9c du contrat de travail que la possibilité offerte à l'appelant de prolonger le contrat de travail initial de dix ans pour une durée supplémentaire de cinq ans n'était pas subordonnée à une acceptation de l'intimée. Les conditions posées concernaient uniquement la qualification de l'équipe de _____ pour les séries éliminatoires durant les trois saisons précédant l'exercice de l'option et le respect de périodes déterminées pour son exercice. Si ces conditions étaient réalisées, l'appelant pouvait unilatéralement décider de prolonger la relation de travail pour cinq années supplémentaires, sans que l'intimée puisse s'y opposer. L'intimée se retrouvait ainsi contrainte de demeurer contractuellement liée pour une durée totale de quinze ans, ce qui contrevient au but de protection consacré par l'art. 334 al. 3 CO. L'objectif de cette disposition vise en effet précisément à préserver les parties à un contrat de travail contre des engagements d'une durée excessive – c'est-à-dire supérieurs à dix ans – susceptibles de porter atteinte à leur liberté personnelle. A cet égard, il importe peu que

des modifications soient intervenues dans les fonctions exercées par l'appelant durant les rapports de travail dès lors qu'il n'est pas démontré qu'il y aurait eu une volonté commune des parties de renégocier les termes du contrat de travail convenu.

- 22/31 -

C/26499/2020 De même, n'est pas déterminant le fait que les conditions d'exercice de l'option de prolongation ne dépendaient pas de la seule volonté de l'appelant ou qu'une résiliation pour justes motifs pouvait intervenir avant l'exercice de l'option de prolongation. Seul est décisif le résultat en cas d'exercice de l'option, à savoir que l'intimée était liée contractuellement pour une durée supérieure à dix ans. Il y a ainsi lieu d'admettre que le mécanisme de contrats successifs prévu par les parties visait à éluder l'application de l'art. 334 al. 3 CO en permettant, en cas d'exercice de l'option de prolongation, un engagement contractuel d'une durée de quinze ans. Il consacrait dès lors, comme l'a justement retenu le Tribunal, une fraude manifeste à la loi. Dans ces conditions, il ne saurait être reproché au Tribunal d'avoir considéré que l'art. 334 al. 3 CO devait s'appliquer et que, par conséquent, l'option de prolongation convenue par les parties était nulle. A juste titre, les parties ne contestent pas que cette nullité n'entraîne pas la nullité du contrat de travail dans son ensemble. Contrairement à ce que soutient l'appelant, il ne saurait être considéré que l'intimée commet un abus de droit en se prévalant de l'existence d'un engagement excessif alors que la conclusion du contrat de travail a fait l'objet de longues négociations, qu'elle était représentée par un avocat et qu'elle a exécuté le contrat durant plusieurs années sans remettre en cause la validité de l'option de prolongation. L'art. 334 al. 3 CO, de caractère absolument impératif, étant destiné à protéger tant l'employeur que le travailleur, il ne peut être reproché à une partie de se prévaloir de l'effet protecteur de cette disposition. Pour le surplus, l'appelant n'élève aucun grief suffisamment motivé à l'encontre du raisonnement du Tribunal selon lequel il n'existait pas de volonté commune des parties de poursuivre les rapports de travail au-delà de la durée initialement prévue de dix ans. Il se contente en effet de soutenir que l'intimée n'aurait pas contesté son droit à la conclusion d'un nouveau contrat de travail, exercé par courriel du 20 mai 2021, sans critiquer l'appréciation du Tribunal sur ce point. Ainsi, compte tenu de la nullité de l'option de prolongation et en l'absence de volonté commune de poursuivre les rapports de travail, le contrat de travail aurait, en l'absence de résiliation immédiate, pris fin le 30 avril 2023. Il sera à cet égard précisé que la durée de dix ans se calcule à partir de l'entrée en vigueur du contrat de travail et non, comme le soutient l'appelant, de la date de sa conclusion. Ainsi, bien que le contrat de travail ait été conclu le 29 avril 2014, les parties ayant convenu de faire débiter les rapports de travail avec effet rétroactif au 1er mai 2013, ceux-ci auraient dû s'achever le 30 avril 2023. La décision du Tribunal de débouter l'appelant de ses prétentions salariales pour la période postérieure à cette date n'est ainsi pas critiquable.

- 23/31 -

C/26499/2020 Le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera en conséquence confirmé. 6. Le Tribunal a nié l'existence d'un accord entre les parties sur le paiement d'une peine conventionnelle en cas de licenciement immédiat injustifié équivalente au salaire dû entre le 1er mai 2023 et le 30 avril 2028.

Il a considéré que si la clause 9c du contrat de travail envisageait l'hypothèse d'une résiliation sans justes motifs avant l'exercice de l'option de prolongation, il n'était toutefois pas possible de déceler la mention d'une quelconque peine conventionnelle, ni que celle-ci

serait prévue en remplacement des indemnités de l'art. 337c al. 1 et 3 CO.

Il a également retenu que dans la mesure où l'option de prolongation prévue aux articles 9b et 9c du contrat de travail avait été jugée nulle, le même sort devait être réservé au paragraphe relatif à la résiliation sans justes motifs, dès lors que l'exercice de l'option était une condition préalable au paiement de la peine conventionnelle alléguée. L'appelant ne pouvait en effet prétendre au paiement d'un montant fondé sur un accord – à savoir la conclusion d'un contrat de travail d'une durée déterminée de quinze ans – dont il avait été retenu qu'il consacrait une fraude à la loi.

6.1 L'appelant reproche au Tribunal d'avoir violé le droit fédéral en retenant que le dernier paragraphe de la clause 9c du contrat de travail ne constituait pas la concrétisation d'une peine conventionnelle. Il soutient que ce paragraphe précise les obligations de l'intimée en cas de licenciement sans justes motifs, en prévoyant, lorsque le contrat est résilié de manière injustifiée avant qu'il n'ait pu exercer l'option de prolongation, le versement par l'intimée d'une pénalité correspondant au salaire dû jusqu'en avril 2028.

6.2 En cas de résiliation immédiate et injustifiée du contrat de travail, le travailleur est en droit de réclamer ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO). Il peut également prétendre au versement d'une indemnité dont le juge fixe librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire (art. 337c al. 3 CO). Cette indemnité est à la fois réparatrice et punitive, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1; 123 III 391 consid. 3c).

L'art. 337c CO constitue une norme relativement impérative, de sorte qu'il ne peut y être dérogé qu'à la condition que cela ne soit pas au détriment du travailleur. Les parties peuvent ainsi convenir d'un régime d'indemnisation plus favorable au travailleur que celui prévu par l'art. 337c al. 3 CO, par exemple en fixant contractuellement une peine conventionnelle égale à six mois de salaire qui serait due automatiquement en cas de licenciement sans faute grave de l'employé (cf.

- 24/31 -

C/26499/2020 arrêt du Tribunal fédéral 4A_474/2010 du 12 janvier 2011 consid. 2.3 et 2.3.1; DONATIELLO, Commentaire romand CO I, 3ème éd., 2021, n. 22 ad art. 337 c CO).

6.3 La clause pénale est une clause accessoire par laquelle le débiteur promet au créancier une prestation (peine conventionnelle) en cas d'inexécution ou d'exécution imparfaite d'une obligation déterminée (obligation principale). Le créancier dispose ainsi d'un moyen de pression sur le débiteur, qui trouve une incitation supplémentaire à se conformer au contrat. La position juridique du créancier est améliorée dès lors que la peine lui est due sans qu'il ne doive prouver son dommage, et même s'il n'en a éprouvé aucun (cf. art. 161 al. 1 CO; ATF 135 III 433 consid. 3.1; 122 III 420 consid. 2a; arrêts du Tribunal fédéral 4A_257/2020 du 18 novembre 2020 consid. 3.1 et 4A_653/2016 du

E. 10

décembre 2015 consid. 6.3). Ainsi, un contrat de durée déterminée d'une durée inférieure à dix ans qui succéderait à un précédent contrat et porterait la durée totale d'engagement à plus de dix ans ne tombe pas sous le coup de l'art. 334 al. 3 CO (CARRON, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 34 ad art. 334 CO). Les dix ans se calculent à partir de l'entrée

en vigueur du contrat (WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5ème éd., 2024, p. 677). Le législateur est parti de l'idée qu'un contrat de travail conclu pour une durée supérieure à dix ans est un engagement excessif du point de vue de la liberté personnelle au sens de l'art. 27 al. 2 CC (ATF 130 III 495 consid. 5; arrêts du Tribunal fédéral 4A_293/2015 du 10 décembre 2015 consid. 6.3 et 4C.321/2005 du 27 février 2006 consid. 8.1). Un contrat de travail conclu pour une durée supérieure à dix ans ne constitue ainsi plus, à l'issue de cette période, un contrat de durée déterminée au sens strict puisque, bien qu'il soit en principe destiné à prendre fin automatiquement à

- 20/31 -

C/26499/2020 l'échéance convenue, il peut néanmoins être résilié de manière anticipée moyennant le respect d'un délai de six mois. Il en résulte que la durée maximale admissible d'un engagement à durée déterminée s'élève en réalité à dix ans et demi, l'art. 334 al. 3 CO prévoyant expressément la possibilité de résilier "après dix ans" (arrêt du Tribunal fédéral 4C.321/2005 du 27 février 2006 consid. 8.1).

E. 15

septembre 2017 consid. 3.3.1 et 2C_751/2014 du 23 février 2015 consid. 4.1).

E. 20

octobre 2017 consid. 3.1).

La validité de la clause pénale dépend de celle de l'obligation principale dont elle est l'accessoire et dont elle suit le sort. En d'autres termes, la clause pénale est nulle "par contagion" et la peine conventionnelle ne peut pas être exigée en cas de nullité de l'obligation principale, notamment lorsque celle-ci se révèle impossible, illicite ou contraire aux moeurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_257/2020 du 18 novembre 2020 consid. 3.1). Il n'est en effet pas possible, par le truchement d'une clause pénale, de contraindre le débiteur à exécuter une obligation nulle (MOOSER, Commentaire romand CO I, 3ème éd., 2021, n. 4 ad art. 163 CO).

6.4 Dans l'arrêt 4C.321/2005 du 27 février 2006, le Tribunal fédéral a jugé que l'engagement pris par un employeur, lié par un contrat de travail conclu pour une durée de onze ans et demi, de verser, en cas de résiliation anticipée après dix ans, une indemnité équivalente aux salaires dus jusqu'au terme contractuel violait le caractère absolument impératif de l'art. 334 al. 3 CO.

6.5 Lorsque la décision attaquée comporte plusieurs motivations indépendantes, alternatives ou subsidiaires, toutes suffisantes pour sceller le sort de la cause, la partie recourante doit, sous peine d'irrecevabilité, démontrer que chacune d'elles est contraire au droit (ATF 142 III 364 consid. 2.4; 138 I 97 consid. 4.1.4; 136 III 534 consid. 2; 133 IV 119 consid. 6.3).

6.6 En l'espèce, le Tribunal a rejeté la prétention de l'appelant en paiement d'une peine conventionnelle pour licenciement immédiat injustifié en se fondant sur une double motivation, chacune suffisante à sceller le sort de la cause. La première repose sur l'absence d'un accord des parties sur le paiement d'une peine conventionnelle et la seconde sur la nullité d'une telle clause pénale.

Or, si l'appelant critique la première motivation, il se limite, s'agissant de la seconde, à soutenir que le raisonnement du Tribunal tomberait à faux dans la mesure où la validité de l'option de prolongation aurait été niée à tort, sans

- 25/31 -

C/26499/2020 contester qu'une éventuelle nullité de ladite option entraînerait la nullité de la clause pénale litigieuse.

Ainsi, dès lors qu'il a été retenu au considérant précédent que la nullité de l'option de prolongation avait été constatée à juste titre, la contestation de l'appelant est insuffisante pour remettre en cause la seconde motivation, de sorte que le jugement entrepris doit être confirmé sur ce point.

En tout état de cause, même à supposer qu'une critique suffisante eût été formulée, la prétention de l'appelant en paiement d'une peine conventionnelle pour licenciement immédiat injustifié devrait néanmoins être rejetée.

L'appelant fonde sa prétention sur la dernière phrase de la clause 9c du contrat de travail, laquelle prévoit que, en cas de résiliation du contrat sans justes motifs avant qu'il ait pu exercer l'option de prolongation, cette option sera, pour autant que les conditions de son exercice soient réalisées, "immédiatement et automatiquement valable", le contrat se poursuivant alors jusqu'à l'expiration de la période de prolongation, soit au 30 avril 2028.

Même en admettant, comme le soutient l'appelant, que les parties aient, par cette clause, convenu qu'en cas de résiliation du contrat de travail sans justes motifs avant l'exercice de l'option de prolongation, l'intimée serait tenue de verser une peine conventionnelle équivalente aux salaires dus pendant la période de prolongation, une telle clause, comme l'a retenu à juste titre le Tribunal, serait nulle et ne déploierait en conséquence aucun effet juridique. En effet, son application aurait pour conséquence d'obliger l'intimée à exécuter ses obligations salariales résultant du contrat de travail sur une durée supérieure à dix ans alors qu'il a été jugé qu'un tel engagement était nul car contraire au caractère absolument impératif de l'art. 334 al. 3 CO. Or, une clause pénale ne saurait avoir pour effet de contraindre indirectement à l'exécution d'une obligation nulle.

Le chiffre 6 du dispositif du jugement entrepris sera en conséquence confirmé. 7. Le Tribunal a débouté l'intimée de ses prétentions reconventionnelles pour différents motifs. Après avoir retenu que la créance alléguée par l'intimée n'était pas prescrite, il a considéré qu'une violation par l'appelant de son devoir de fidélité n'était pas établie, dès lors qu'il n'était pas démontré que l'augmentation de salaire qui lui avait été accordée dans le cadre du contrat de travail du 29 avril 2014 aurait été consentie en compensation de la vente de ses actions de K_____ à un prix inférieur à celui escompté. En effet, le contrat d'achat et de vente d'actions mentionnait que la contrepartie du paiement d'un prix de vente inférieur était la conclusion d'un contrat de travail de dix ans avec option de prolongation de cinq ans. En outre, une importante augmentation de salaire avait déjà été négociée en

- 26/31 -

C/26499/2020 juin 2012, soit deux ans avant la conclusion du contrat de vente et d'achat d'actions, et le salaire convenu n'était pas étranger au standard des rémunérations appliquées sur le marché des entraîneurs de _____ suisse évoluant en M_____, comme en attestait notamment le salaire versé au remplaçant de l'appelant dans la fonction d'entraîneur-chef. Le Tribunal a par ailleurs retenu que l'intimée avait ratifié par actes concluants le montant du salaire consenti à l'appelant, dès lors que, bien qu'elle avait eu connaissance dès février 2018, date de l'établissement du rapport de due diligence, que l'augmentation de salaire pouvait constituer un dividende caché, elle avait continué à verser le salaire convenu

pendant plus de deux ans, sans se plaindre d'une violation par l'appelant de ses obligations d'administrateur et d'employé. Enfin, le Tribunal a considéré que l'intimée formulait ses prétentions reconventionnelles de mauvaise foi dans la mesure où elle n'avait, après l'établissement du rapport de due diligence en 2018, pas résilié avec effet immédiat le contrat de travail malgré la gravité des faits reprochés à l'appelant, mais avait attendu trois ans et demi pour réclamer le remboursement des salaires versés. 7.1 L'intimée reproche au Tribunal d'avoir violé les art. 1 et 18 CO en interprétant de manière erronée l'art. 1 du contrat de vente et d'achat d'actions du 29 avril 2014. Elle soutient que l'augmentation de salaire accordée à l'appelant constituerait, selon la réelle et commune volonté des parties audit contrat, un complément au prix de vente des actions. Le Tribunal aurait ainsi nié à tort l'existence d'une violation par l'appelant de son devoir de fidélité engageant sa responsabilité tant en qualité d'employé que d'administrateur, au sens des art. 321e et 754 CO. L'intimée fait en outre grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 115 CO en considérant qu'elle aurait ratifié le montant du salaire accordé à l'appelant et ainsi renoncé à sa créance, et conteste toute mauvaise foi. Enfin, elle se plaint d'une violation de son droit d'être entendue au sens de l'art. 53 CPC, au motif que le Tribunal n'aurait analysé qu'un seul des trois fondements alternatifs sur lesquels repose sa prétention reconventionnelle. 7.2 La demande reconventionnelle de l'intimée repose sur trois fondements alternatifs, à savoir une prétention en dommages-intérêts au sens des art. 321e et 754 CO fondée sur la violation par l'appelant de son devoir de fidélité en qualité d'employé et de membre du conseil d'administration, une prétention en restitution fondée sur l'art. 678 CO et une prétention en restitution fondée sur la nullité partielle du contrat de travail.

- 27/31 -

C/26499/2020 Ces prétentions reposent toutes sur la même allégation, à savoir que l'augmentation de salaire accordée à l'appelant n'aurait pas été consentie en contrepartie de sa prestation de travail, mais en compensation de la vente de ses actions de K_____ à F_____ à un prix inférieur à celui escompté. Ainsi, en retenant que cette allégation n'était pas démontrée, le Tribunal pouvait se dispenser d'examiner plus en détails chacun des fondements invoqués par l'intimée, ce constat suffisant à les rejeter dans leur ensemble. Aucune violation du droit d'être entendu ne saurait en conséquence lui être reprochée. L'intimée fonde son allégation – selon laquelle l'augmentation de salaire octroyée à l'appelant constituerait un complément au prix de vente de ses actions – sur une interprétation des contrats de vente/achat d'actions et de travail du 29 avril 2014. Dans la mesure où l'ensemble de ses prétentions repose sur cette allégation, il convient, en premier lieu, de déterminer quelle était la volonté des parties contractantes lors de la conclusion desdits contrats.

7.3 Pour déterminer si un contrat a été conclu, quels en sont les cocontractants et quel en est le contenu, le juge doit interpréter les manifestations de volonté des parties (ATF 144 III 93 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_32/2025 du 17 septembre 2025 consid. 4.1.2). Selon les règles d'interprétation des contrats déduites de l'art. 18 CO, le juge doit tout d'abord rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. 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. L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 et les références citées). Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties, il doit interpréter leurs comportements selon le principe de la confiance (interprétation 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. La détermination de la volonté objective des parties, selon le principe de la confiance, est une question de droit. Ne peuvent et ne doivent être prises en considération que les déclarations et attitudes des parties et les circonstances qui ont précédé (antérieures) ou accompagné la manifestation de volonté (concomitantes), mais non pas les faits postérieurs (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 et les références citées).

- 28/31 -

C/26499/2020 Le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a toutefois pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressés lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1 et les arrêts cités). 7.4 En l'espèce, le Tribunal a rejeté les prétentions reconventionnelles de l'intimée en procédant à une interprétation subjective du contrat de vente et d'achat d'actions du 29 avril 2014, fondée sur le texte dudit contrat, ainsi que sur les circonstances ayant entouré sa conclusion. Il y a ainsi lieu de déterminer si l'interprétation retenue reflète la réelle et commune volonté des parties.

Il est exact, comme le relève à juste titre l'intimée, qu'il résulte de l'art. 1 du contrat de vente et d'achat d'actions du 29 avril 2014 que les parties contractantes avaient convenu de subordonner la conclusion de ce contrat à la signature simultanée d'un nouveau contrat de travail. Il est également exact que, selon le texte de cet article, cette volonté s'expliquait par le souhait de l'appelant d'obtenir un prix de vente plus élevé pour ses actions. Cela étant, ni le caractère interdépendant de ces deux contrats ni le motif de cette interdépendance ne permettent encore de conclure que l'ensemble des avantages accordés à l'appelant dans le cadre du contrat de travail constituerait une compensation financière liée à la vente des actions. En effet, ainsi que l'a retenu le Tribunal, le texte de l'art. 1 litigieux se limite à mentionner, comme contrepartie du prix de vente inférieur, la conclusion d'un contrat de travail à long terme, soit pour une durée déterminée de dix ans, assorti d'une option de prolongation de cinq ans. Il n'est en revanche aucunement fait état d'avantages salariaux. Une interprétation littérale conduit ainsi à retenir que la contrepartie convenue résidait uniquement dans la longue durée du contrat de travail et non dans une augmentation de salaire.

Les circonstances entourant la conclusion des contrats concernés tendent en outre à confirmer cette interprétation littérale.

Comme l'ont relevé à juste titre les premiers juges, le contrat de travail établi le 15 juin 2012, soit près de deux ans avant la conclusion du contrat de vente et d'achat d'actions, prévoyait déjà une augmentation du salaire de l'appelant à un montant proche de celui

convenu dans le contrat de travail du 29 avril 2014 (615'000 fr. bruts par an contre 630'000 fr. bruts ultérieurement). Si ce contrat n'a jamais été exécuté, l'augmentation envisagée avait néanmoins été acceptée par l'intimée comme en atteste sa signature apposée sur ledit document. Ainsi, le fait

- 29/31 -

C/26499/2020 qu'une augmentation salariale d'une ampleur comparable avait déjà été discutée et acceptée indépendamment de la cession d'actions opérée ultérieurement tend à confirmer que la rémunération fixée dans le contrat de travail du 29 avril 2014 ne constituait pas une contrepartie de la vente des actions.

En outre, la proposition formulée par l'appelant par courriel du 25 juillet 2013 dans le cadre des négociations relatives à la vente de ses actions de K_____ ne comportait aucune condition relative au niveau de sa rémunération. Elle subordonnait la transaction uniquement à la renégociation de son contrat de travail pour une durée de dix ans, assorti d'une option de prolongation de cinq ans. Or, cette proposition est proche de l'accord finalement convenu. Cela tend également à confirmer que la contrepartie voulue en échange d'un prix de vente inférieur résidait dans la prolongation des rapports de travail pour une longue durée, et non dans une augmentation salariale.

Par ailleurs, l'entraîneur-chef engagé en remplacement de l'appelant a perçu, durant la saison 2017-2018, un salaire annuel brut de 543'659 fr. Bien que ce montant soit inférieur à la rémunération de 630'000 fr. perçue par l'appelant, celui-ci, comme l'a justement relevé le Tribunal, exerçait la fonction de directeur général des opérations de _____, en plus de celle d'entraîneur-chef. Compte tenu de l'étendue des responsabilités respectives, les deux rémunérations apparaissent ainsi comparables, ce qui constitue un indice supplémentaire que le salaire versé à l'appelant avait pour seul objet de rétribuer sa prestation de travail et non de couvrir une partie du prix de vente de ses actions.

Enfin, bien qu'un rapport de due diligence établi au mois de février 2018 dans le cadre d'un changement d'actionnariat ait attiré l'attention de l'intimée sur le fait que la rémunération octroyée à l'appelant pourrait constituer un complément au prix de vente de ses actions, celle-ci a continué à verser le salaire convenu pendant plus de deux ans. Or, si la volonté de l'intimée, lors de la conclusion du contrat de travail, n'était pas de rémunérer le travail fourni par l'appelant à hauteur du salaire fixé, il est difficile de comprendre pour quelle raison elle n'a manifesté aucune réaction à la prise de connaissance dudit rapport. Son absence de réaction constitue ainsi également un indice que la contrepartie consentie à l'appelant pour l'acceptation d'un prix de vente inférieur résidait dans la conclusion d'un contrat de travail à long terme, et non dans l'octroi d'avantages salariaux.

Il convient en conséquence de retenir, au vu de ces éléments, que l'intimée échoue à démontrer son allégation selon laquelle l'augmentation de salaire octroyée à l'appelant constituerait un complément au prix de vente convenu dans le contrat de vente et d'achat d'actions du 29 avril 2014. Dans la mesure où l'ensemble de ses prétentions à l'origine de sa demande reconventionnelle reposent sur cette allégation, c'est à juste titre que le Tribunal l'a déboutée de sa demande reconventionnelle.

- 30/31 -

C/26499/2020 Le chiffre 7 du jugement entrepris sera en conséquence également confirmé. Compte tenu de la solution retenue, il n'est pas nécessaire d'examiner si l'intimée a ratifié,

par actes concluants, le salaire prévu dans le contrat de travail du 29 avril 2014 ni si le dépôt de sa demande reconventionnelle relève de la mauvaise foi. Il n'y a pas davantage lieu de statuer sur le grief de l'appelant relatif au caractère prescrit des prétentions reconventionnelles de l'intimée. 8. 8.1 Dans la mesure où le jugement entrepris est confirmé, la décision du Tribunal sur les frais de première instance n'a pas à être revue (art. 318 al. 3 CPC a contrario), en l'absence de griefs motivés sur cet aspect. 8.2 Les frais judiciaires de la procédure d'appel seront arrêtés à 20'000 fr. (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais judiciaires en matière civile [RTFMC]), et compensés avec les avances fournies, de 10'000 fr. pour l'appelant et de 10'000 fr. pour l'intimée, lesquelles restent acquises à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). L'appelant et l'intimée succombant chacun dans leur appel, ces frais seront mis à leur charge par moitié (art. 106 al. 1 CPC). S'agissant d'un litige de droit du travail, il n'est pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * *

- 31/31 -

C/26499/2020 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes: A la forme : Déclare recevables les appels interjetés le 17 mars 2025 par A_____ et B_____ SA contre le jugement JTPH/44/2025 rendu le 13 février 2025 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/26499/2020. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de la procédure d'appel à 20'000 fr. et dit qu'ils sont compensés avec les avances opérées par A_____ et B_____ SA, lesquelles restent acquises à l'Etat de Genève. Met ces frais à la charge de A_____ et B_____ SA par moitié chacun. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Nathalie RAPP, présidente; Madame Fiona MAC PHAIL, Monsieur Roger EMMENEGGER, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

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.