

GE_GERICHTE CAPH/112/2018 vom 15. August 2018

GE Cour de justice, 2018-08-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_112_2018

FR: GE_GERICHTE CAPH/112/2018 du 15 août 2018

IT: GE_GERICHTE CAPH/112/2018 del 15 agosto 2018

Erwägungen

E. 1.1

Par souci de simplification et de clarté, A_____ SA sera ci-après dénommée l'appelante et B_____ l'intimé.

E. 1.2

L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 142 et ss 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 finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue par le Tribunal des prud'hommes 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). Est également recevable la réponse de l'intimé audit appel, déposée dans les formes et délai prescrits (art. 312 CPC).

1.3.1 L'appelante conclut à l'irrecevabilité de l'appel joint interjeté par l'intimé dans son mémoire de réponse à l'appel aux motifs, d'une part, qu'il n'est pas possible de dissocier les faits allégués à l'appui de l'appel joint de ceux destinés à contester l'appel principal et, d'autre part, que l'acte litigieux est dépourvu de motivation. 1.3.2 La partie intimée a la possibilité de former, dans sa réponse, un appel joint (art. 313 al. 1 CPC). L'appel joint doit remplir les mêmes conditions de forme que l'appel principal (JEANDIN, Code de procédure civile commenté, BOHNET/HALDY/ JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY [éd.], 2011, n. 4 ad art. 313 CPC; arrêts du Tribunal fédéral 5D_148/2013 du 10 janvier 2014 consid. 5.2.2 et 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2). Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel principal doit être écrit et motivé. Cette disposition ne régit pas expressément le contenu de l'acte. Il faut cependant admettre qu'il s'agit d'une forme de demande adressée au juge et qu'il faut donc appliquer par analogie les art. 221 et 244 CPC (ATF 138 III 213 consid. 2.3). 1.3.3 En l'espèce, l'intimé s'est, dans la partie en fait du mémoire litigieux, d'abord prononcé sur les faits allégués par l'appelante dans l'appel principal, puis s'est déterminé sur l'état de fait retenu par l'autorité précédente, en précisant s'y rapporter sous réserve d'un élément factuel, et, enfin, a procédé à un bref rappel du déroulement de la procédure de première instance. Il n'apparaît ainsi pas, contrairement à ce que soutient l'appelante, que l'intimé ait exposé sans distinction les faits relatifs à l'appel principal et à l'appel joint. Une lecture de son acte permet au contraire de constater qu'il s'est, dans un premier temps, déterminé sur les faits énoncés dans l'appel principal avant de procéder à l'exposé des faits qu'il estimait pertinent dans le cadre de son appel joint. En tout état, dans la mesure où les griefs

- 23/46 -

C/2214/2014-1 de fond de l'intimé portent sur des aspects également contestés par l'appelante, un exposé distinct des faits sur ces points n'apparaissait pas indispensable. L'intimé a par ailleurs, dans la partie en droit dudit mémoire, traité séparément les griefs

formulés par l'appelante dans le cadre de l'appel principal et ceux qu'il invoque à l'appui de son appel joint. Au demeurant, contrairement à ce que soutient l'appelante, les reproches qu'il émet à l'encontre du jugement querellé sont exposés de manière compréhensible et suffisamment motivée. Des conclusions distinctes ont de surcroît été formulées pour l'appel principal et l'appel joint. L'appel joint respecte en conséquence les conditions de forme prescrites par la loi. Formé au surplus dans le mémoire de réponse à l'appel principal dans le délai prescrit (art. 313 al. 1 CPC), sa recevabilité sera admise.

E. 1.4

Le mémoire de réponse à l'appel joint, déposé par l'appelante dans les formes et délai prescrits (art. 312 CPC applicable par analogie), est également recevable.

E. 1.5

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 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

E. 2

Si l'autorité inférieure ne s'est effectivement pas formellement prononcée sur la recevabilité de la détermination déposée le 14 avril 2016 par l'intimé, il ressort toutefois de la motivation du jugement entrepris qu'elle en a tenu compte, puisqu'elle s'est déterminée sur les griefs soulevés dans celle-ci, notamment sur l'irrecevabilité de l'amplification de la conclusion en versement de dommages et intérêts de l'appelante et sur le prononcé d'une amende disciplinaire pour plaideur téméraire. L'intimé ne soutient d'ailleurs pas que le contenu de ladite écriture n'aurait pas fait l'objet d'un examen. Partant, la conclusion de l'intimé tendant à ce que soit déclarée recevable sa détermination du 14 avril 2016 est irrecevable, faute pour ce dernier de disposer d'un intérêt à ce qu'il soit statué formellement sur cette question.

E. 3

L'intimé a, dans le cadre de son appel joint, modifié ses conclusions relatives aux intérêts réclamés, sollicitant le versement d'intérêts moratoires à raison de 5% l'an dès le 1er juillet 2014 alors qu'il a uniquement conclu, en première instance, au versement d'intérêts sans autre précision. S'il aurait été judicieux que l'intimé précise, en première instance déjà, le taux d'intérêt ainsi que le point de départ requis, la Cour de céans estime néanmoins qu'il y a lieu, conformément au principe de la bonne foi, d'interpréter ce défaut de précision comme un souhait d'obtenir des intérêts moratoires au taux légal de 5% à compter du dépôt de ses
- 24/46 -

C/2214/2014-1 demandes en paiement, soit du 30 janvier, respectivement du 6 mai 2014 (cf. par analogie arrêts du Tribunal fédéral 5A_475/2011 du 12 décembre 2011 consid. 7.2.1; 4A_66/2016 du 22 août 2016 consid. 4.1.2; 5A_474/2013 du 10 décembre 2013 consid. 6.2.3). Il convient en conséquence de retenir que ladite modification de conclusions constitue une restriction de conclusions, admissible en appel (cf. à cet égard arrêts du Tribunal fédéral 5A_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.2.2; 5A_184/2013 du 26 avril 2013 consid. 3.2).

E. 4

La question de la recevabilité de l'allégué no 33 figurant dans l'appel principal peut demeurer indécise dans la mesure où les faits qui y sont relatés ne sont pas de nature à influencer sur l'issue du litige.

E. 5.1

Le Tribunal examine d'office s'il est compétent à raison de la matière et du lieu (art. 59 al. 2 let. b et 60 CPC).

Le Tribunal des prud'hommes du domicile ou du siège du défendeur ou celui du lieu où le travailleur exerce habituellement son activité professionnelle est compétent pour connaître des litiges découlant d'un contrat de travail, au sens du titre dixième du code des obligations (art. 34 al. 1 CPC et 1 al. 1 let. a LTPH).

Le tribunal saisi doit, pour déterminer sa compétence, appliquer les principes jurisprudentiels développés sous le nom de théorie de la double pertinence (arrêt du Tribunal fédéral 4A_573/2015 du 3 mai 2016 consid. 5). L'existence d'un contrat de travail liant les parties constitue un fait doublement pertinent, soit un fait qui est déterminant à la fois pour la compétence du tribunal et pour le bien-fondé de l'action. Conformément à la théorie de la double pertinence, la compétence de la juridiction des prud'hommes doit donc être admise sur la seule base des allégués, moyens et conclusions de la demande, sans tenir compte des objections de la partie défenderesse. Si, au regard des écritures du demandeur, le tribunal saisi estime qu'il n'y a pas de contrat de travail, les conditions permettant de fonder sa compétence ne sont pas remplies et il doit déclarer la demande irrecevable. S'il estime au contraire qu'il y a un contrat de travail, le tribunal admet sa compétence (ATF 142 III 466 consid. 4.1; 141 III 294 consid. 5.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_10/2017 du 19 juillet 2017 consid. 1 et 4A_573/2015 du 3 mai 2016 consid. 5.2.1). Dans l'hypothèse où le tribunal se rend compte, dans le cadre de l'examen du fond du litige, que, contrairement à ce qu'il avait décidé d'entrée de cause lors de l'admission de sa compétence, l'existence d'un contrat de travail n'est pas établie, il ne peut revenir sur la décision qu'il a prise à ce sujet, mais doit rejeter la demande par un jugement au fond, lequel est revêtu de l'autorité de la chose jugée (ATF 141 III 294 consid. 5.2). A défaut, le demandeur serait privé de toute voie de droit pour obtenir un jugement au fond, revêtu de l'autorité de la chose jugée, sur

- 25/46 -

C/2214/2014-1 l'existence ou non d'un contrat de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_186/2017 du 4 décembre 2017 consid. 2).

E. 5.2

En l'espèce, l'intimé a, à l'appui de ses demandes en paiement, allégué avoir occupé, durant plus de trois ans, la fonction de CEO au sein de l'appelante moyennant le versement d'un salaire mensuel, duquel des cotisations sociales étaient déduites. Il a également allégué avoir dû, durant cette période, se conformer aux décisions prises unilatéralement par C_____, administrateur de l'appelante, et faire avaliser ses différents projets par ce dernier. De tels éléments sont caractéristiques du contrat de travail. Ainsi, conformément à la théorie de la double pertinence, l'existence d'un tel contrat doit, sur la base des faits allégués par l'intimé, être admise.

Au surplus, il est constant que l'intimé exerçait habituellement son activité professionnelle au siège de l'appelante, situé dans le canton de Genève.

Partant, c'est à bon droit que le Tribunal des prud'hommes a admis sa compétence matérielle et locale et déclaré recevables les demandes en paiement introduites par l'intimé.

E. 6.1

Il n'est plus litigieux, au stade de l'appel, que les parties ont été liées par un contrat de travail entre le 7 avril 2013, lendemain du jour où elles ont convenu de révoquer les conventions d'actionnaires qu'elles avaient précédemment conclues et de réduire la part d'actionnariat de l'intimé dans la société appelante à 1.38%, et le 30 juin 2014.

L'appelante reproche en revanche à l'autorité précédente d'avoir retenu que les parties auraient également été liées par un contrat de travail entre le 1er octobre 2010 et le 6 avril 2013. Elle soutient que durant cette période l'existence d'un lien de subordination faisait défaut. L'intimé détenait en effet à cette époque la moitié, respectivement le 40%, des actions de la société et était coadministrateur de celle-ci aux côtés de C_____, avec signature collective à deux. Il ne pouvait ainsi pas recevoir d'instruction de sa part dès lors qu'aucune décision ne pouvait être prise sans son accord. En outre, la convention d'actionnaires du 17 juin 2010 et son complément du 14 décembre 2011 lui accordaient une grande liberté d'action puisqu'ils lui déléguaient la gestion de la société et excluaient qu'il puisse être relevé de ses fonctions sans son consentement. Il développait les activités de la société comme il le souhaitait, gérant les stocks, était l'unique contact auprès de la clientèle, détenait les documents administratifs et était libre dans l'organisation de son temps de travail. L'intimé, qui souhaitait développer sa propre marque de luxe, était ainsi l'associé de C_____, qui apportait le financement nécessaire à la réalisation de son projet, et non un employé de la société. C'était en conséquence à tort que l'autorité précédente avait accepté d'entrer en matière sur les prétentions qu'il avait formulées relativement à la période du 1er octobre 2010 au 6 avril 2013.

- 26/46 -

C/2214/2014-1

E. 6.2

La qualification juridique d'un contrat est une question de droit (ATF 131 III 217 consid. 3). Le juge détermine librement la nature de la convention d'après l'aménagement objectif de la relation contractuelle (*objektive Vertragsgestaltung*), sans être lié par la qualification même concordante donnée par les parties (ATF 84 II 493 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_10/2017 du 19 juillet 2017 consid. 3.1). Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Les éléments caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (arrêts du Tribunal fédéral 4A_10/2017 du 19 juillet 2017 consid. 3.1 et 4A_200/2015 du 3 septembre 2015 consid. 4.2.1).

Le contrat de travail se distingue avant tout des autres contrats de prestation de services, en particulier du mandat, par l'existence d'un lien de subordination (ATF 125 III 78 consid. 4; 112 II 41 consid. 1a/aa et consid. 1a/bb in fine), qui place le travailleur dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, organisationnel et temporel ainsi que, dans une certaine mesure, économique. Le travailleur est assujéti à la surveillance, aux ordres et instructions de l'employeur; il est intégré dans l'organisation de travail d'autrui et y reçoit

une place déterminée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_10/2017 du 19 juillet 2017 consid. 3.1 et 4A_200/2015 du 3 septembre 2015 consid. 4.2.1). Les critères formels, tels l'intitulé du contrat, les déclarations des parties ou les déductions aux assurances sociales, ne sont pas déterminants. Il faut bien plutôt tenir compte de critères matériels relatifs à la manière dont la prestation de travail est effectivement exécutée, tels le degré de liberté dans l'organisation du travail et du temps, l'existence ou non d'une obligation de rendre compte de l'activité et/ou de suivre les instructions, ou encore l'identification de la partie qui supporte le risque économique. En principe, des instructions qui ne se limitent pas à de simples directives générales sur la manière d'exécuter la tâche, mais qui influent sur l'objet et l'organisation du travail et instaurent un droit de contrôle de l'ayant droit, révèlent l'existence d'un contrat de travail plutôt que d'un mandat (arrêts du Tribunal fédéral 4A_10/2017 du 19 juillet 2017 consid. 3.1, 4A_592/2016 du 16 mars 2017 consid. 2.1 et 4A_200/2015 du 3 septembre 2015 consid. 4.2.1).

E. 6.3

S'agissant des rapports juridiques entre une personne morale et ses organes, singulièrement entre une société anonyme et les membres du conseil d'administration ou de la direction, ils peuvent relever à la fois du droit des sociétés et du droit des contrats. Sous ce dernier aspect, la tendance est plutôt de considérer que les directeurs sont liés par un contrat de travail et les administrateurs par un mandat ou un contrat sui generis analogue au mandat. En

- 27/46 -

C/2214/2014-1 tous les cas, lorsque l'organe dirigeant exerce son activité à titre principal, le critère décisif en faveur du contrat de travail est le rapport de subordination, l'intéressé étant alors soumis à des instructions, par exemple du conseil d'administration (ATF 130 III 213 consid. 2.1; 128 III 129 consid. 1a/aa; arrêt du Tribunal fédéral 4A_293/2015 du 10 décembre 2015 consid. 5 et 4C_39/2005 du

E. 6.4

En l'espèce, durant la période litigieuse, soit du 1er octobre 2010 au 6 avril 2013, l'intimé cumulait, au sein de la société appelante, les fonctions d'actionnaire, de coadministrateur et de CEO.

Se pose donc la question de la nature des rapports juridiques noués entre les parties en lien avec l'activité exercée par l'intimé au sein de la société appelante.

Il est admis que l'intimé a fourni une prestation de travail en faveur de la société appelante pendant une certaine durée et qu'il a perçu en contrepartie une rémunération. L'intimé s'est en effet, du 1er octobre 2010 au 30 juin 2014, occupé, à titre principal, de la plupart des tâches de gestion de la société appelante moyennant le versement d'un salaire mensuel fixe, soumis aux cotisations sociales.

Est en revanche litigieuse la question de savoir si un rapport de subordination existait entre les parties entre le 1er octobre 2010 et le 6 avril 2013.

L'intimé est l'un des fondateurs de la société appelante et a été, aux côtés de D_____ APS, actionnaire de celle-ci, à hauteur de 50%, jusqu'au 14 décembre 2011. Il a donc pris part à la décision relative à sa nomination en qualité de CEO et à la fixation de sa rémunération. L'intimé ne pouvait au demeurant, durant toute la période litigieuse, être destitué de son

poste sans son consentement compte tenu de sa qualité de coadministrateur et d'actionnaire à 50 %, respectivement du contenu de la convention d'actionnaires du 14 décembre 2011 stipulant que toute décision relative à l'engagement et au licenciement de personnel devait être prise à l'unanimité du conseil d'administration de la société appelante. Or, un employé, même cadre dirigeant, ne bénéficie jamais de telles prérogatives.

- 28/46 -

C/2214/2014-1

L'intimé était par ailleurs libre dans l'aménagement de son temps de travail. Il fixait lui-même ses horaires, ne devait pas accomplir un nombre d'heures prédéfinies et pouvait déterminer librement ses périodes de vacances, l'appelante ne lui ayant donné aucune directive à cet égard durant la période litigieuse. La sommation qui lui a été faite de prendre ses jours de vacances relatifs aux années 2011 et 2012 avant la fin de l'année 2013 sous peine de les perdre est en effet intervenue postérieurement au 6 avril 2013.

L'intimé n'était en outre pas tenu d'exercer son activité dans un lieu déterminé. Le siège de l'appelante se situait à son domicile, ce qui est inhabituel dans le cadre d'une relation de travail, et il planifiait librement ses déplacements professionnels. A cet égard, s'il ressort certes du dossier que l'intimé a transmis le planning de ses déplacements professionnels à C_____ pour les mois de septembre à décembre 2013, il n'est cependant pas établi que de telles transmissions intervenaient régulièrement, ni que cette pratique était également en vigueur durant la période litigieuse ou encore que l'approbation de l'appelante, respectivement de C_____, était nécessaire préalablement à toute planification d'un déplacement professionnel.

Enfin, il n'a pas été démontré que l'intimé exécutait, durant la période litigieuse, ses tâches de gestion sur la base d'instructions de la société appelante, respectivement de C_____. Sa qualité d'actionnaire de ladite société, d'abord à 50% jusqu'au 14 décembre 2011 puis à 40% et de coadministrateur aux côtés de C_____ rendait d'ailleurs difficile son assujettissement à des directives particulières. Le fait que l'intimé devait rendre compte de son activité à C_____, en particulier lors de séances mensuelles organisées par ce dernier généralement le premier samedi du mois, et devait faire avaliser ses choix de gestion par le précité, ne démontre au demeurant pas encore l'existence d'une relation hiérarchique. Il apparaît en effet légitime que C_____, compte tenu de sa qualité de cofondateur, de coadministrateur et d'actionnaire - par le biais de D_____ APS - à 5% puis à 60% de la société appelante, souhaitait exercer une surveillance sur la marche des affaires de la société. L'existence d'une relation hiérarchique ne saurait également résulter du fait que C_____ a procédé à l'engagement de N_____ sans le consentement de l'intimé. L'opposition manifestée par ce dernier à cet engagement au motif qu'il intervenait en violation de l'accord passé dans le cadre de la convention d'actionnaires du 14 décembre 2011 démontre au contraire qu'il estimait disposer du même pouvoir décisionnel que C_____ dans ce domaine. Il est en revanche indéniable que l'intimé se trouvait dans un rapport de dépendance économique à l'égard de C_____, qui, en sa qualité d'unique investisseur, fournissait les fonds nécessaires au bon fonctionnement de la société appelante et pouvait décider de suspendre le versement de son salaire, comme cela s'est produit aux mois d'août, septembre et décembre 2012 ainsi qu'au mois de janvier 2013. L'existence d'une dépendance économique constitue toutefois un critère secondaire insuffisant pour retenir la présence d'un rapport de subordination.

C/2214/2014-1

Au vu de ce qui précède, c'est à bon droit que l'appelante fait valoir que les parties n'étaient pas liées par un rapport de subordination entre le 1er octobre 2010 et le 6 avril 2013. La décision de l'autorité précédente d'admettre l'existence d'un contrat de travail pour cette période ne peut ainsi être confirmée. Les prétentions de l'intimé tendant au versement d'un solde de salaire pour la période du 1er novembre 2010 au 31 décembre 2012 et d'une indemnité pour jours de vacances non pris en nature pour la période du 1er octobre 2010 au 6 avril 2013 doivent en conséquence être rejetées. Le jugement entrepris sera modifié dans ce sens. Reste à examiner le bien-fondé des autres prétentions formulées par les parties en rapport avec la période durant laquelle il est admis qu'elles étaient liées par un contrat de travail.

7. 7.1 Il n'est pas contesté que l'intimé avait droit à quatre semaines de vacances par année ni qu'il n'a pas pris de vacances entre le 7 avril 2013 et la fin des rapports de travail.

7.2.1 Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (art. 329a al. 3 CO). Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 329d al. 2 CO). Des prestations en argent peuvent toutefois remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 131 III 623 consid. 3.2; 128 III 271 consid. 4a/aa).

7.2.2 Selon l'art. 329b al. 2 CO, lorsque, au cours d'une année de service, le travailleur est empêché, sans faute de sa part, de travailler pendant plus d'un mois pour une cause inhérente à sa personne, telle que la maladie, l'employeur peut, à compter du deuxième mois complet d'absence, réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence. L'art. 329b al. 2 CO est une disposition relativement impérative (art. 362 CO).

7.2.3 A la fin du contrat de travail, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles (art. 339 al. 1 CO). Pour ces créances, l'intérêt moratoire au taux de 5% est dû dès la fin des rapports de travail, sans qu'une mise en demeure ne soit nécessaire (arrêts du Tribunal fédéral 4A_474/2010 du 12 janvier 2011 consid. 2.2.2 et 4C_414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6; WYLER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 699).

7.3 En l'espèce, dans la mesure où l'intimé n'a pas pris de vacances durant les rapports de travail, soit du 7 avril 2013 au 30 juin 2014, son solde de droit aux

C/2214/2014-1 vacances s'élevait à 24.64 jours ([20 jours de vacances par année : 12 mois] x 14.79 mois de travail) à la fin des rapports de travail. Il est sans pertinence que la surcharge de travail qui a empêché l'intimé de prendre des vacances serait, comme le prétend l'appelante, imputable à ce dernier. Il appartenait en effet à l'appelante, en sa qualité d'employeuse, de veiller à ce que son employé dispose de suffisamment de temps pour prendre ses vacances, cas échéant en procédant à des modifications dans l'aménagement de son temps de travail. Par ailleurs, contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que l'intimé ait été en incapacité complète de travail entre le 10 janvier 2014 et la fin des rapports de travail ne justifie pas de procéder à une réduction de son droit aux vacances en application de l'art. 329b al. 2 CO. En effet, cette disposition, relativement impérative, n'instaure pas une réduction d'office de la durée des vacances du travailleur dès le deuxième mois complet d'absence mais donne uniquement la possibilité à l'employeur de procéder à une telle réduction, ce qui implique qu'il manifeste sa volonté de faire usage de cette prérogative. Or, l'appelante n'a, avant la présente procédure d'appel, jamais fait part de sa

volonté de réduire le droit aux vacances de l'intimé en raison de l'incapacité de travail dont il a souffert durant l'année 2014. Il pouvait ainsi légitimement en être déduit qu'elle avait renoncé à se prévaloir de l'art. 329b al. 2 CO, de sorte que la réduction requise pour la première fois en appel ne saurait être appliquée. Le montant de l'indemnité dû à l'intimé à titre de vacances non prises en nature sera en conséquence, conformément à la méthode de calcul appliquée par l'autorité précédente et non remise en cause par les parties, arrêté à 23'710 fr. 50 ($\{250'000 \text{ fr.} : 12 \text{ mois}\} : 4.33 \text{ semaines} : 5 \text{ jours}\} \times 24.64 \text{ jours de vacances}$). Conformément aux principes susexposés, l'intérêt moratoire de 5% est dû à compter du 1er juillet 2014, lendemain de la fin des rapports de travail. Comme le relève à juste titre l'intimé, c'est à tort que l'autorité précédente a reporté le point de départ des intérêts moratoires à la date du prononcé de son jugement au motif qu'elle n'était pas autorisée à statuer ultra petita dès lors qu'il a été retenu, au considérant 3 du présent arrêt, qu'il devait être considéré que des intérêts moratoires avaient été sollicités à compter de la date du dépôt des demandes en paiement. Compte tenu de ce qui précède, l'appelante sera condamnée à verser à l'intimé la somme brute de 23'710 fr. 50 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er juillet 2014 à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature. Le jugement entrepris sera modifié sur ce point.

E. 8

juin 2005 consid. 2.3). Par définition, il n'existe aucun rapport de subordination lorsqu'il y a identité économique entre la personne morale et son organe dirigeant; un contrat de travail ne saurait ainsi lier une société anonyme et son actionnaire et administrateur unique (ATF 125 III 78 consid. 4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_10/2017 du 19 juillet 2017 consid. 3.1). Seul l'examen de l'ensemble des circonstances du cas concret permet de déterminer si l'activité en cause est exercée de manière dépendante ou indépendante (ATF 130 III 213 consid. 2.1; 129 III 664 consid. 3.2; 128 III 129 consid. 1a/aa; arrêt du Tribunal fédéral 4A_10/2017 du 19 juillet 2017 consid. 3.1).

E. 8.1

Aux termes de l'art. 324a al. 1 CO, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personnalité, telles que la maladie, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité dans la mesure où

- 31/46 -

C/2214/2014-1 les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois. L'art. 324a al. 2 CO prévoit que l'employeur paie, pendant la première année de service, le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières. Le délai pendant lequel l'employeur paie le salaire au travailleur empêché peut être prolongé notamment par un accord. Cet accord, soumis à aucune forme particulière, peut être conclu par oral, voire par actes concluants (ATF 131 III 623 consid. 2.5.2). Le salaire est en principe payé au travailleur à la fin de chaque mois (art. 323 al. 1 CO). Si l'employeur ne s'exécute pas le dernier jour du mois, il est en demeure dès le lendemain (art. 102 al. 2 CO); il doit dès lors l'intérêt moratoire au taux de 5% l'an, sauf convention contraire (art. 104 al. 1 et 2 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C_95/2000 du 13 juin 2000 consid. 4a).

E. 8.2

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimé pouvait prétendre au paiement du salaire convenu durant son incapacité de travail, sous la forme d'indemnités journalières pour maladie, ni que l'appelante n'a, entre les mois d'avril à juin 2014, pas procédé au versement des montants dus, totalisant 62'500 fr.. Or, contrairement à ce qu'elle fait valoir, l'appelante n'était, comme cela sera exposé ultérieurement (cf. consid. 12), pas fondée à compenser cette somme avec sa prétendue créance en dommages et intérêts, faute d'avoir démontré que l'intimé lui aurait, durant les rapports de travail, causé un dommage. Par conséquent, c'est à juste titre que l'autorité précédente a considéré que l'appelante était débitrice à l'égard de l'intimé d'une somme brute de 62'500 fr. à titre de salaire pour les mois d'avril à juin 2014. Le point de départ des intérêts moratoires sera fixé au 1er juillet 2014 dès lors que l'intimé ne sollicite, dans son appel joint, le versement d'intérêts qu'à compter de cette dernière date et que, comme exposé précédemment, le report par l'autorité précédente du point de départ à la date du prononcé de son jugement n'était pas fondé (cf. consid. 7.3). Le jugement entrepris sera modifié dans ce sens.

E. 9.1

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir accordé à l'intimé un défraiement de 31'899 fr. 60 pour des frais professionnels qu'il aurait encourus entre les mois de septembre à décembre 2013. Si elle admet devoir un montant de 1'509 fr. 85 à ce titre, elle soutient en revanche, s'agissant du solde, que l'intimé n'a produit aucun titre probant, notamment sous forme de factures ou de quittances, attestant de la réalité des frais engagés. Elle relève en outre que

- 32/46 -

C/2214/2014-1 l'intimé n'a pas démontré que lesdits frais étaient dus à sa fonction de CEO et non à son activité d'administrateur de la société. 9.2.1 Aux termes de l'art. 327a al. 1 CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. Les frais imposés par l'exécution du travail comprennent toutes les dépenses nécessaires, occasionnées par le travail (arrêts du Tribunal fédéral 4A_180/2007 du 6 septembre 2007 consid. 7.1 et 4C_315/2004 du 13 décembre 2004 consid. 2.2). Il peut notamment s'agir de frais courants (téléphone, matériel de bureau, frais d'affranchissement), de frais de déplacement et de voyage (transports publics, train, taxi, avion), de frais de véhicule (art. 327b CO) ou de frais d'hébergement et de repas si le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail (art. 327a al. 1 CO; DANTHE, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 5 ad art. 327a CO). Il appartient au travailleur de prouver tant le caractère nécessaire que le montant des frais encourus, sans que l'employeur puisse à cet égard poser des exigences excessives (ATF 131 III 439 consid. 5.1 = JdT 2006 I 35; arrêts du Tribunal fédéral 4A_180/2007 du 6 septembre 2007 consid. 7.1 et 4C_315/2004 du

E. 9.3

En l'espèce, si l'intimé a, afin de démontrer le bien-fondé de sa prétention en remboursement de frais professionnels encourus entre les mois de septembre à décembre 2013, produit un décompte desdits frais établi par ses soins, il n'a en revanche produit aucun justificatif. Certes, il ressort de la procédure que l'intimé a, par courrier du 6 mars 2014, transmis hors procédure l'ensemble des justificatifs originaux au directeur

- 33/46 -

C/2214/2014-1 financier de l'appelante. Toutefois, malgré cet envoi, l'appelante a, dès ses premières écritures, persisté à se plaindre de l'absence de justificatifs suffisants. L'intimé ne pouvait dès lors, dans la mesure où la preuve de la réalité des frais engagés lui incombait, se dispenser de les produire à nouveau dans le cadre de la présente procédure, cas échéant en demandant à ce qu'il soit ordonné à l'appelante de procéder à leur production. En s'abstenant de le faire, l'intimé a échoué à démontrer qu'il disposait d'une créance en remboursement de frais professionnels à l'égard de l'appelante. La production d'un courriel adressé à l'appelante listant les voyages prévus durant la période concernée ne saurait constituer un moyen de preuve suffisant, un tel document ne permettant pas encore de démontrer le caractère réel et effectif des frais prétendument engagés. Enfin, contrairement à ce que soutient l'intimé, il ne peut être retenu que l'appelante commette un abus de droit en se prévalant de l'absence de production de moyens probants suffisants alors que l'ensemble des justificatifs originaux lui a été transmis hors procédure par courrier du 6 mars 2014 dès lors qu'elle a invoqué ce moyen de défense dès le début de la procédure. Compte tenu de ce qui précède, c'est à bon droit que l'appelante reproche à l'autorité précédente d'avoir fait entièrement droit à la prétention de l'intimé en remboursement de frais professionnels. L'appelante sera en conséquence uniquement condamnée à verser à l'intimé le montant qu'elle reconnaît lui devoir à ce titre, à savoir 1'509 fr. 85 nets. Le point de départ des intérêts moratoires sera fixé au 1er juillet 2014 dès lors que l'intimé ne sollicite, dans son appel joint, le versement d'intérêts qu'à compter de cette dernière date et que, comme exposé précédemment, le report par l'autorité précédente du point de départ à la date du prononcé de son jugement n'était pas fondé. Le jugement entrepris sera modifié en ce sens.

10. 10.1 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir admis l'existence d'un congé-représailles. Elle fait valoir que s'il est certes exact que l'intimé a fait valoir des prétentions résultant du contrat de travail avant son licenciement et que celui-ci est intervenu immédiatement à l'échéance du délai de protection accordé au travailleur empêché de travailler, il n'a en revanche pas été tenu compte qu'elle avait découvert que l'intimé était à l'origine de graves lacunes de gestion ni qu'il s'était personnellement enrichi dans le cadre de l'exercice de ses fonctions malgré les pertes importantes subies par la société et son manque de sérieux dans la gestion de celle-ci. L'appelante relève en outre que l'autorité précédente a elle-même reconnu qu'il était très probable que les rapports de travail entre les parties n'auraient pas continué encore longtemps dès lors qu'il ressortait des nombreux courriels échangés que leurs relations s'étaient progressivement détériorées au

- 34/46 -

C/2214/2014-1 point où la communication apparaissait très difficile. Il n'est ainsi pas démontré que les prétentions émises par l'intimé ont joué un rôle déterminant dans la décision de le licencier. L'existence d'un congé-représailles ne peut en conséquence être retenue.

L'intimé, pour sa part, fait valoir que l'indemnité pour licenciement abusif qui lui a été accordée, correspondant à un mois de salaire, n'est pas suffisamment élevée. Il conteste que les relations entre les parties, malsaines dès le départ, se soient progressivement détériorées au point qu'il était très probable que les rapports de travail n'auraient pas continué encore longtemps. Seul son état de santé s'était dégradé, ce qui aurait effectivement probablement mené à terme à la fin des rapports de travail. Cet élément n'est toutefois pas de nature à influencer sur le montant de l'indemnité pour licenciement abusif à laquelle il peut prétendre. L'intimé fait également grief à l'autorité précédente de ne pas avoir tenu compte qu'il a été

contraint d'accepter un nouvel emploi se situant à trois heures de route de son domicile, ce qui a eu un impact négatif sur sa situation personnelle. L'indemnité pour licenciement abusif aurait ainsi dû être arrêtée à quatre mois de salaire, soit à 83'333 fr. 33 nets. 10.2.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). En vertu de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.1 et 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_539/2015 du 28 janvier 2016 consid. 3.1). Les prétentions émises par l'employé doivent avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné

- 35/46 -

C/2214/2014-1 ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). En application de l'art. 8 CC, il appartient, en principe, à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. Dans ce domaine, le Tribunal fédéral a toutefois tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel du congé. Selon la jurisprudence, le juge peut présumer en fait l'existence d'un licenciement 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 pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de «preuve par indices». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_665/2010 du 1er mars 2011 consid. 7.2). 10.2.2 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre partie une indemnité (art. 336a al. 1 CO), qui ne peut dépasser l'équivalent de six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO). Le juge fixe l'indemnité en équité (art. 4 CC; ATF 123 III 391 consid. 3c), en tenant compte de toutes les circonstances (art. 336a al. 2 CO). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 3.2.2; ATF 123 III 391 consid. 3c; 123 III 246 consid.

6a; 119 II 157 consid. 2b). 10.3 En l'espèce, il est établi que l'intimé a, peu après le début de son incapacité de travail, fait valoir devant la juridiction des prud'hommes des prétentions résultant du contrat de travail - dont il n'est pas contesté qu'elles ont été formulées de bonne foi - à l'encontre de l'appelante et que cette dernière a, à l'échéance de la période de protection dont il bénéficiait en raison de son incapacité de travail, procédé à son licenciement. L'appelante soutient toutefois que sa décision de mettre fin aux rapports de travail n'est pas liée aux prétentions judiciaires émises par l'intimé mais est consécutive à la mauvaise gestion par ce dernier de la société et au fait qu'il s'était personnellement enrichi dans le cadre de son activité.

- 36/46 -

C/2214/2014-1 Il résulte effectivement du dossier que, au moment du licenciement, la société appelante était confrontée à des difficultés financières, ayant notamment subi, à la fin de l'exercice 2013, une perte de 1'182'025 fr. 50. Cette situation n'était toutefois pas nouvelle. En effet, la société appelante a présenté des comptes déficitaires dès le début de son activité. En 2012, la perte enregistrée était même supérieure à celle de 2013 et des mesures d'assainissement ont dû être prises au mois d'avril 2013 afin d'éviter que la société ne se trouve en situation de surendettement. Or, malgré la persistance de ces difficultés économiques, il n'apparaît pas que l'appelante n'ait, avant la résiliation des rapports de travail, formulé de reproches à l'intimé sur sa manière de gérer la société ou qu'elle lui aurait adressé un avertissement. En particulier, les manquements qu'elle lui reproche dans le cadre de sa demande de dommages et intérêts n'ont été évoqués ni durant la période précédant la résiliation des rapports de travail ni dans la lettre de licenciement, respectivement dans le courrier qui en explique les motifs. Le fait que l'appelante ait, quelques jours avant que l'intimé saisisse la juridiction des prud'hommes, sollicité ce dernier, alors en incapacité de travail, pour qu'il rencontre des clients, démontre au contraire qu'elle lui accordait encore à cette période sa confiance pour gérer les affaires de la société. Enfin, s'il a certes été établi que l'intimé a perçu un montant de 50'000 fr. pour la vente d'une partie de ses actions dans la société, cet "enrichissement" est intervenu au mois d'avril 2013, soit un an avant la résiliation des rapports de travail, sans que cela n'ait entraîné de réaction particulière de la part de l'appelante. Il apparaît ainsi douteux, sur la base de ces éléments, que les motifs invoqués par l'appelante soient à l'origine du licenciement. Il y a au contraire lieu d'admettre, à l'instar de l'autorité précédente, que les prétentions émises par l'intimé par devant la juridiction des prud'hommes ont été l'élément déclencheur dans la décision de l'appelante de mettre fin au contrat de travail. Le peu d'écart temporel entre ces deux événements tend d'ailleurs à confirmer cette thèse. Compte tenu de ce qui précède, c'est à bon droit que l'autorité précédente a considéré que le licenciement de l'intimé était abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO. Reste à déterminer si la quotité de l'indemnité pour licenciement abusif accordée à l'intimé, équivalente à un mois de salaire, est appropriée aux circonstances du cas d'espèce. En l'occurrence, il y a lieu de relever, à l'instar de l'autorité précédente, que les rapports de travail ont été de courte durée (14 mois) et que l'intimé, qualifié et âgé de moins de 40 ans au moment du licenciement, a, environ un mois après la fin du contrat de travail, retrouvé un poste à responsabilité dans une entreprise d'horlogerie de luxe réputée. S'il n'est pas contesté que ce nouvel emploi est davantage éloigné de son lieu de domicile, il n'est en revanche pas démontré que

- 37/46 -

C/2214/2014-1 l'intimé aurait été contraint de l'accepter ni que cela a eu un impact négatif sur sa situation personnelle. Par ailleurs, si la chronologie des faits permet de retenir que la saisine par l'intimé de la juridiction des prud'hommes a été l'élément déclencheur dans la décision de l'appelante de mettre un terme au contrat de travail, il résulte néanmoins du dossier que les relations entre les parties étaient tendues et qu'il existait entre elle plusieurs points de désaccord relativement à la gestion de la société, ce qui a vraisemblablement joué un rôle, certes pas déterminant, dans le licenciement. Enfin, il peut être relevé que la résiliation des rapports de travail n'a pas été faite de manière humiliante ou offensante ni n'a porté atteinte à la personnalité de l'intimé, la dégradation de l'état de santé subie par ce dernier étant liée à son activité au sein de l'appelante et non à son licenciement. Sur la base de ces considérations, il n'apparaît pas que l'autorité précédente ait excédé son pouvoir d'appréciation en arrêtant le montant de l'indemnité pour licenciement abusif dû à l'intimé à un mois de salaire. Le grief de l'intimé à cet égard est par conséquent infondé. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point. Le point de départ des intérêts moratoires sera fixé au 1er juillet 2014 (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6 et motifs exposés précédemment relativement aux autres prétentions). 11. 11.1 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir alloué une indemnité pour tort moral à l'intimé. Elle soutient que ce dernier est responsable de la surcharge de travail constante dont il a été l'objet en décidant lui-même de se charger seul de la gestion de la société en sus de sa fonction de co-président du conseil d'administration et en choisissant de développer les activités de la société dans le monde entier et non dans une région géographique délimitée. Elle avait, de son côté, rapidement créé un poste de CFO afin de seconder l'intimé, qui, malgré son souhait d'être épaulé, s'était opposé à l'engagement de N_____. La dégradation de l'état de santé de l'intimé était donc due à son "ambition démesurée" ainsi qu'à son incompetence et lui était en conséquence imputable. L'intimé, pour sa part, soutient que l'indemnité pour tort moral de 8'000 fr., que lui a allouée l'autorité précédente ne tient pas suffisamment compte de la gravité des souffrances subies, ayant entraîné plusieurs mois d'incapacité de travail, ni de la durée durant laquelle il a subi le comportement illicite de l'appelante, soit durant deux longues années au minimum. Selon lui, l'indemnité aurait dû être fixée à 20'000 fr. 11.2 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Il manifeste en particulier les égards voulus pour sa santé.

- 38/46 -

C/2214/2014-1 L'art. 328 CO interdit non seulement à l'employeur de porter atteinte aux droits de la personnalité du travailleur mais lui impose la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de sa personnalité, laquelle comprend notamment sa vie, sa santé, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (CAPH/193/2015 du 25 novembre 2015 consid. 3.1.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 310 ss; AUBERT, Commentaire romand CO I, 2012, n. 2 et 3 ad art. 328 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C_253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2 c).

11.3 Le harcèlement psychologique constitue une atteinte grave à la personnalité, et souvent à la santé, du travailleur. L'existence d'un tel harcèlement a été admise dans le cas d'un employé en incapacité de travail qui a dû multiplier les démarches pour obtenir ses salaires puis les indemnités journalières versées par l'assurance et a reçu de nombreux courriers et appels téléphoniques à son domicile pour régler des affaires professionnelles ("harcèlement

administratif"; arrêt du Tribunal fédéral 4C.74/2007 du 22 janvier 2008 consid. 5; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 35 ad art. 328 CO).

Il n'y a en revanche pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs (arrêts du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 et 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2). Une surcharge de travail liée à un manque chronique de personnel peut également constituer une violation par l'employeur de son devoir de protéger et de respecter la personnalité de ses employés. Il résulte de l'expérience courante de la vie qu'un employé soumis durant des années à une surcharge de travail et maintenu dans l'incertitude de son avenir professionnel est susceptible de tomber en dépression pendant plusieurs mois. Une atteinte de cette nature à la santé correspond à la notion de « tort considérable » donnant droit à une indemnité pour tort moral (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 46 ad art. 328 CO). 11.4 En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette disposition, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a). L'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (cf. ATF

- 39/46 -

C/2214/2014-1 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier (ATF 129 III 715 consid. 4.4; 137 III 303 consid. 2.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 4.1). Un cumul entre l'indemnité de l'art. 336a CO et une prétention pour tort moral fondée sur l'art. 49 CO ne peut entrer en considération que si le travailleur a subi une atteinte à sa personnalité qui se distingue nettement de celle résultant déjà d'un congé abusif (ATF 135 III 405 consid. 3.2). L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent; la fixation de l'indemnité pour tort moral est une question d'appréciation (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; 130 III 699 consid. 5.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2). 11.5 En l'espèce, l'intimé fonde sa prétention en versement d'une indemnité pour tort moral sur des faits indépendants de ceux liés au licenciement abusif. L'octroi d'une indemnité pour tort moral en sus de l'indemnité pour licenciement abusif déjà allouée est par conséquent admissible, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté. Comme le relève l'autorité précédente, l'intimé a, durant les rapports de travail, dû faire face à une charge de travail considérable, ce que reconnaît d'ailleurs l'appelante. Il terminait tard le soir, travaillait les week-ends, ne prenait pas de congé et était régulièrement en déplacement professionnel à l'étranger. Le fait qu'il exerçait, en sus de son activité de CEO, la fonction de co-président du conseil d'administration de la société appelante ne saurait être suffisant pour expliquer cette surcharge de travail, aucun élément au dossier ne permettant de retenir que l'accomplissement de cette fonction nécessitait d'y consacrer ses soirées et ses week-ends. L'intimé devait en outre exercer des

tâches qui n'étaient pas inhérentes au poste de CEO mais relevaient de la compétence d'une assistante administrative, dont l'engagement lui avait été refusé. Or, bien qu'il se soit plaint à plusieurs reprises, y compris postérieurement au 6 avril 2013, de ses difficultés à faire face seul à l'importante charge de travail qu'il devait assumer, l'appelante n'a pris aucune mesure pour le soulager, l'engagement d'un CEO étant intervenu avant les premières plaintes de l'intimé, violant ainsi son devoir de protéger et de respecter la personnalité de son employé. L'appelante ne saurait se décharger de toute responsabilité en imputant cette situation à l'intimé dans la mesure où il lui incombait, en sa qualité d'employeuse, d'organiser le travail de manière à éviter de soumettre son employé à une surcharge constante de travail, cas échéant en lui donnant des instructions sur la méthode à appliquer pour développer les activités de la société.

- 40/46 -

C/2214/2014-1 L'intimé a par ailleurs dû faire face, de façon répétée, à différents comportements hostiles de la part de l'appelante, qui, cumulés, sont également constitutifs d'une atteinte à la personnalité. Ainsi, dès le 1er juin 2013, il n'a plus été autorisé à se servir de la carte de crédit de la société appelante pour régler ses frais professionnels et a été contraint d'avancer lui-même les montants nécessaires au paiement desdits frais. Au mois de décembre 2013, l'appelante a fait part à l'intimé de son souhait de mettre en place un nouveau mode de rémunération qui entraînait, dans les faits, une dégradation de ses conditions salariales. Egalement à cette période, elle a suspendu le versement de son salaire dans le but d'obtenir la livraison par une société externe d'un support technique dans les délais qu'elle souhaitait. L'appelante a en outre contacté à plusieurs reprises l'intimé durant son incapacité de travail, lui demandant notamment de rencontrer des clients. Elle a également contacté le médecin traitant de l'intimé afin de lui soutirer des informations sur l'état de santé de celui-ci et n'a pas transmis l'ensemble des certificats médicaux qui lui ont été remis à l'assurance perte de gain, ce qui a entraîné une suspension des indemnités journalières. Enfin, l'appelante n'a pas versé de rémunération à l'intimé entre les mois d'avril à juin 2014 afin de compenser un prétendu dommage dont la preuve n'a pas été apportée (cf. consid. 12). Il résulte des témoignages du Dr J_____ et de la psychiatre K_____ ainsi que de ceux de M_____ et de F_____ que ces différentes atteintes à la personnalité ont eu pour conséquence de causer chez l'intimé un état d'épuisement tant physique que psychique, qui a entraîné une incapacité de travail entre le 10 janvier et le 4 juillet 2014. Compte tenu de ce qui précède, c'est à juste titre que l'autorité précédente a retenu une violation par l'appelante des droits de la personnalité de l'intimé suffisamment grave, tant sur le plan objectif que subjectif, pour justifier le versement d'une indemnité pour tort moral. Contrairement à ce que soutient l'intimé, il n'apparaît pas, au regard des montants alloués dans d'autres cas, que l'autorité précédente aurait abusé de son pouvoir d'appréciation en fixant le montant de cette indemnité à 8'000 fr. nets (cf. notamment arrêt du Tribunal fédéral 4C_320/2005 du 20 mars 2006 consid. 2.5 dans lequel un directeur d'hôtel, harcelé psychologiquement pendant environ une année par l'administrateur de la société qui l'employait et victime d'une décompression psychique importante ayant entraîné son hospitalisation durant

- 41/46 -

C/2214/2014-1 deux mois puis une longue convalescence pendant les mois suivants, a obtenu une indemnité pour tort moral de 5'000 fr.; 4C_24/2005 du 17 octobre 2005 consid. 7 dans lequel une indemnité pour tort moral de 10'000 fr. a été accordée à une employée

qui, soumise pendant près de trois ans à une pression excessive en raison d'un système très contraignant d'acquisition de la clientèle, a subi un syndrome dépressif grave qui a entraîné une incapacité complète de travail de longue durée; 2C_2/2000 du 4 avril 2003 consid. 4.8 qui alloue une indemnité pour tort moral de 12'000 fr. à une employée qui a été victime d'un harcèlement pendant près de trois ans par sa cheffe de groupe, sous la forme d'une très grande agressivité à son égard, d'une disqualification professionnelle permanente et de tracasseries en tout genre, ayant entraîné des conséquences graves pour sa santé, notamment un arrêt de travail pendant plus de quinze mois). L'indemnité accordée tient au contraire équitablement compte de la durée de l'atteinte (environ deux ans) et des conséquences de celle-ci (incapacité de travail durant six mois en raison d'un épuisement physique et psychique). Toutefois, dans la mesure où l'existence d'un contrat de travail n'a finalement été admise qu'à compter du 7 avril 2013 et non, comme retenu par l'autorité précédente, dès le 1er octobre 2010, cette indemnité sera réduite à 4'000 fr., les juridictions prud'homales n'étant pas compétentes à raison de la matière pour accorder une indemnité pour tort moral pour des atteintes subies avant le début des rapports de travail. Le point de départ des intérêts moratoires sera fixé au 1er juillet 2014 (cf. art. 339 al. 1 CO et motifs exposés précédemment relativement aux autres prétentions).

12. 12.1 L'appelante reproche aux premiers juges de l'avoir déboutée de sa prétention reconventionnelle en versement de dommages et intérêts. Elle soutient avoir démontré que le comportement de l'intimé lui a créé un dommage minimum de 684'056 fr. 90. Selon elle, l'intimé lui a tout d'abord causé un dommage de 211'409 fr. en raison de la tenue lacunaire de l'inventaire du stock, la trace de dix-neuf montres achetées auprès de fournisseurs ayant disparu, et d'erreurs de facturation, huit montres ayant été facturées à double à un client de T_____ [Chine]. Un montant de 472'647 fr. 90 lui a par ailleurs été facturé pour des pièces commandées inutilement par l'intimé qui sont devenues obsolètes.

12.2 Selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la réalisation de quatre conditions: un dommage, la violation d'une obligation contractuelle, un rapport de causalité naturelle et adéquate entre ladite violation et le dommage ainsi qu'une faute intentionnelle ou par négligence (arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2007 du 4 décembre 2007 consid. 6.2). Ces conditions sont cumulatives. Il suffit que l'une d'elles fasse défaut pour que la demande doive être rejetée.

- 42/46 -

C/2214/2014-1 La violation du contrat survient notamment lorsque le travailleur a fourni son travail d'une manière défectueuse. Tel est en particulier le cas quand il contrevient à son obligation d'exécuter le travail avec diligence ou conformément aux directives (DUNAND/MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 18 ad art. 321e CO). Le dommage réside dans la diminution involontaire de la fortune nette; il correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine du lésé et le montant que ce même patrimoine aurait si l'événement dommageable ne s'était pas produit (cf. en matière de responsabilité du travailleur ATF 123 III 257 consid. 5d). Il peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non-augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2 et les arrêts cités). Il appartient à l'employeur de prouver l'existence du dommage et son ampleur, ainsi que la violation, par le travailleur, de ses obligations contractuelles et le rapport de causalité entre cette violation et le dommage (ATF 97 II 145 consid. 5 b; arrêt du Tribunal fédéral

4C_323/1995 du 13 janvier 1997 consid. 4e). Le travailleur pourra ensuite apporter la preuve libératoire de son absence de faute, voire d'une faute qui n'est que légère si l'activité présente un risque professionnel (arrêt du Tribunal fédéral 4C_195/2004 du 7 septembre 2004 consid. 2.1; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., 2010, n. 6 ad art. 321 e CO; PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar, 6ème éd., 2015, n. 6 ad art. 321e CO, EMMEL, OR-Handkommentar, 2007, n. 3 ad art. 321e CO). 12.3 En l'espèce, dans la mesure où l'existence d'un contrat de travail n'a été admise qu'à compter du 7 avril 2013, l'appelante ne peut réclamer une indemnisation que pour le dommage que lui aurait causé l'intimé postérieurement à cette date, les juridictions prud'homales n'étant pas compétentes à raison de la matière pour statuer sur l'existence d'un dommage survenu en dehors des rapports de travail. L'appelante ne donne toutefois aucune indication sur la date à laquelle les inventaires lacunaires auraient été établis, respectivement les erreurs de facturation commises, ni sur la période au cours de laquelle les 27 montres auraient disparu. Elle ne se fonde de surcroît sur aucun élément de preuve probant pour établir le dommage qu'elle aurait prétendument subi consécutivement à ces manquements. Les tableaux établis par ses soins (pièces nos 107 et 126) constituent en effet de simples allégations de parties dépourvues de toute valeur probante. Quant au témoignage de N_____, il doit être apprécié avec circonspection en raison de sa qualité d'employé de l'appelante. En outre, comme le relève à juste titre l'autorité précédente, ce dernier a admis ne pas avoir contacté

- 43/46 -

C/2214/2014-1 les détaillants avant d'établir l'inventaire qui lui a, selon ses dires, permis de mettre en évidence la disparition de plusieurs montres. L'appelante ne donne également aucune indication sur le calcul opéré pour arrêter à 472'647 fr. 90 le montant qui lui aurait d'ores et déjà été facturé par ses fournisseurs pour des pièces devenues obsolètes. Or, si la consultation des pièces auxquelles elle se réfère permet de constater qu'un montant de 308'110 fr. 97 lui a effectivement été facturé en date du 17 novembre 2014 par la société G_____ SA pour des pièces obsolètes, la différence de 164'536 fr. 93 ne résulte en revanche pas - à tout le moins de façon explicite - des dites pièces. Par ailleurs, il n'est pas possible de déterminer si le matériel prétendument devenu obsolète a été commandé avant ou après le 6 avril 2013. Partant, la décision de l'autorité précédente de rejeter la prétention reconventionnelle en dommages et intérêts de l'appelante au motif que la preuve d'un dommage n'a pas été apportée n'est pas critiquable et sera confirmée. Au vu de ce résultat, la Cour de céans peut se dispenser d'examiner la recevabilité, d'une part, de l'amplification en première instance par l'appelante de sa conclusion en versement de dommages et intérêts et, d'autre part, des pièces nos 103, 107, 108 et 126 à 136 produites par celle-ci devant l'autorité précédente, ces questions n'étant pas de nature à influencer sur l'issue du litige.

E. 13

Au vu de ce qui précède, les chiffres 4 et 6 du dispositif du jugement entrepris seront annulés. La somme brute due par l'appelante à l'intimé sera réduite à 86'210 fr. 50 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er juillet 2014 (23'710 fr. 5 à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature et 62'500 fr. à titre de salaire pour les mois d'avril à juin 2014) et celle nette à 26'342 fr. 85 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er juillet 2014 (1'509 fr. 85 à titre de remboursement de frais professionnels, 20'833 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 4'000 fr. à titre de tort moral).

E. 14.1

Lorsque la Cour de céans statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). L'autorité précédente a arrêté les frais judiciaires à 13'466 fr., comprenant 3'466 fr. (1'373 fr. + 2'093 fr.) pour les demandes principales en paiement de l'intimé et 10'000 fr. pour la demande reconventionnelle de l'appelante, qu'il a mis à la charge de cette dernière et n'a pas alloué de dépens compte tenu de la nature du litige. Le montant des frais judiciaires ayant été fixé en conformité avec les dispositions légales applicables en la matière (art. 19 al. 3 let. c LaCC et 69 RTFMC) et n'étant de surcroît pas critiqué par les parties, il peut être confirmé. Ces frais seront compensés avec les avances de frais opérées par les parties, de 3'466 fr. pour

- 44/46 -

C/2214/2014-1 l'intimé et de 10'000 fr. pour l'appelante, lesquelles restent acquises à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). L'intimé n'obtenant au final que le tiers de la somme totale initialement réclamée, les deux tiers des frais judiciaires relatifs aux demandes principales seront laissés sa charge, le tiers restant étant mis à la charge de l'appelante, qui sera en conséquence condamnée à rembourser à l'intimé la somme de 1'155 fr. 30 à titre de frais judiciaires (art. 111 al. 2 CPC). En ce qui concerne les frais judiciaires relatifs à la demande reconventionnelle, la décision de l'autorité précédente de les mettre entièrement à la charge de l'appelante, qui a été déboutée de ses prétentions reconventionnelles en dommages et intérêts, sera confirmée. S'agissant d'un litige relevant du droit du travail, aucune indemnité de dépens n'est due (art. 22 al. 2 LaCC).

E. 14.2

Les frais judiciaires de l'appel principal seront arrêtés à 8'000 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC et 71 RTFMC) et compensés avec l'avance de frais, d'un même montant, fournie par l'appelante, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). L'appelante souhaitait que la somme totale allouée à l'intimé soit réduite à hauteur de 224'834 fr. 55 et que ce dernier soit en sus condamné à lui verser un montant de 684'056 fr. 90 à titre de dommages et intérêts. Au final, elle n'a obtenu que la moitié de la réduction voulue (115'359 fr. 55 au lieu de 224'834 fr. 55) et a été déboutée de sa demande en dommages et intérêts, qui représentait le 75% de ses prétentions. Compte tenu de ces considérations, les frais judiciaires de l'appel principal seront répartis à hauteur de 7/8 à la charge de l'appelante et de 1/8 à la charge de l'intimé, qui sera en conséquence condamné à rembourser à cette dernière la somme de 1'000 fr. à titre de frais judiciaires (art. 111 al. 2 CPC). Les frais judiciaires de l'appel joint seront, quant à eux, arrêtés à 1'000 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC et 71 RTFMC) et mis à la charge de l'intimé, qui succombe dans l'essentiel de ses conclusions (art. 106 al. 1 CPC). Ils seront entièrement compensés avec l'avance de frais, d'un même montant, fournie par ce dernier, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). S'agissant d'un litige de droit du travail, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 45/46 -

C/2214/2014-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevables l'appel principal formé par A_____ SA ainsi que l'appel joint interjeté par B_____ contre le jugement JTPH/329/2017 rendu le 7 août 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/2214/2014-1. Au fond : Annule les chiffres 4, 6, 9 et 10 du dispositif du jugement entrepris et statuant à nouveau sur ces points: Condamne A_____

SA à verser à B_____ la somme brute de 86'210 fr. 50 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er juillet 2014. Condamne A_____ SA à verser à B_____ la somme nette de 26'342 fr. 85 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er juillet 2014. Compense les frais judiciaires de première instance, arrêtés à 13'466 fr., avec les avances opérées par les parties, qui restent acquises à l'Etat de Genève. Condamne A_____ SA à verser à B_____ la somme de 1'155 fr. 30 à titre de remboursement des frais judiciaires avancés par lui. Sur les frais d'appel: Arrête les frais judiciaires de l'appel principal à 8'000 fr. et dit qu'ils sont compensés avec l'avance de frais opérée par A_____ SA, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève. Met ces frais à la charge de A_____ SA à hauteur de 7/8 et de B_____ à hauteur de 1/8. Condamne B_____ à verser à A_____ SA la somme de 1'000 fr. à titre de remboursement des frais judiciaires avancés par elle. Arrête les frais judiciaires de l'appel joint à 1'000 fr. et dit qu'ils sont compensés avec l'avance de frais opérée par B_____, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève. Met ces frais à la charge de B_____. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

- 46/46 -

C/2214/2014-1 Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE- LEVY, 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.