

GE_GERICHTE CAPH/86/2008 vom 15. Mai 2008

GE Cour de justice, 2008-05-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_86_2008

FR: GE_GERICHTE CAPH/86/2008 du 15 mai 2008

IT: GE_GERICHTE CAPH/86/2008 del 15 maggio 2008

Regeste

Résumé: T, chargé d'organiser des congrès, manifestations spéciales, événements, groupes, « incintives », a négocié des contrats avec des hôtels 5 étoiles sans avoir procédé à des annulations en temps utile, nonobstant les instructions claires de E, ce qui a causé un dommage substantiel. T a de surcroît caché cette situation à son employeur. Compte tenu de sa fonction de managing director et de sa rémunération, la Cour a considéré, à l'instar des premiers juges, que T avait gravement violé son obligation de fidélité et que E était donc en droit de résilier immédiatement le contrat de travail. En effet, le fait d'avoir négocié et conclu des contrats, défavorables pour l'employeur, sans l'avertir et d'avoir tardé à envoyer des avis d'annulation constiue, selon la Cour, une faute grave. Partant, elle Cour confirme la décision querellée.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai et la forme prévus à l'article 59 LJP, l'appel formé par T___ est recevable.

E. 2

La Cour d'appel revoit librement le fait et le droit (Aubert, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, no 449).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26928/2005 - 3 - 7 -

* COUR D'APPEL *

E. 3

La Cour de céans examinera les questions suivantes :

- L'employeur était-il en droit de résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs ? - L'employé a-t-il causé un préjudice à l'employeur ? - Dans l'affirmative, l'employeur est-il en droit d'en réclamer réparation ? - Quel est le montant du dommage? - L'employeur est-il en droit de compenser son dommage avec d'éventuelles créances de l'employé ? - Quel est le montant dû à l'employé par l'employeur au titre d'intéressement, selon contrat de travail ?

E. 4

Selon l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout en temps pour justes motifs. Doivent notamment être considérées comme telles toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure

exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (Steff/Von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5^{ème}, Zürich 1992, art. 337 CO n° 3 et les références citées). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 124 III 25 consid. 3c p. 29). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 127 III 153 consid. 1a). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 121 III 467). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs. Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 116 II 145 ; 111 II 245). En principe, la résiliation immédiate doit être précédée d'un avertissement, à moins qu'il ne ressorte de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile (Rehbinder, Commentaire bernois, ad. art. 337 CO). La résiliation immédiate est une "ultima ratio" qui n'est admissible qu'en dernier ressort, lorsqu'il ne peut même plus être exigé du partenaire contractuel qu'il résilie les rapports de travail en respectant le délai ordinaire (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32 ; 127 III 357 consid. 4a p. 354). En raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire. Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue; en effet, l'employeur a un intérêt particulier à pouvoir se fier à la rectitude absolue du travailleur lorsque celui-ci exerce une fonction de responsabilité où il devrait être à même d'agir seul, sans le contrôle de son employeur (Stahlin/Vischer, Commentaires zurichois, ad. art. 321a CO n° 8 et art. 337 n° 22 ; Steiff/Von Kaenel, op. cit., art. 337 CO n° 8, Rehbinder, op. cit. ad art. 337 CO n° 8).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26928/2005 - 3 - 8 -

* COUR D'APPEL *

E. 5

La sauvegarde des intérêts de l'employeur implique, par exemple, que lorsque le travailleur a connaissance d'un risque menaçant les intérêts légitimes de son employeur, il met tout en œuvre pour l'écarter. Si le risque peut être réduit ou annulé par l'intervention de l'employeur lui-même, le travailleur a donc l'obligation de l'en informer pour qu'il puisse agir en conséquence (ATF 4C.178/2002 ech). De même, notre Haute Cour a considéré comme un juste motif le fait qu'un cadre avait voté non à la question de la distribution d'un dividende aux actionnaires alors qu'il avait reçu pour instruction de voter favorablement (4A_454/2007).

E. 6

Dans le cas d'espèce, la Cour relève qu'en été 2003 l'employeur avait constaté un certain nombre de dysfonctionnements dans la gestion financière des dossiers que traitaient l'appelant. Il lui avait fait interdiction de prendre des décisions sans en référer à la direction. De même, il a clairement été ordonné à l'appelant de s'en tenir aux directives et procédures édictées par l'intimée. Nonobstant ces instructions claires, l'appelant a négocié des contrats avec des hôtels 5 étoiles de Lucerne, sans en référer à l'employeur et surtout sans avoir

procédé à des annulations en temps utile, ce qui a causé un dommage substantiel. Et surtout, il a caché cette situation à son employeur. Compte tenu de la fonction de managing director et de sa rémunération, la Cour de céans considère que l'appelant a gravement violé son obligation de fidélité et que l'intimé était en droit de résilier immédiatement le contrat de travail. De plus, la résiliation a été faite dans les délais raisonnables prévus par la jurisprudence (ATF 127 III 310 consid. 4b p. 315 et les arrêts cités ; 4A_454/2007 consid. 2.4 p. 10).

Le jugement querellé sera confirmé sur ce point.

E. 7

Conformément à l'article 321e CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. La mesure de la diligence se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaît ou aurait dû connaître. Ces circonstances peuvent aussi être prises en considération pour déterminer l'étendue de la réparation (arts. 42 à 44 CO, par renvoi à l'art. 99 al. 3 CO), le juge disposant en la matière d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 110 II 344 consid. b). La fixation du dommage dépend du degré de la négligence, grave, moyenne ou légère (ATF 100 II 332). L'employeur doit prouver la violation de ses devoirs par le travailleur et le dommage qui en est résulté, ainsi que l'existence d'un lien de causalité adéquate entre l'inexécution des obligations contractuelles et le dommage subi (J.-L. Duc/O. Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, ad. art. 321e p. 139).

E. 8

Dans le cas d'espèce, la Cour de céans considère que constitue une faute grave le fait d'avoir négocié et conclu des contrats, défavorables pour l'employeur, sans l'avertir et d'avoir tardé à envoyer des avis d'annulation. Ce comportement, fautif, a causé un dommage. Ce dommage réside dans le fait que les hôtels 5 étoiles de Lucerne ont réclamé à l'intimée des indemnités contractuelles. Il est manifeste que la faute commise par l'employé est en relation de causalité naturelle et adéquate avec le dommage.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26928/2005 - 3 - 9 -

* COUR D'APPEL *

Il est établi que l'employeur a tout mis en œuvre pour diminuer le dommage. Il a négocié avec ses créanciers, a obtenu la réduction des indemnités conventionnelles et leur paiement au moyen de contre affaires échelonnées dans le temps. Un créancier a même renoncé à sa créance. Il n'empêche que le dommage est bien réel puisque l'intimée a dû et devra apporter des affaires à ses créancières moyennant commissions à déduire sur la dette. Qu'il s'agisse de paiement en espèces ou au moyen de contre affaires est sans importance. En outre, la thèse soutenue par l'appelant selon laquelle les hôtels auraient dû prendre des mesures en vue de réduire leur dommage est insoutenable. Il s'agissait de payer des indemnités conventionnelles et non de réparer un dommage causé par acte illicite. Il résulte toutefois des enquêtes (p-v- du 10 janvier 2007, p. 2) qu'un des hôtels a accepté de déduire de l'indemnité conventionnelle le chiffre d'affaires tout de même réalisé par 82'288.00 fr.

E. 9

Dès lors, la Cour considère que l'appelant a causé un dommage qui s'élève à 74'792 fr. (p-v du 10 janvier 2007, p.2), plus 16'060.00 fr., soit a total 90'852.00 fr.

Il n'y a pas lieu à réduction en équité du montant du dommage qui est bien réel et qui a été occasionné par une lourde faute de son auteur.

E. 10

Le contrat de travail prévoyait un intéressement de 10 % sur la marge brute des affaires amenées par l'appelant. La question est de savoir ce qu'il fait comprendre par marge brute des affaires. L'intimée impute des recettes toutes les charges, dont le salaire de l'appelant. Ce dernier considère que doivent être déduits des recettes les seuls frais directs du séminaire.

E. 11

Face à un litige sur l'interprétation d'une clause contractuelle, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexacts dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO).

Si le juge n'y parvient pas, il y a lieu d'interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance. Il convient de rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 130 III 417 consid. 3.2 p. 424 ; 129 III 118 consid. 2.5 p. 122). Il doit être rappelé que le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 4C.53/2005/ech).

Le juge doit partir de la lettre du contrat et tenir compte des circonstances qui ont entouré sa conclusion (ATF 127 III 444 ; 125 III 305). 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

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26928/2005 - 3 - 10 -

* COUR D'APPEL *

circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressés lorsqu'il n'y a aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (4C.53/2005/ech p. 5).

Pour l'interprétation sur le principe de la confiance, le moment décisif se situe lors de la conclusion du contrat. Les circonstances survenues postérieurement à celle-ci ne permettent pas de procéder à une telle interprétation ; elle constitue, le cas échéant, un indice de la volonté réelle des parties (ATF 129 III 675 ; 123 III 129).

E. 12

Manifestement, dans le cas d'espèce, les parties ne s'entendent pas sur la notion de marge brute. Toutes deux sont d'accord de compter, comme charges pour chaque séminaire, tout ce

qui concernait directement l'organisation et la tenue de celui-ci. Le contrat mentionne la marge brute en non la marge nette. Cela inclut, par exemple, qu'il ne fallait imputer les frais généraux usuels de l'intimée, tels que son loyer ou le salaire de tous les employés, de même que l'électricité etc... Dès lors, la Cour considère que l'imputation du salaire de l'appelant ne pouvait être comprise dans les frais spécifiques à chaque séminaire. Par contre, les factures Artegis sont à prendre en considération puisqu'elles sont fonction de l'utilisation effective qui en est faite à l'occasion de chaque congrès. En examinant les différents décomptes, on constate qu'hormis l'imputation des salaires, les autres frais sont bien des frais inhérents aux congrès organisés.

E. 13

En ce qui concerne le Congrès H___, la Cour considère que l'appelant n'a pas réellement démarché ce client dans la mesure où l'Office du tourisme travaillait déjà avec l'intimée. C'est cet Office qui a amené cette affaire moyennant d'ailleurs le paiement d'une commission. Dès lors, l'intimé ne saurait payer deux fois une commission pour la même affaire. D'autre part, l'appelant recevait un salaire précisément en sa qualité de responsable de l'essor général des affaires de son employeur. Il était donc normal qu'il ait fait bon accueil à l'Office du tourisme de Genève, déjà cliente de son employeur.

E. 14

Quant au congrès D___, il est normal d'imputer les frais d'annulation, ce d'autant plus que lesdits frais sont dus à faute de l'appelant.

E. 15

Dès lors, la Cour de céans considère que le congrès I___ a généré 11'400.00 fr. de bénéfice brut supplémentaire soit la somme de 27'462.60 fr., le congrès J___ 23'600.00 fr. de plus, soit la somme de 32'438.35 et le congrès D___ 19'000.00 fr. de plus soit une perte réduite à 59'277.10 fr. La créance de l'appelant est à ce titre de 5'990.10.fr (10% de 59'900.95 fr.).

E. 16

L'intimé a soulevé en temps utile l'objection de compensation. Selon l'article 120 CO, lorsque deux personnes sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent ou d'autres prestations de même espèce, chacune des parties peut compenser sa dette avec sa créance, si les deux dettes sont exigibles.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26928/2005 - 3 - 11 -

* COUR D'APPEL *

Pour que la compensation soit valable les conditions suivantes sont exigées :

- identités juridiques et réciprocité des sujets des obligations : débiteur et créancier de la dette compensée doivent être créancier débiteur de la dette compensante (art. 120 al. 1 CO);
- les prestations dues doivent être de même nature, soit principalement des dettes d'argent (art. 120 al. 1 CO), peu importe que les dettes ne soient pas du même montant, qu'elles soient incontestées, ni qu'elles se trouvent dans une relation de connexité; - dette compensée et la dette compensante doivent être exigibles au moment de la compensation; - le débiteur doit invoquer la compensation.

Dans la mesure où, à la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles, il a lieu d'admettre que l'intimé est en droit d'invoquer la compensation de sa dette à l'égard de l'appelant avec sa propre créance en dommages et intérêts. De plus, les conditions de la compensation sont toutes réalisées de sorte que c'est à bon droit que le Tribunal de prud'hommes en a admis le principe. A noter que selon l'article 124 CO, les deux dettes sont réputées éteintes depuis le moment où elles pouvaient être compensées. Il y a rétroactivité, à la manière d'une déclaration d'invalidité. La dette compensée ne porte donc plus intérêts. (P. Engel, Traité des obligations en droit suisse, p.671 et ss.).

La créance de l'appelant est de 3'310.35 fr. pour les vacances non prises en nature et 5'990.10 fr. pour l'intéressement, soit 8'900.45.fr. La créance de l'employeur s'élève à 90'852.00 fr. Toutefois, ce dernier a conclu à la confirmation du jugement du

E. 21

septembre 2007, jugement qu'il a d'ailleurs déjà exécuté. La Cour, liée par ces conclusions ne saurait statuer ultra petita. Toutefois, les conclusions de l'intimé doivent être interprétées en ce sens que le jugement doit être confirmé en tant qu'il a condamné l'intimée à payer la somme brute de 5'794.15 fr. sous déduction de la somme nette de 2'483.80 fr. A ce propos, le Juge est lié par les conclusions des parties dans leur globalité, sans égard au montant réclamé pour chaque poste en particulier. En appliquant ce principe, le jugement ne pourra qu'être confirmé en relevant que les parties admettent n'avoir plus de prétention quant aux sommes déjà payées par l'intimée et à la remise du certificat de travail.

17. A teneur de l'article 76 LJP, la procédure est gratuite pour les parties. L'émolument de mise au rôle est à la charge de la partie qui succombe, conformément à l'article 78 LJP. La Cour considère que les droits de greffe par 2'200.00 fr. avancés par l'appelant sont à sa charge et demeurent acquis à l'Etat.

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