

# **GE\_GERICHTE CAPH/97/2008 vom 28. Mai 2008**

GE Cour de justice, 2008-05-28, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_97\\_2008](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_97_2008)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/97/2008 du 28 mai 2008

IT: GE\_GERICHTE CAPH/97/2008 del 28 maggio 2008

## **Regeste**

Résumé: T, joueur professionnel de hockey sur glace, conclu avec E, deux mois avant la fin d'un premier contrat de durée déterminée, un accord intitulé contrat de principe indiquant qu'il sert de contrat valide et qu'il est accepté par les deux parties comme accord légal. Il y est également précisé que le club soumettra à T, un contrat de joueur standard, à signer postérieurement à la signature dudit contrat de principe. Peu de temps après la signature de cet accord, E indique à T qu'il ne veut plus de lui compte tenu de ses performances sportives insuffisantes. T assigne E en paiement d'une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée. E contestant principalement l'existence d'un contrat de travail, appelle de ce jugement. La Cour examinant les conditions de l'article 319 CO parvient à la conclusion que le contrat de principe est bien un contrat de travail, dès lors qu'il fixe une durée de travail déterminée et un salaire. Ainsi, quand bien même il y est stipulé que le club soumettra ultérieurement au joueur un contrat standard, il n'y est nullement mentionné que la validité du contrat serait subordonnée à la signature du contrat standard. La Cour confirme également l'existence d'un licenciement immédiat injustifié, dès lors qu'il résulte des enquêtes, que T n'avait aucune intention de quitter le club, la résiliation résultant non pas d'un accord entre les parties, mais d'une décision de E qui ne pouvait plus assumer le coût de T. Le fait que la personne qui ait signé la résiliation ne dispose pas des pouvoirs sociaux est sans pertinence dès lors que celui-ci-ci était directeur général, administrateur, actionnaire et entraîneur auprès de E. Il disposait donc des pouvoirs suffisants pour engager E. La Cour diminue le montant de l'indemnité allouée à T en vertu de l'article 337c al. 1er CO, les premiers juges n'ayant en effet pas tenu compte de tous les éléments de rémunération que T a perçu après de son nouveau club. La Cour réforme également le jugement, en allouant à T trois mois d'indemnité supplémentaire et non six, motif pris notamment de la durée particulièrement courte des relations de travail.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté dans le délai et la forme prescrits par la loi, l'appel de E\_\_\_\_\_ est recevable (art. 59 LJP).

### **E. 2**

L'appelante conteste en premier lieu l'existence même d'un contrat de travail entre les parties. Elle prétend en substance que le contrat intitulé « Contrat de principe » du 1er février 2004 ne serait qu'un préalable à l'existence d'une relation de travail, laquelle était expressément soumise à la signature du contrat de travail standard.

a) Pour déterminer si les rapports entre les parties présentent ou non les caractéristiques du contrat de travail, le juge doit prendre en considération en

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18904/2005 - 5 - 13 -

\* COUR D'APPEL \*

premier lieu le contenu du contrat (ATF 99 II 313). Il ne s'arrêtera pas aux termes utilisés par les parties mais recherchera leur réelle et commune intention (art. 18 CO ; SJ 1990 p. 185 et 188). Il examinera ensuite le comportement de chacune d'elles dans le cadre de l'exécution du contrat (Aubert, La compétence des Tribunaux genevois de prud'hommes à la lumière de la jurisprudence récente, in SJ 1982, p. 2002 et 2003).

Les quatre éléments constitutifs du contrat de travail mentionnés par l'art. 319 al. 1 CO sont les suivants :

- une prestation personnelle de travail ; - la mise à disposition par le travailleur de son temps pour une durée déterminée ou indéterminée ; - un rapport de subordination ; - un salaire (SJ 1990, p. 185 ; SJ 1982, p. 202 ; Rehbinder, Berner Kommentar, p. 46; Schweingruber, Commentaire du contrat de travail selon le code fédéral des obligations, p. 20).

La prestation personnelle de travail consiste en une activité physique ou intellectuelle. A la différence du contrat d'entreprise, ce n'est pas le résultat qui compte mais la prestation de travail fournie pendant un certain temps (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, p. 7 ; Rehbinder, op. cit., p. 28).

Dans le cadre d'un contrat de travail, les parties conviennent d'un rapport obligationnel durable qui ne s'éteint pas par un échange unique d'une prestation et d'une contre-prestation. Le travailleur s'engage à mettre tout ou partie de sa force de travail au service de l'employeur en convenant de la durée du travail, d'une activité à plein temps ou à temps partiel ; il s'engage éventuellement pour

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18904/2005 - 5 - 14 -

\* COUR D'APPEL \*

une durée déterminée ou en règle générale indéterminée (Brunner/Bühler/Waeber, op. cit., p. 8 ; Rehbinder, op. cit., p. 31).

Le rapport de subordination revêt une importance primordiale dans la qualification du contrat de travail. Il présuppose que le travailleur est soumis à l'autorité de l'employeur pour l'exécution du contrat et cela au triple point de vue personnel, organisationnel et temporel (SJ 1990, p. 185 et 189 ; Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 1988, p. 30 ch. 2).

A teneur de l'article 319 al. 1 in fine CO, l'employeur s'engage à verser une rémunération au travailleur. Ce salaire peut être fixé d'après le temps ou selon le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche).

L'appelante allègue, à l'appui de son argumentation que la Cour d'appel s'est prononcé sans la moindre ambiguïté, dans un arrêt rendu dans la cause C/8907/2004-5, sur la nature juridique du contrat de principe.

b) En l'espèce, comme l'ont relevé les premiers juges, bien que le contrat conclu et signé par les parties le 1er février 2004 ne soit pas dénommé « contrat de travail » mais « contrat de principe », et malgré le fait que ledit contrat stipule qu'un autre contrat, « contrat de joueur

standard » aurait dû être signé par la suite, force est d'admettre l'existence d'un rapport de travail entre les parties.

En effet, le contrat conclu le 1er février 2004 fixe notamment une durée de travail déterminée et un salaire. De plus, le contrat prévoit expressément qu'il « sert de contrat valide et est accepté par les deux parties comme un accord légal ». Ce contrat stipule ensuite que le club soumettra ultérieurement au joueur un contrat de joueur standard. Cependant, il n'est nullement mentionné que la validité du contrat conclu le 1er février serait subordonnée à la signature de ce contrat de joueur standard.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18904/2005 - 5 - 15 -

\* COUR D'APPEL \*

Ainsi, l'arrêt C/8907/2004-5 dont se prévaut l'appelante pour prouver que « le contrat de principe du 1er février 2004 n'était qu'un préalable à l'établissement d'une relation de travail, laquelle était expressément soumise à la signature du contrat de travail », relevait d'un complexe de faits très différent puisque, dans cette affaire, le contrat de principe prévoyait que « la validité de la présente offre est assujettie à un contrat standard établi par le club et signée tant par le joueur que par le club ». Une telle mention n'est pas présente dans le contrat du 1er février 2004, ce qui démontre bien que les parties n'avaient nullement l'intention de soumettre la validité de celui-ci à la signature d'un autre document.

Par ailleurs, T\_\_\_\_\_, au moment de la signature du contrat de principe du 1er février 2004, était déjà sous contrat avec l'appelante. Cependant, contrairement à ce qu'avance cette dernière, les deux contrats concernent des périodes différentes puisque le premier prenait fin le 30 avril 2004 et le deuxième prenait effet le 1er mai 2004, et peuvent ainsi parfaitement coexister.

Au surplus, le comportement de l'appelante démontre amplement qu'elle considérait être liée par le contrat de travail du 1er février 2004. En effet, le fait qu'entre le mois de mars et le mois d'octobre 2004, l'appelante se soit montrée disposée à négocier les conditions du transfert de l'intimé dans un autre club est une preuve de plus de l'existence d'un contrat de travail valable entre les parties. Le conseil de l'appelante a d'ailleurs lui-même proposé une transaction selon laquelle : « les relations contractuelles entre E\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_ sont interrompues du 1er mai 2004 au 30 avril 2006. Le joueur a donc le droit de jouer pour X pendant les deux prochaines saisons 2004-2005 et 2005-2006. Le E\_\_\_\_\_ prend à sa charge une partie du salaire du joueur en payant une indemnité.

La Cour d'appel confirme donc l'existence d'un contrat de travail de durée déterminée au sens des art. 319 et suivants CO.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18904/2005 - 5 - 16 -

\* COUR D'APPEL \*

### **E. 3**

L'appelante conteste ensuite la résiliation immédiate du contrat de principe du 1er février 2004, que les premiers juges auraient, selon elle, retenu de manière arbitraire.

a) L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1er CO). Sont notamment considérés comme de justes motifs 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 (art. 337 al. 2 CO).

Selon 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. 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 en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28, consid.4.1 ; ATF 127 III 153, consid. 1 ; ATF 124 III 25, consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 ; ATF 121 III 467, consid. 4 et les références citées).

Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs (art. 337 al. 3 CO). 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 130 III 28, consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 ; ATF 116 II 145, consid. 6 ; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 363 s. ; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 2 ad art. 337 CO, p. 1781).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18904/2005 - 5 - 17 -

\* COUR D'APPEL \*

La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion ; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances, mais un délai de un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 130 III 28, consid. 4.4 ; ATF du 16 mai 2002 en la cause 4C.345/2001 ; ATF du 2 août 1993, publié in SJ 1995, p. 806 ; CAPH du 10 août 1993 en la cause VI/39/92 ; ATF 93 II 18 ; Wyler, op. cit. pp. 372 s. ; Aubert, op. cit. § 11 ad art. 337 CO, p. 1783). Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à cette règle (ATF 130 III 28, consid. 4.4 ; ATF du 16 mai 2002 en la cause 4C.382/1998). Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (art. 8 CC ; ATF du 12 décembre 2006 en la cause 4C.419/1995).

b) L'appelante relève tout d'abord qu'au moment des faits litigieux, l'intimé était employé du E\_\_\_\_\_ en vertu du premier contrat de travail signé en 2002, lequel arrivait à échéance le 30 avril 2004. L'appelante soutient ainsi que le E\_\_\_\_\_ n'a pas pu résilier le contrat du 1er février 2004 tout en poursuivant des rapports de travail avec l'intimé résultant du premier contrat.

Or, les deux contrats en question portaient sur des périodes distinctes. En effet, le premier contrat conclu en 2002 devait se terminer à la fin du mois d'avril 2004, alors que le second contrat, conclu le 1er février 2004, devait débiter le 1er mai 2004.

Or, comme l'a relevé le premier Tribunal, il ressort clairement des pièces et des enquêtes que l'intimé n'avait aucune intention de quitter le club et que la résiliation des rapports de travail ne résulte pas d'un accord entre les parties mais d'une décision de l'appelante qui, pourtant peu de temps après la conclusion du contrat du 1er février, ne semblait plus vouloir ou pouvoir en assurer le coût.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18904/2005 - 5 - 18 -

\* COUR D'APPEL \*

Ainsi, il n'est pas étonnant que, suite aux restrictions budgétaires pour les saisons futures, l'appelante ait décidé de résilier immédiatement le contrat du 1er février 2004 avant même qu'il ne débute, tout en laissant le joueur terminer la saison courante objet du contrat en cours.

c) L'appelante invoque également que T\_\_\_\_\_ n'aurait pas démontré la résiliation immédiate de son contrat de travail dès lors que la fin des rapports de service procédait d'une volonté commune aux deux parties.

Comme l'a relevé le premier Tribunal, il ressort clairement, aussi bien des enquêtes que des pièces produites par les deux parties, que T\_\_\_\_\_ se plaisait à Genève et n'avait dès lors aucune intention de quitter le Club. La résiliation des rapports de travail ne résultait ainsi pas d'un accord entre les parties mais d'une décision unilatérale de l'appelante. Prétendre que le joueur aurait souhaité se départir du contrat conclu avec l'appelante le 1er février 2004, portant sur quatre saisons et prévoyant un salaire total de fr. 1'200'000.-, afin d'en conclure un autre portant sur deux saisons et prévoyant une rémunération totale de fr. 366'000.- est inconsistant, l'intimé ayant, au contraire, continué à offrir sa prestation de travail. Par la suite, en signant d'abord un contrat avec D\_\_\_\_\_AG portant sur les saisons 2004-2005 et 2005-2006, puis un autre avec le M\_\_\_\_\_ pour les saisons 2006-2007, il a entrepris les démarches pour diminuer le dommage résultant de la résiliation du contrat du 1er février 2004.

Ainsi, force est de confirmer la conclusion du Tribunal selon laquelle l'appelante a souhaité se débarrasser de T\_\_\_\_\_ pour des raisons financières et a dès lors résilié, en date du 18 mars 2004, le contrat de travail du 1er février 2004 conclu avec celui-ci pourtant peu de temps auparavant, ne semblant plus vouloir ou pouvoir en assurer le coût.

d) L'appelante soulève un nouvel argument selon lequel A\_\_\_\_\_ n'avait pas de pouvoirs sociaux auprès du E\_\_\_\_\_ et ne pouvait ainsi pas résilier le contrat.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18904/2005 - 5 - 19 -

\* COUR D'APPEL \*

C'est oublier que A\_\_\_\_\_ est directeur général, administrateur, actionnaire et entraîneur du club. D'autre part, les trois contrats passés entre les parties portent tous sa signature. Enfin, A\_\_\_\_\_ a représenté et agi et au nom de l'appelante dans le cadre de la procédure sans émettre la moindre réserve sur ses pouvoirs, puisqu'il était le seul à connaître le « cas T\_\_\_\_\_ ». Force est donc de constater A\_\_\_\_\_ disposait des pouvoirs suffisants pour résilier le contrat de travail de T\_\_\_\_\_ et que ce nouveau motif soulevé par l'appelante

s'avère infondé.

#### **E. 4**

L'appelante conteste ensuite le montant de l'indemnité fondée sur l'article 337c al. 1 CO, retenue par les premiers juges.

a) Lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1er CO).

L'art. 337c al. 1er CO fait naître une créance en dommages-intérêts : le contrat de travail prend fin en fait et en droit et le travailleur a en conséquence droit à son salaire, aux vacances, remplacées par des prestations en argent, et à la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou autres indemnités de départ (ATF 120 II 245 ; ATF 117 II 272, et les références citées).

On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO).

Lorsqu'il n'est pas possible de fixer de manière exacte le montant des dommages-intérêts à allouer pour la période qui reste à courir, puisque la

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18904/2005 - 5 - 20 -

\* COUR D'APPEL \*

question de l'imputation au sens de l'art. 337c al. 2 CO demeure indécise, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée (arrêt du Tribunal fédéral 4C.100/2001 du 12 juin 2001 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.321/2005 du 27 février 2006 ; art. 42 al. 2 CO applicable par analogie).

b) En l'espèce, le contrat du 1er février 2004 prévoyant une rémunération annuelle de fr. 300'000.- à laquelle devait s'ajouter une allocation annuelle de fr. 3'500.- aurait dû prendre fin à l'issue de la saison de hockey 2007-2008. Pour les saisons 2004-2005, 2005-2006, 2006-2007 et 2007-2008, l'intimé aurait donc dû percevoir un montant de fr. 1'214'000.- à titre de rémunération jusqu'à l'échéance du contrat. A ce montant, il y a lieu de déduire les salaires et rémunérations reçus de T\_\_\_\_\_ jusqu'à cette échéance (art. 337c al. 2 CO).

Durant la saison 2004-2005, le joueur a retiré de son travail chez D\_\_\_\_\_AG fr. 172'000.- (fr. 144'000.- + fr. 28'000.- et durant la saison 2005-2006 fr. 247'200.- (fr. 222'000.- fr 25'200.-). S'agissant de son activité au sein du club de Y\_\_\_\_\_, la procédure a démontré que le joueur avait perçu une rémunération annuelle de fr. 212'000.- pour les deux saisons 2006-2007 et 2007- 2008.

Le montant total des avantages retirés par l'intimé pendant les années 2004 à 2008 s'élève ainsi à fr. 843'200.-, montant qui vient en déduction de la rémunération globale qu'aurait dû percevoir T\_\_\_\_\_ jusqu'à l'échéance de son contrat de travail avec E\_\_\_\_\_. C'est ainsi une somme de fr. 370'800.- que peut invoquer l'intimé à titre de dommages-intérêts pour résiliation immédiate injustifiée. Le jugement du Tribunal n'ayant pas pris en considération les éléments de la rémunération du joueur auprès du club de Y\_\_\_\_\_, faute de connaître

ces éléments, le jugement sera réformé sur ce point, la Cour d'appel tenant compte des salaires réellement perçus par le joueur pour les saisons 2006 à 2008.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18904/2005 - 5 - 21 -

\* COUR D'APPEL \*

### **E. 5**

L'appelante conteste enfin le montant de fr. 150'000.- alloué à l'intimé à titre d'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO.

a) En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut, outre l'indemnité fondée sur l'article 337c al. 1 CO, condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances. Elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

L'indemnité prévue à l'art. 337c al.3 CO a une double finalité, punitive et réparatrice. La finalité en partie réparatrice de l'indemnité résulte des mots mêmes utilisés par le législateur pour la désigner (indemnité) ; elle découle aussi du fait que cette indemnité est versée non pas à l'Etat, comme une amende pénale, mais à la victime elle-même. Certes, l'indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à une peine conventionnelle.

Le juge doit la fixer en équité (art. 4 CC). Dès lors que la loi lui impose de tenir compte de toutes les circonstances, il ne saurait faire abstraction, entre autres éléments, de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité de la personne congédiée et du comportement des parties lors de la résiliation du rapport contractuel (SJ 1999 I, p. 2777 ; ATF 123 III 391 ; SJ 1995, p. 802).

b) En l'espèce, le Tribunal de Céans a condamné E\_\_\_\_\_ à verser une indemnité de fr. 150'000.-, soit à hauteur de 6 mois de salaire, ce qui représente le maximum prévu par la loi.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18904/2005 - 5 - 22 -

\* COUR D'APPEL \*

La Cour d'appel estime que le jugement querellé se doit d'être réformé en faveur de l'appelante sur ce point et la Cour d'appel des prud'hommes condamne ainsi le E\_\_\_\_\_ à verser une indemnité de fr. 75'000.- correspondant à 3 mois de salaire. En effet, les circonstances du cas particulier et la relation contractuelle particulièrement courte sous l'égide du contrat de travail du 1er février 2004 ne permettent de retenir à l'encontre de E\_\_\_\_\_ un comportement qui justifierait en faveur de l'employé le prononcé d'une indemnité maximale prévue par la loi. L'indemnité allouée par les premiers juges sera ainsi réduite.

### **E. 6**

Compte tenu de la valeur litigieuse et vu l'issue du litige, il convient de mettre à la charge de l'appelante les indemnités versées aux interprètes pour la procédure de première instance (fr. 1'535.-), pour la procédure d'appel (fr. 680.-), ainsi que l'indemnité versée au témoin (fr. 540.-), soit au total fr. 2'755.-.

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