

GE_GERICHTE C/16825/2019 vom 9. Mai 2022

GE Cour de justice, 2022-05-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_16825_2019

FR: GE_GERICHTE C/16825/2019 du 9 mai 2022

IT: GE_GERICHTE C/16825/2019 del 9 maggio 2022

Erwägungen

E. 1

1.1 Compte tenu de la valeur litigieuse au dernier état des conclusions et du caractère final de la décision entreprise, la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

E. 1.2

L'appel a été interjeté auprès de l'instance judiciaire cantonale supérieure compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. b et 311 CPC). Il est dès lors recevable.

E. 2

L'intimée, qui ne prend, à juste titre comme on le verra ci-dessous, pas de conclusion spécifique à ce propos, soutient en premier lieu que l'état de fait du mémoire d'appel, de même que les preuves qui y sont offertes sont irrecevables, faute de critique précise de l'état de fait du jugement attaqué. L'appelant considère que le procédé utilisé par lui est conforme à la jurisprudence dans la mesure où il s'agissait pour lui de palier les carences dans la rédaction de l'état de fait du jugement du Tribunal.

E. 2.1

La Cour revoit le fond du litige avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante - et, partant, recevable -, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3). Pour satisfaire à cette exigence de motivation, il ne suffit pas à la partie appelante de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_573/2017 du 19 octobre 2017 consid. 3.3). A défaut, le tribunal supérieur n'entre pas en matière sur l'appel (arrêt du Tribunal fédéral 5A_209/2014 du 2 septembre 2014 consid. 4.2.1; 4A_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3).

E. 2.2

En l'espèce, le mémoire d'appel déposé par l'appelant contient 314 allégués de fait sur 44 pages. Ses allégués de fait et les moyens de preuve y relatifs sont présentés comme dans un

mémoire de demande ou de plaidoiries finales de première instance. En lien avec cet état de fait, l'appelant soutient sur une seule page de son mémoire d'appel et de manière toute générale faire grief au Tribunal d'avoir constaté les faits de manière inexacte. Il ne mentionne en revanche à aucun moment les éventuelles constatations de fait du Tribunal qui seraient incomplètes ou inexactes, - avec l'indication des preuves étayant sa contestation -, et sur lesquelles la Cour devrait se pencher dans le cadre de l'examen de son appel. Ce faisant, il ne se plie pas aux exigences de motivation applicables au stade de l'appel en matière de constatation inexacte des faits, de sorte qu'il ne sera pas tenu compte de cette partie de son mémoire, sans que son irrecevabilité formelle doive être constatée. En effet, son grief de constatation inexacte des faits étant irrecevable pour défaut de motivation, les faits allégués en lieu et place de ceux retenus par le Tribunal sont simplement écartés. Pour en terminer sur ce point, l'appelant ne saurait se prévaloir de la jurisprudence fédérale à l'appui de son procédé (p.ex. arrêt du Tribunal fédéral 4A_231/2010 consid. 2.2), dans la mesure où la rédaction de l'état de faits du jugement querellé ici ne correspond en rien à celui à la base de la jurisprudence en question. En effet, alors que la partie "En fait" du jugement visé dans l'arrêt cité se limitait à un résumé du contenu du dossier, incompatible avec le droit des parties de savoir quels faits ont été retenus afin de pouvoir les critiquer de manière circonstanciée, le jugement du Tribunal des prud'hommes rendu dans la présente cause contient, outre un résumé de la procédure et les déclarations des parties et des témoins, certes de manière extensive, les faits retenus par le Tribunal sur les premières 17 pages de son état de faits.

E. 3

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 18 al.1 CO en ne procédant pas à la recherche de la volonté des parties dans le cadre de la convention passée par elles relative au "Welcome bonus" dont il réclame le paiement du solde à hauteur de 3,5 millions USD. L'intimée quant à elle soutient d'une part que l'appelant ne dispose d'aucune prétention à hauteur du montant réclamé sur la base du fondement juridique invoqué, et d'autre part, subsidiairement, persiste à considérer ne pas avoir la légitimation passive relative à cette éventuelle prétention due par une société tierce, C_____ & CIE.

E. 3.1

S'agissant de ce dernier point, la Cour se limitera, faisant sienne dans les grandes lignes la motivation du Tribunal à l'appui de sa décision de retenir la légitimation passive de l'intimée, à relever que, comme retenu par le Tribunal, la remise d'actions à l'employé par C_____ & CIE était en lien étroit et évident avec la conclusion de son contrat de travail. Cette remise faisait partie d'un accord global avec le "Groupe B___/C___/G___/I_____", à mettre en œuvre dans le cadre de la mise sur pied de la structure à créer que devait intégrer le recourant et son équipe. Soutenir le contraire relève du juridisme étroit et apparaît contraire à l'économie globale des accords conclus avec l'ayant-droit des diverses entités du groupe, F_____. Comme relevé de manière pertinente par le Tribunal, les conditions d'emploi de A_____ ressortent en premier lieu de l'Offer Letter du 21 août 2017 dont le chapitre 2 mentionnait le salaire annuel, le plan de bonus du management, le plan d'actions des cadres supérieurs et le paquet de compensation spécial (ch. 2.4). Les dispositions relatives au versement d'un "Welcome Bonus" – constitué pour partie en la remise d'actions – étaient contenues dans ledit ch. 2.4 de cette offre, sur la base de laquelle les relations se sont nouées. Il en ressort que le "Welcome Bonus", et donc la remise des actions, faisait partie intégrante des conditions d'engagement de l'appelant. Peu importe toutefois, dans la

mesure où la prétention du demandeur doit être rejetée pour un autre motif.

E. 3.2

Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). Pour déterminer le sens d'une clause contractuelle, le juge doit, dans un premier temps, rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties, en tant qu'il est propre à établir quelle était leur conception au moment de conclure le contrat. L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2). Ce n'est que si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat qu'il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. Il s'agit d'une interprétation selon le principe de la confiance. D'après ce principe, la volonté interne de s'engager du déclarant n'est pas seule déterminante; une obligation à sa charge peut découler de son comportement, dont l'autre partie pouvait, de bonne foi, déduire une volonté de s'engager. Le principe de la confiance permet ainsi 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 144 III 93 consid. 5.2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_431/2019).

E. 3.3

L'appelant se limite à contester, sous plusieurs angles différents, la solution retenue par le Tribunal, selon laquelle il n'avait pas de droit au paiement d'un montant de 3,5 millions USD en argent, respectivement pas de droit à la garantie d'une valeur de 4 millions USD des actions B_____ SA remises, par un raisonnement dont on ne comprend pas toujours bien ce qu'il souhaite en tirer. Quoiqu'il en soit, ses considérations ne permettent pas de déduire des faits de la cause que, contrairement à ce que le Tribunal a retenu, l'appelant bénéficierait d'une créance en argent à l'égard de son employeur au cas où son activité aurait cessé antérieurement à ce qui était initialement convenu. Pas plus ses considérations ne permettent de déduire que, en tous les cas, il pourrait bénéficier d'une telle créance. En effet, conformément aux accords conclus, limpides sur ce point, le "Welcome bonus" lui était payé pour partie en argent, ce qui a été fait et n'est pas contesté, et pour le solde, en actions B_____ SA, la valeur desdites actions à la date de remise ayant été arrêtées au moment de la signature du contrat par les parties par le simple ratio entre le montant de l'apport des actionnaires (40 mio USD) et le nombre d'action remises à l'appelant (10%). Rien toutefois n'avait été prévu in fine par les parties aux fins de garantir ladite valeur. Rien en outre ne ressort de la procédure selon quoi une créance en argent d'un montant déterminé et fixe aurait pu, à la demande de l'appelant, se substituer à la remise des actions, respectivement à la fluctuation de leur valeur. Au contraire, comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, le contrat de travail signé par les parties ne prévoit aucunement que l'appelant avait droit à

l'équivalent en cash de la valeur arrêtée au moment de la remise des actions de l'intimée qu'il détenait. Selon l'offre du 21 août 2017 et le courrier de C_____ & CIE du 5 mai 2018, contresigné par le A_____, celui-ci devenait propriétaire de 10'001 actions nominatives de l'intimée, d'une valeur nominale de 1 fr. chacune et représentant le 10% du capital-actions de la défenderesse. Cette convention prévoyait en outre qu'il pouvait vendre l'intégralité de ses actions à C_____ & CIE, laquelle s'engageait à les lui acheter, pour la première fois en septembre 2023 et qu'elles seraient acquises à ce moment-là à un prix par action, établi selon un processus prévu initialement, équivalant à la valeur minimale entre la « valeur comptable » divisée par le nombre d'actions de la société et la « juste valeur » divisée par le nombre d'actions de la société. Il ne ressort ainsi aucunement de cette convention que la valeur des actions détenues par l'appelant était garantie, ni qu'elle serait de 4'000'00 USD dans l'hypothèse où il les vendrait. Il ressort d'ailleurs au contraire de l'échange de correspondance préalable à la signature du courrier du 5 mai 2018, que l'appelant avait sollicité la garantie d'autres modalités relatives au paiement des actions, modalités qui n'ont pas été reprises dans ledit courrier, accepté finalement par l'appelant et valant contrat entre les parties sur ce point. Comme relevé enfin par le Tribunal à raison, aucune déclaration de témoin ni aucune pièce ne soutient la thèse de l'appelant. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a constaté à juste titre que l'intimée n'a jamais garanti que la valeur des actions remises au demandeur serait toujours de 4'000'000 USD. La volonté des parties sur ce point, telle qu'elle ressort des accords passés attestés par les pièces produites est claire. Comme relevé enfin à juste titre également par le Tribunal, les conditions d'emploi de l'appelant ne prévoyaient d'ailleurs expressément qu'un seul cas particulier dans lequel il aurait eu droit au versement en cash de la valeur initiale totale du "Welcome bonus", soit le cas où C_____ & CIE s'était retirée unilatéralement du projet entre la date de notification par lui de sa démission de son ancien employeur D_____ SA et la date d'embauche auprès de l'intimée. Or, ce cas de figure ne s'est pas réalisé en l'espèce, le projet de mise sur pied de l'intimée ayant abouti. L'appelant prétend en dernier lieu sur ce point que sa créance pourrait découler de la responsabilité contractuelle de l'intimée et être due au titre de dommages-intérêts du fait qu'il n'avait pas pu exercer la charge qui devait être la sienne durant la période minimale considérée. Or, on ne discerne pas en quoi la fin prématurée de ses fonctions aurait fait naître, indépendamment de ce qui a été retenu ci-dessus et des accords passés, une créance en sa faveur du montant de celle réclamée d'une part, et d'autre part, en quoi une telle créance serait en lien de causalité avec la fin desdites fonctions. On rappellera à ce propos que, non seulement le salaire de l'appelant lui a été payé jusqu'à la fin de la période garantie d'emploi, mais en outre que celui-ci a conservé, à la fin de ses fonctions, les actions remises, l'intimée ayant confirmé qu'une somme relative à la contrevaletur de ces actions était tenue à sa disposition. Par conséquent la solution adoptée par le Tribunal doit être confirmée et l'appel rejeté s'agissant de ce grief.

E. 3.4

Il n'y a pas lieu de revenir sur la question de la demande de mise en œuvre d'une expertise portant sur la valeur des actions, faute de conclusion à ce propos. Quoiqu'il en soit, l'inexistence constatée de la prétention invoquée rend d'emblée un tel acte d'instruction inutile.

E. 4

L'appelant fait grief encore au Tribunal de ne pas avoir retenu que son congé était abusif pour les motifs qu'il invoquait dans sa demande. Il lui fait grief d'avoir considéré notamment que les motifs donnés du licenciement étaient plausibles, soit une inadéquation à la fonction, une inadaptation aux exigences de l'employeur et un manque de performance, et qu'il n'avait pas fait l'objet de mobbing, ce par une interprétation insoutenable des faits. Il persiste à conclure à l'octroi d'une indemnité de six mois de salaire pour congé donné abusivement. L'intimée quant à elle conclut à la confirmation du jugement sur ces points, sous réserve du fait qu'elle fait elle-même grief au Tribunal dans son appel joint d'avoir retenu que le congé était malgré tout abusif du fait du manquement de l'employeuse à tenter d'aplanir le conflit entre son administrateur et son CEO. Elle soutient que l'ayant droit du "Groupe B___/C___/G___/I_____", F_____ était intervenu à plusieurs reprises pour tenter de résoudre le conflit de sorte que le reproche fait à la société était infondé. Le licenciement n'était pas abusif. Aucune indemnité n'était due.

E. 4.1

Aux termes de l'article 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (ATF 135 III 53 consid. 2.3). Est abusif le congé donné pour l'un des motifs énumérés à l'article 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 132 III 115 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_224/2018 consid. 3.1). Ce n'est pas le but du congé, à savoir celui de mettre fin à la relation contractuelle, qui est illicite, mais le motif intérieur qui a poussé de manière décisive l'une des parties à mettre fin au contrat. Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement; en d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de la partie de résilier le contrat (SJ 1995 I p. 798; Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 7 ad art. 336 CO).

L'article 336 al. 1 et 2 CO énumère huit cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; ces dernières doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3). Selon l'article 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'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 vise le « congé-représailles » et tend à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir l'employé d'avoir fait valoir des prétentions juridiques résultant du contrat de travail, en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (notamment: ATF 136 III 513 cité consid. 2.4). La notion de « prétention résultant du contrat de travail » s'entend au sens large et comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 consid. 4.2). Outre les salaires et les vacances, le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (p.ex.: arrêts du Tribunal fédéral 4A_401/2016 consid. 5.1.1 et 4C_60/2006 consid. 7.3). Pour que le congé soit considéré comme abusif, il faut que les prétentions aient été formulées de bonne foi. Cette dernière protège autant l'employeur que le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées; d'autre

part, il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées : il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elles l'étaient. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (ATF 136 II 513 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_19/2015 consid. 4.1; Dunand, op.cit. n. 45 ad art. 336 CO). Le harcèlement psychologique, communément appelé mobbing , se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (notamment : arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 consid. 5.1 ; 4D_72/2017 consid. 8.2 ; 4A_159/2016 consid. 3.1). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs (cf.: arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 consid. 5.1 ; 4D_72/2017 consid. 8.2 ; 4A_159/2016 consid. 3.1). Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 4A_159/2016 consid. 3.1 ; 4A_439/2016 consid. 5.2). L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violent manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1-2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2). L'article 328 CO, relatif à la protection de la personnalité du travailleur, est la disposition légale centrale pour déterminer les autres cas d'abus qui ne sont pas expressément prévus à l'article 336 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C_189/2003 consid. 5.1 ; Bruchez/Mangold/Swaab, Commentaire du contrat de travail, 4e éd. 2019, n. 14 ad art. 336 CO). De manière générale, il y a licenciement abusif lorsque l'employeur exploite les conséquences de sa propre violation du contrat ou de la loi pour justifier la fin des rapports de travail. Ainsi, la violation par l'employeur de son obligation d'intervention en cas de conflits interpersonnels, l'augmentation de la productivité exigée d'un salarié âgé, le « congé-fusible », le manque d'égards de l'employeur dans l'exercice du droit de résilier, ont été déclarés abusifs par le Tribunal fédéral (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd. 2019, pp. 809 ss.). Les articles 328 CO et 6 LTr exigent de l'employeur qu'il protège la personnalité et la santé des membres de son personnel. Il lui appartient de prévenir les risques psycho-sociaux au travail en mettant en place, notamment, un système de gestion des conflits. Les mesures à prendre dépendront du cas d'espèce et de la taille de l'entreprise

(arrêt du Tribunal fédéral 2C_462/2011 consid. 4 et 5). La direction dispose à cet égard d'une certaine marge d'appréciation. Elle ne saurait toutefois se désintéresser du problème et s'attendre à ce que le conflit se résolve de lui-même (Lempen, L'évolution de la protection contre le licenciement abusif, in PJA 2019, pp. 78 ss).

E. 4.2

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_240/2017 consid. 3). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer 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_437/2015 consid. 2.2.5 ; Dunand, op.cit., n. 17 ad art. 336 CO).

E. 4.3

En l'espèce, le Tribunal a retenu tout d'abord que les motifs du congé donné par l'intimée étaient plausibles. Le Tribunal a néanmoins retenu que le congé donné était abusif du fait du manquement de l'employeuse à tenter de mettre un terme au conflit de personnes empoisonnant la relation avec son employé. La Cour ne partage pas la première partie de cette analyse.

E. 4.3.1

En effet, transpire d'entrée de cause de l'ensemble de l'instruction de la procédure que la présence permanente, oppressante et perçue comme inadéquate de l'administrateur H_____ a rendu impossible, dès avant-même l'entrée en fonction de l'appelant, son déploiement conforme au contrat au sein de la nouvelle société dont lui et son équipe devaient avoir la charge de la mise sur pied et de la conduite. L'appelant, en étant engagé comme directeur général d'une société en formation, après une carrière de plusieurs dizaines d'années dans de hautes fonctions dans le domaine d'activité concerné, qui arrivait avec une équipe constituée et avec laquelle il avait fonctionné avec succès et sans anicroche précédemment, sans quoi les employés l'ayant suivi ne l'auraient pas fait, devait pouvoir prétendre prendre la place qu'il était prévu qu'il prenne, organiser la structure de manière à la faire prospérer à partir de rien et lancer les processus de mise en œuvre de son activité sans être constamment repris, contredit et écarté par l'administrateur omniprésent, prônant, détail piquant, sans cesse la transparence. Certes, l'on peut comprendre qu'au vu des investissements importants engagés par F_____, resp. le "Groupe B___/C___/G___/I_____", dans la nouvelle structure, un contrôle de la mise en œuvre de la marche des affaires de celle-ci devait être opéré par l'administration. Certes, l'on peut même comprendre qu'au début de ce processus ce contrôle soit plus stricte et la collaboration entre l'administration et la direction plus étroite. Il n'en demeure pas moins que, dans le cas où il a été fait le choix de déléguer la gestion à un directeur général (cf. art. 716 al.2 et 716b al.1 i.f. CO), celui-ci devait pouvoir exercer ses prérogatives. En l'espèce, l'omniprésence peu constructive de l'administrateur H_____ dans la marche des affaires et à tout bout de champ, ne relevait plus du contrôle mais de la substitution incompatible avec

les termes du contrat, avec comme résultat l'impossibilité permanente de gérer de manière sereine les affaires et de conduire l'équipe dédiée. Les pièces produites et les enquêtes ont permis d'établir en outre que l'appelant a non seulement été écarté de certaines réunions – à tort ou à raison – mais même que son bureau a été déplacé sans qu'il n'en soit averti, alors qu'il était le CEO de l'entreprise, ce qui apparaît comme humiliant et infantilisant. Les tensions induites par les interactions permanentes, au ton parfois agressif et déplaisant, de l'administrateur H_____ ont été perçues par tous les membres de l'équipe de l'appelant ayant rejoint la société dès le départ, puis tout au long de la période d'activité de l'appelant, les uns et les autres s'étonnant de l'absence de celui-ci à l'une ou l'autre réunion, constatant qu'il ne pouvait y avoir deux patrons, souhaitant que les interférences du conseil d'administration soient limitées, aspirant à ce que les responsabilités entre le CEO et l'administration soient clarifiées. D'aucuns se sont même dit convaincus que la mise à l'écart de l'appelant était déjà prévue ab initio

E. 4.3.2

Dans son courrier de licenciement du 7 juin 2019, l'intimée a invoqué comme motifs de congé le fait que le demandeur prétendait pouvoir gérer la société sans tenir compte des intérêts et attentes légitimes du conseil d'administration et de l'actionnaire majoritaire, qu'il avait refusé de prendre deux semaines de congé afin de tenter de trouver sereinement une issue à cette situation et que la confiance qui était nécessaire à l'égard d'un CEO d'une société active dans le commerce international faisait défaut et ne lui permettait plus de le maintenir dans cette fonction. La Cour retient d'une part, que rien dans la procédure, si ce n'est les assertions du binôme H_____ -F_____, ne permet de savoir en quoi les "attentes légitimes", pour autant qu'elles puissent être déterminées précisément, du conseil d'administration, se résumant au seul H_____, et de l'actionnaire majoritaire auraient été mises en péril par les agissements (lesquels ?) de l'appelant. Le dossier enseigne certes, que si le business plan présenté par l'appelant (et par ailleurs qualifié de "très attrayant" par l'administrateur) était ambitieux, voire pour partie irréaliste, d'une part les animateurs de l'intimée, hommes d'affaires expérimentés dans le domaine du négoce de grain notamment, ont accepté de se lancer dans la création de la nouvelle structure après analyse et sur cette base, et d'autre part, l'appelant ne s'est pas vu octroyer ni le temps, ni le cadre et la sérénité nécessaires pour remplir les objectifs visés. L'entrave régulière à son action et les reproches permanents dès avant son entrée en fonction, et pour parties pour des broutilles ou pour des questions relevant précisément de la compétence de la direction, ne lui ont pas permis d'agir complètement dans l'intérêt de la société. En outre, lui reprocher une communication non transparente, alors qu'on l'évinçait sans l'en informer de réunions et d'échanges de conversations, relève de la mauvaise foi. Pour le surplus, il est pour le moins singulier qu'à titre de motif du congé, l'intimée n'ait rien trouvé de mieux que de reprocher à son CEO le fait de ne pas avoir pris deux semaine de vacances "pour tenter de trouver sereinement une issue". Comme rappelé plus haut, l'employeur ne saurait se prévaloir de causes qu'il a lui-même créées pour donner le congé, sous peine de contrevenir aux règles de la bonne foi. Or, on l'a vu, le conflit à la base de la problématique est essentiellement dû aux interférences de l'administrateur de l'intimée et l'on voit mal comme l'appelant aurait pu, en étant absent durant 15 jours, "trouver sereinement une issue", ce d'autant que, précisément, il avait d'ores et déjà constaté être mis à l'écart de réunions physiques ou d'échanges de correspondances nécessaires à son action. Quoiqu'il en soit, on ne voit pas très bien comment le fait qu'un directeur général ne se plie pas à un calendrier de vacances que lui imposerait le conseil d'administration puisse être considéré comme une motif valable de

congé. Il en découle que les motifs invoqués à l'appui du licenciement de l'appelant avant le terme de son contrat ne sont pas réels et ne sont pas conforme à la bonne foi. Dès lors, de ce fait déjà, le congé doit être qualifié d'abusif. Savoir si les comportements retenus ci-dessus remplissent les conditions pour être qualifiés de mobbing est une question qui peut rester indécise. La Cour considère enfin que l'intimée a violé les droits de la personnalité de l'appelant en ne lui permettant pas d'exercer la fonction pour laquelle il avait été engagé, en ne prenant pas les mesures nécessaires pour faire cesser cette impossibilité, et en ne prenant aucune mesure réellement constructive pour faire cesser les interférences de l'administrateur dans la marche opérationnelle de l'entreprise et dans l'organisation de son fonctionnement, et pour tenter de trouver une solution réelle à leur litige. Les démarches, poussives, et dont on peut questionner la sincérité, entreprises par l'actionnaire F_____, ne peuvent être qualifiées de suffisantes à cet égard.

E. 4.4

Le congé étant reconnu comme abusif, cela scelle le sort de l'appel joint.

E. 4.5

Le congé étant abusif, reste à en déterminer les conséquences. L'appelant conclut au paiement de la somme de 257'505 fr., plus intérêts à 5% dès le 7 juin 2019, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

E. 4.5.1

Selon l'article 336a al. 1 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. L'indemnité suite à congé abusif a une double finalité, punitive et réparatrice (JdT 2006 I p. 152). Par sa fonction punitive, elle exerce ou devrait exercer un effet préventif, alors que, par sa fonction réparatrice, elle devrait atténuer pour le travailleur l'impact de la résiliation (Bruchez/Mangold/Schwaab, op.cit., n. 2 ad art. 336a CO). 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 la peine conventionnelle (ATF 123 III 391 consid. 3). Le licenciement abusif n'est pas nul, ni même annulable. Il déploie ses effets et le contrat est valablement résilié, le travailleur n'ayant aucun droit à la réintégration (arrêt du Tribunal fédéral 4A_376/2016 consid. 5.2). Selon l'article 336a al. 2 CO, l'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC). Selon la jurisprudence, le juge doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la manière dont le licenciement a été donné, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (arrêt du Tribunal fédéral 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 ; Dunand, op.cit., n. 14 ad art. 336a CO). Une durée de contrat particulièrement courte ne saurait servir d'argument pour réduire l'indemnité (ATF 123 III 246 consid. 6a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_194/2011 consid. 7.3).

E. 4.5.2

L'appelant réclame l'indemnité rappelée ci-dessus équivalente à six mois de salaire, expliquant que celle-ci est justifiée compte tenu de la gravité des agissements de la

défenderesse et de ses représentants, ainsi que du fait qu'après avoir lancé la société en profitant largement de ses compétences, de ses relations et de sa réputation, elle n'avait pas hésité à se débarrasser de lui, brisant sa carrière sans la moindre arrière-pensée. La Cour considère la faute de l'intimée comme grave. Il ressort du dossier que l'employé qui était reconnu sur le marché, jouissait d'une très bonne réputation acquise en plus de 25 ans d'activité dans le domaine du négoce et avait un important réseau de relations professionnelles. Son licenciement, annoncé publiquement et ayant fait l'objet d'une dépêche de la presse spécialisée, a eu des répercussions sur son avenir professionnel et a suscité de nombreuses interrogations du marché lui-même. Comme le Tribunal l'a constaté, dix-huit mois après la fin des rapports de travail, il n'avait pas encore retrouvé d'emploi. L'impact prévisible du terme du contrat dans les conditions dans lesquelles la fin des relations a eu lieu sur la poursuite de la carrière de l'appelant doit être pris en compte. La manière dont le licenciement a été donné, abrupte, inattendue et communiquée à des tiers par voie de presse constitue en outre une circonstance aggravante. La mauvaise foi retenue des motifs de celui-ci doit également être prise en compte. On retiendra enfin le fait que l'employeuse, par le biais du binôme H_____ -F_____, avait elle-même été chercher l'appelant et son équipe auprès de son ancien employeur de manière à pouvoir profiter de leurs compétences acquises précédemment, tout en empêchant, comme retenu plus haut, dès avant son entrée en fonction mais après sa démission de son précédent emploi, son déploiement conforme au contrat. Il s'agit-là d'une circonstance aggravante de même. Par conséquent au vu de l'ensemble des circonstances, la Cour condamnera l'intimée à verser à l'appelant une indemnité de 250'000 fr. nets, de l'ordre de six mois de salaire de l'employé. Cette somme portera intérêts moratoires à 5% dès le 1er mars 2021, fin des rapports de travail selon le contrat ayant lié les parties.

E. 5

L'appelant fait enfin grief au Tribunal de ne pas lui avoir octroyé d'indemnité pour tort moral. Son grief sur ce point n'est pas recevable, pour défaut de motivation. En effet, il ne critique pas sérieusement le raisonnement du Tribunal à ce propos, se contentant de quelques phrases à caractère général. Par conséquent, ce grief ne sera pas examiné de manière plus approfondie.

E. 6

6.1 Dans les litiges portant sur un contrat de travail présentant une valeur litigieuse excédant 75'000 fr., la procédure est onéreuse (art. 19 al. 3 let. c LaCC). L'émolument est fixé à 10'000 fr. pour les causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 1'000'001 fr. (art. 69 RTFMC). Les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe ou sont partagés proportionnellement si aucune partie n'obtient entièrement gain de cause (art. 106 CPC). Toutefois, lorsque les circonstances le justifient, le tribunal peut s'écarter de la règle de l'article 106 CPC et répartir les frais équitablement (art. 107 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice (art. 22 al. 2 LaCC). Selon l'art. 318 al.3 CPC, si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance.

E. 6.2.1

En l'espèce, l'émolument de décision d'appel sera fixé à 8'000 fr., compensé à due concurrence avec l'avance de frais versée par l'appelant en 10'000 fr., qui reste acquise à l'Etat. L'appelant a succombé sur la question du paiement requis des actions remises. Il a

obtenu gain de cause sur la question du licenciement abusif mais non sur celle du tort moral. L'intimée a quant à elle échoué complètement dans son appel joint. Elle a toutefois obtenu gain de cause sur la question du paiement des actions remises à l'appelant et du versement d'un tort moral, mais échoué sur le point du licenciement abusif. Au vu du résultat de la procédure d'appel dès lors, l'émolument sera mis à la charge de chacune des parties par moitié. L'intimée sera condamnée à payer la somme de 4'000 fr. à l'appelant de ce chef. Les services financiers du Pouvoir judiciaire rembourseront à l'appelant le solde de l'avance de frais en 2'000 fr. Il n'est pas alloué de dépens d'appel.

E. 6.2.2

S'agissant des frais de première instance dont la quotité n'est pas discutée, ils seront de même répartis par moitié à charge de chacune des parties et compensés avec l'avance de frais versée par A_____ en 10'000 fr., qui reste acquise à l'Etat. B_____ SA sera condamnée dès lors à payer à A_____ la somme de 5'000 fr. en remboursement de sa part de frais. Elle sera condamnée en outre à payer à l'Etat la somme de 250 fr. au titre de solde des frais de première instance. A_____ sera quant à lui condamné à payer à l'Etat la somme de 250 fr. au titre de solde des frais de première instance également. * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel déposé le 14 septembre 2021 par A_____ contre le jugement JTPH/284/2020 rendu le 26 juillet 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/21825/2019. Déclare recevable l'appel joint déposé le 3 novembre 2021 par B_____ SA contre le jugement JTPH/284/2020 rendu le 26 juillet 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/21825/2019. Au fond : Annule les ch. 8 à 14 du jugement attaqué. Cela fait et statuant à nouveau : Condamne B_____ SA à verser à A_____ la somme nette de 250'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2021 ; Arrête les frais de première instance à 10'500 fr. Le met à la charge de chacune des parties par moitié et dit qu'ils sont compensés avec l'avance de frais versée par A_____ en 10'000 fr., qui reste acquise à l'Etat. Condamne B_____ SA à payer à A_____ la somme de 5'000 fr. en remboursement de sa part de frais. La condamne en outre à payer à l'Etat la somme de 250 fr. au titre de solde des frais. Condamne A_____ à payer à l'Etat la somme de 250 fr. au titre de solde des frais. Confirme ledit jugement pour le surplus. Sur les frais d'appel : Arrête les frais d'appel à 8'000 fr. et les compense à due concurrence avec l'avance de frais versée par A_____ qui reste acquise à l'Etat à due concurrence. Les met à la charge des parties par moitié chacune. Condamne B_____ SA à payer à A_____ la somme de 4'000 fr. en remboursement de sa part de frais Invite les services financiers du Pouvoir judiciaire à restituer à A_____ le solde de l'avance versée en 2'000 fr. Siégeant : Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, 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.