

# GE\_GERICHTE C/17328/2007 vom 25. März 2009

GE Cour de justice, 2009-03-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_17328\\_2007](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_17328_2007)

FR: GE\_GERICHTE C/17328/2007 du 25 mars 2009

IT: GE\_GERICHTE C/17328/2007 del 25 marzo 2009

## Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; STATION-SERVICE ; RÉVISION(GESTION FINANCIÈRE) ; EXPATRIATE ; APPRÉCIATION ANTICIPÉE DES PREUVES; TÉMOIN; SALAIRE; PRINCIPE DE LA CONFIANCE(INTERPRÉTATION DU CONTRAT); RÈGLEMENT D'ENTREPRISE; RÉSILIATION IMMÉDIATE; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | Dans cet arrêt, la Cour confirme l'avis des premiers juges quant à la renonciation à entendre plusieurs témoins, dont les déclarations n'auraient rien apporté à l'instruction de la cause. En outre, interprétant le règlement d'entreprise applicable à T, expatrié, la Cour confirme le jugement de première instance au sujet des frais relatifs à des cours de langue, de résidence et d'écolage des enfants de T. Enfin, bien que T ait réclamé une indemnité pour licenciement abusif, il ressortait de ses propos qu'il faisait valoir en réalité son droit à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'article 337c alinéa 3 CO. La Cour complète donc le jugement de première instance sur ce point au lieu de débouter purement et simplement T de ce chef de conclusion. | LPC.196; CO.322; CO.18; CO.337c

## Erwägungen

### E. 1

déclare irrecevable la demande formée le 6 août 2007 par T\_\_\_\_\_ contre E\_\_\_\_\_ SA en tant qu'elle tend à la constatation de la nullité de la résiliation immédiate du contrat de travail et de l'obligation de la défenderesse de lui verser son salaire aussi longtemps que le contrat demeure valable ;

### E. 2

la déclare recevable pour le surplus ;

### E. 2.1

A teneur de l'art. 29 LJP, le tribunal établit d'office les faits, sans être limité par les offres de preuve des parties. Contrairement à l'art. 343 al. 4 CO, qui prévoit la maxime inquisitoire lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., la LJP a introduit la maxime d'office sans limitation de la valeur litigieuse et aussi bien pour la procédure devant le Tribunal des prud'hommes que pour celle devant la Cour d'appel (art. 66 LJP; arrêt 4P.297/2001 du 26 mars 2002, consid. 2a; plus récemment arrêt 4P.15/2004 du 2 avril 2004, consid. 2.2). En règle générale, l'appréciation des preuves n'intervient qu'à l'épuisement des moyens disponibles pour découvrir la vérité. Il est toutefois admis que le juge procède à une appréciation anticipée et refuse d'administrer une preuve s'il est convaincu que le moyen proposé, à supposer même qu'il aboutisse, ne serait pas de nature à influencer le résultat des mesures probatoires. Bien que reconnue (ATF 114 II 289 = JdT 1989 I 86 ; ATF 109 II 31 = JdT 1983 I 264 et les références citées), cette faculté doit être utilisée avec prudence et

réserve (Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise, n° 3 ad art. 196 LPC). Une offre de preuve, c'est-à-dire la requête en vue de faire administrer une preuve ou un des moyens admis par la loi ne peut donc être écartée que si les faits allégués ne sont pas pertinents ou pas suffisamment circonstanciés (ATF 105 II 144 ; 98 II 117), si la preuve requise est interdite de par la loi cantonale ou fédérale, ou encore lorsque le moyen de preuve invoqué n'est pas propre à former la conviction du juge (ATF 82 II 495 = JdT 1957 I 301), ou s'il n'est pas de nature à modifier la conviction du juge fondée sur d'autres éléments déjà acquis à la procédure (ATF 109 II 31).

## **E. 2.2**

En l'espèce, la Cour estime disposer des éléments nécessaires et suffisants pour forger sa conviction et trancher les questions qui lui sont soumises. Les témoignages et les pièces produites permettent en effet de bien comprendre l'ensemble des conclusions prises par l'appelant. Par conséquent, la Cour renoncera, par appréciation anticipée des preuves, à entendre les témoins L\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_. 3. L'appelant réclame 61'000 fr. à titre d'arriérés de salaire pour la période de janvier 2005 à avril 2007. Il soutient que le salaire versé par l'intimée, soit 8'000 fr. par mois, est inférieur au montant inscrit (à savoir 10'000 fr.) par celle-ci sur le formulaire de demande d'autorisation de travail.

## **E. 3**

déclare recevable la demande reconventionnelle formée le 4 octobre 2007 par E\_\_\_\_\_ SA contre T\_\_\_\_\_ ;

### **E. 3.1**

L'article 322 al. 1 CO dispose que l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle : le salaire convenu fait foi. Il n'en va différemment que lorsque les parties sont soumises, de quelque façon que ce soit, à une convention collective de travail prévoyant un salaire supérieur à celui qu'elles ont arrêté (art. 322 al. 1 et 357 al. 2 CO).

### **E. 3.2**

En l'occurrence, le montant perçu par l'appelant et soumis à l'AVS est constitué de différents postes, tels que la rémunération proprement dite, l'indemnité de résidence ou encore la " family allowance ". Ainsi, la totalité des revenus bruts versés à l'appelant de janvier 2005 à avril 2007 (soit 314'122 fr. 25, il manque le mois de février 2007) est supérieure au montant annoncé à l'OCP (soit 300'000 fr.). Par conséquent, l'appelant sera débouté sur ce chef de conclusions. 4. L'appelant réclame 1'611 fr. 60, avec intérêts moratoires dès le 1<sup>er</sup> mai 2007, à titre de remboursement du coût des cours d'anglais.

## **E. 4**

déclare recevable la requête d'intervention formée le 20 août 2007 par la Caisse A\_\_\_\_\_ ;

### **E. 4.1**

Le règlement pour le personnel expatrié prévoit la prise en charge, par l'employeur, de tous les frais d'intégration en Suisse de l'employé et de sa famille, tels que notamment des cours de français. Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices ; cette recherche débouchera sur une

constatation de fait. S'il ne parvient pas à établir avec sûreté cette volonté effective, ou s'il constate que l'un des contractants n'a pas compris la volonté réelle exprimée par l'autre, il recherchera le sens que les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques ; il résoudra ainsi une question de droit (application du principe de la confiance ; ATF 125 III 435 , consid. 2a ; ATF 122 III 118 , consid. 2a ; ATF 118 II 342 , consid. 1a ; ATF 112 II 245 , consid. II/1c).

#### **E. 4.2**

En l'espèce, il ne ressort pas des enquêtes que l'intimée rembourse les cours de langue anglaise contrairement à ce que prétend l'appelant. Par ailleurs, le fait que l'anglais soit couramment utilisé au sein de l'entreprise est sans lien avec l'intégration d'un employé et de sa famille en Suisse, de sorte que l'apprentissage de cette langue ne saurait être visé par le règlement relatif aux expatriés. Par conséquent, le jugement du Tribunal sera confirmé sur ce point. 5. L'appelant soutient avoir occupé la fonction de cadre au sein de l'entreprise et réclame 34'495 fr., plus intérêts moratoires dès le 1<sup>er</sup> mai 2007, à titre d'indemnité de résidence.

#### **E. 5**

déclare recevables les écritures de E\_\_\_\_\_ SA du 14 février 2008 et celles de T\_\_\_\_\_ du 21 février 2008 ;

#### **E. 5.1**

Selon le règlement pour le personnel expatrié, les employés sont mis au bénéfice d'une indemnité de résidence mensuelle, fixée selon un barème progressif tenant compte de la situation familiale de l'employé et de son statut dans l'entreprise. Le barème prévoit quatre échelons, soit stagiaire, employé, cadre intermédiaire et direction.

#### **E. 5.2**

A teneur des enquêtes, la signification du terme " head " inscrite sur l'organigramme de l'intimée reste floue et peut être sujette à interprétation. Néanmoins, cette question peut rester ouverte compte tenu des autres éléments issus du dossier. En effet, le cahier des charges de l'appelant ne mentionne aucune tâche de cadre. Par ailleurs, l'appelant n'a formulé aucune objection en signant celui-ci. Les exigences décrites pour le poste d'auditeur interne ne sont pas exemplatives d'une fonction de cadre. Enfin, s'agissant des responsabilités afférentes à ce poste, le cahier des charges - au chiffre 5 - n'en mentionne aucune. A ce sujet, le témoin D\_\_\_\_\_ se considère comme un cadre du fait de sa formation professionnelle poussée, de son indépendance dans la prise de décision au quotidien ainsi que par son contact direct avec des entreprises et fournisseurs extérieurs. En l'espèce, aucun élément ne permet d'établir ce genre de responsabilité à l'égard de la fonction de l'appelant. Par conséquent, ce dernier ne peut être considéré comme cadre et le jugement du Tribunal sera à nouveau confirmé. 6. L'appelant réclame 13'509 fr. 40., plus intérêts moratoires dès le 1<sup>er</sup> mai 2007, à titre de remboursement des frais de voyage pour les années 2005 et 2007.

#### **E. 6**

déclare irrecevable la liste de témoins de E\_\_\_\_\_ SA du 1<sup>er</sup> novembre 2007 ;

#### **E. 6.1**

Le règlement pour le personnel expatrié prévoit la prise en charge, par l'employeur, du prix d'un voyage aller-retour entre la Suisse et le pays d'origine pour le collaborateur et sa

famille une fois par an.

## **E. 6.2**

Il ressort du dossier que les frais de voyage pour l'année 2005 ont été pris en charge par l'intimée en juin et août 2006, respectivement à concurrence de 9'666 fr. 60 et 3'252 fr. 80. L'appelant n'ayant présenté aucun justificatif quant à l'achat de billets d'avion pour l'année 2007, il sera débouté sur ce point. 7. L'appelant réclame 296'386 fr., plus intérêts moratoires dès le 1<sup>er</sup> mai 2007, à titre d'écolage privé pour ses quatre enfants.

## **E. 7**

renonce à l'audition des témoins B\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ ; Cela fait :

### **E. 7.1**

Le règlement pour le personnel expatrié, dans sa version du 5 février 2003, prévoit la prise en charge, par l'employeur, de l'écolage des enfants des collaborateurs. Le même règlement, dans son édition du 21 novembre 2005 applicable rétroactivement dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005, stipule que l'employeur rembourse les frais de scolarisation en établissement public des enfants des collaborateurs.

### **E. 7.2**

En l'espèce, le témoignage de D\_\_\_\_\_ devant la Cour vient confirmer les précédentes déclarations des témoins G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ quant à la pratique de l'intimée relative à la scolarité des enfants du personnel expatrié. Il ressort ainsi que la scolarisation privée est prise en charge à titre exceptionnel, en raison de l'état d'avancement des études de l'enfant par exemple, la règle demeurant la fréquentation de l'école publique. Par conséquent, le jugement du Tribunal sera confirmé sur ce point également. 8. L'appelant réclame 60'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Néanmoins, les propos de ce dernier tenus lors de l'audience du 16 décembre 2008 indiquent que son chef de demande porte en réalité sur une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Les premiers juges ont retenu, sans être contestés par l'intimée, que le licenciement immédiat de l'appelant était justifié. La Cour statuera donc sur ce point sans égard à la qualification juridique retenue par l'appelant dans son appel du 19 août 2008.

## **E. 8**

condamne E\_\_\_\_\_ SA à payer à T\_\_\_\_\_ la somme brute de fr. 40'577.50 (quarante mille cinq cent septante-sept francs et cinquante centimes), plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2007 ;

### **E. 8.1**

Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337 c al. 3 CO). L'indemnité a une double finalité, punitive et réparatrice. Elle ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique du terme, car elle est due même si la victime ne subit aucun dommage (WYLER, Droit du travail, 2008, p. 517). Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de l'atteinte aux droits de la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, du temps qu'il a passé au service de l'employeur ainsi que des fautes respectives des deux parties (ATF 121 III 64 ; ATF 116 II 300 JT 1991 I 317 ; ATF 120 II 243 ; ATF 123 III 391 ).

## **E. 8.2**

En l'espèce, les rapports de travail entre l'appelant et l'intimée ont duré moins de trois ans, soit pendant une courte période. Par ailleurs, l'attitude de l'appelant n'est pas exempte de critiques ce qui doit être pris en compte dans la fixation du montant de l'indemnité. Enfin, il n'est ni allégué ni établi que la personnalité de l'appelant ait été gravement atteinte par le licenciement. Au vu de ce qui précède et compte tenu de tous les éléments versés à la présente procédure, l'indemnité sera fixée à 20'000 fr. 9. Lorsque la valeur litigieuse en appel a dépassé le seuil de 30'000 fr., l'appelant est astreint à un émolument de mise au rôle, conformément au tarif fixé par le Conseil d'Etat (art. 60 al. 1 LJP). Pour les causes dont la valeur litigieuse se situe entre 200'000 et 500'000 fr., l'émolument de mise au rôle sera de 4'400 fr. (art. 42 E 3 05.10). L'appelant, qui succombe pour l'essentiel, supportera les dépens d'appel à hauteur de 4'400 fr., la valeur litigieuse se montant à 467'002 fr. Il n'y a pour le surplus pas lieu à fixation de dépens, aucune des parties n'ayant plaidé de manière téméraire.

## **E. 9**

invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles ;

## **E. 10**

condamne E\_\_\_\_\_ SA à payer à T\_\_\_\_\_ la somme nette de fr. 8'466.50 (huit mille quatre cent soixante-six francs et cinquante centimes), plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1 er mai 2007, sous déduction de la somme nette de fr. 2'840.- (deux mille huit cent quarante francs), plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1 er septembre 2007, due à la Caisse A\_\_\_\_\_ ;

## **E. 11**

condamne E\_\_\_\_\_ SA à payer à la Caisse A\_\_\_\_\_ la somme nette de fr. 2'840.- (deux mille huit cent quarante francs), plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1 er septembre 2007 ;

## **E. 12**

condamne T\_\_\_\_\_ à payer à E\_\_\_\_\_ SA la somme nette de fr. 7'500.- (sept mille cinq cents francs), plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 4 octobre 2007 ;

## **E. 13**

déboute les parties de toute autre conclusion. Les premiers juges ont considéré que le licenciement immédiat était injustifié dans la mesure où les diverses absences de T\_\_\_\_\_, bien qu'elles aient constitué une violation des devoirs de l'employé, n'étaient pas suffisamment graves pour justifier une résiliation immédiate des rapports de travail. Dès lors, l'employé avait droit à ce qu'il aurait gagné si le contrat avait pris fin le 31 juillet 2007, selon les délais légaux de congé. En ce qui concerne les arriérés de salaire, le Tribunal a jugé que les différentes indemnités brutes perçues par T\_\_\_\_\_ faisaient également parties de sa rémunération, dépassant ainsi le montant annoncé à l'OCP. S'agissant du remboursement des cours d'anglais, ceux-ci ne faisant pas partis des "frais d'intégration en Suisse" mentionnés par le règlement applicable aux expatriés, ils resteront à la charge de l'employé. Au sujet du statut de T\_\_\_\_\_ au sein de l'entreprise, le Tribunal a estimé que ce dernier ne pouvait être considéré comme un cadre, au vu de l'organigramme de la société et du cahier des charges de ce dernier. Partant, ses conclusions relatives à l'indemnité de résidence ont été rejetées. Quant au remboursement des frais de voyage pour les années 2005 et 2007,

T\_\_\_\_\_ n'a apporté aucun moyen de preuve à l'appui de ses allégations. De même, il n'a pas réussi à établir l'existence d'une inégalité de traitement entre lui et les autres expatriés au sujet de l'écolage privé. Au contraire, les pièces du dossier ainsi que les témoignages ont confirmé que la prise en charge par E\_\_\_\_\_ SA d'une scolarité en établissement privé était exceptionnelle. Enfin, les premiers juges ont considéré que le motif du licenciement résidait réellement dans les raisons invoquées par E\_\_\_\_\_ SA, rejetant ainsi la théorie du congé repréaillées avancée par T\_\_\_\_\_. A l'issue des enquêtes, le Tribunal n'a par ailleurs pas jugé utile d'entendre B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_. B. Les faits pertinents pour la solution du présent litige sont les suivants : a . E\_\_\_\_\_ SA est une société anonyme de droit suisse, dont le siège est à Z\_\_\_\_\_ en Valais et dont le but social est notamment l'importation, l'exportation et le commerce de produits pétroliers de toute nature. Elle dispose d'une succursale à Genève (cf. extrait du Registre du commerce). b . T\_\_\_\_\_, ressortissant libyen, a été engagé par E\_\_\_\_\_ SA le 1 er janvier 2005 en qualité d'auditeur interne auprès du département Planning & Control à Genève. Selon le cahier des charges de la fonction, signé par les parties le 3 février 2006, le titre de T\_\_\_\_\_ était celui d'employé, bien qu'il ait été inscrit sous la dénomination de " head " sur l'organigramme de la société. Aucune responsabilité particulière s'agissant de l'encadrement, du budget ou autres tâches spéciales n'était mentionnée à teneur du chiffre 5 du cahier des charges. Selon l'article 4 du contrat de travail, le salaire mensuel brut de l'employé était fixé à 8'000 fr., versé treize fois l'an. Le contrat prévoyait en outre que le règlement de E\_\_\_\_\_ SA pour le personnel expatrié s'appliquait à T\_\_\_\_\_ (art. 10). Ledit règlement, dans sa version du 5 février 2003, mettait les collaborateurs expatriés au bénéfice des avantages suivants : - la prise en charge par E\_\_\_\_\_ SA des frais d'intégration en Suisse de l'employé et de sa famille, soit notamment l'écolage des enfants et le paiement de cours de français ; - le remboursement du prix d'un voyage aller-retour entre la Suisse et le pays d'origine pour le collaborateur et sa famille une fois par an ; - une indemnité de résidence mensuelle, fixée selon un barème progressif en fonction de la situation familiale de l'employé (célibataire, marié sans enfant, marié avec enfant/s) et de son statut dans l'entreprise (stagiaire, employé, cadre intermédiaire, direction, direction générale). c . Le 2 mai 2005, T\_\_\_\_\_ a sollicité de son employeur la prise en charge des frais de scolarité en établissement privé de ses quatre enfants, âgés respectivement de 11, 10, 4 et 2 ans. E\_\_\_\_\_ SA a refusé en invoquant la nouvelle teneur du règlement pour le personnel expatrié, devant entrer en vigueur le 21 novembre 2005 avec effet rétroactif au 1 er janvier 2005. Le nouveau règlement prévoyait en effet le paiement de l'écolage des enfants en établissement public. d . Le 12 juillet 2005, l'épouse et les enfants de T\_\_\_\_\_ l'ont rejoint à Genève. e . Aux mois de juin et août 2006, des frais de voyage à hauteur de 12'919 fr.70 (9'666.90 + 3'252.80) ont été pris en charge par E\_\_\_\_\_ SA (pièces 8e et 8g chargé appelant). f . Le 20 avril 2007, E\_\_\_\_\_ SA a licencié T\_\_\_\_\_ avec effet immédiat en raison d'absences injustifiées ayant eu lieu ce même mois. g . Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 6 août 2007, T\_\_\_\_\_ a assigné E\_\_\_\_\_ SA en paiement de 497'002 fr. Ladite somme se décompose comme suit : - 30'000 fr. à titre de salaire pour mai et juillet 2007, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er mai 2007 ; - 61'000 fr. à titre d'arriérés de salaire pour la période de janvier 2005 à avril 2007 ; - 1'611 fr. 60 à titre de remboursement de frais de formation, avec intérêts moratoires dès le 1 er mai 2007 ; - 34'495 fr. à titre d'indemnité de résidence, avec intérêts moratoires dès le 1 er mai 2007 ; - 13'509 fr. 40 à titre de frais de voyage familial annuel pour les années 2005 et 2007, avec intérêts moratoires dès le 1 er mai 2007 ; - 296'386 fr. à titre d'écolage privé de ses quatre enfants, avec intérêts moratoires dès le 1 er mai 2007 ; -

60'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Par la suite, T\_\_\_\_\_ a amplifié sa demande de 10'000 fr. pour tenir compte du salaire d'août 2007. Ce dernier soutient que s'agissant de l'indemnité de résidence, il a droit à la somme prévue pour les cadres ( middle management ). Bien que le cours d'anglais qu'il a suivi ait été approuvé par le directeur général, l'intimée a refusé de prendre en charge les frais y relatifs, alors même que, selon sa pratique, les employés libyens peuvent bénéficier de ce type de prestations. Par ailleurs, T\_\_\_\_\_ affirme que tous les enfants de ses collègues expatriés ont eu la possibilité d'aller à l'école privée, dont le coût est supporté par l'intimée. Lorsqu'il en a fait la demande pour ses propres enfants, on lui a indiqué que ceux-ci étaient trop petits. En conséquence, ils ont été scolarisés dans des établissements publics. h . En réponse, E\_\_\_\_\_ SA a indiqué que T\_\_\_\_\_ n'a pas le statut de cadre à teneur de l'organigramme de la société, ce titre étant réservé aux collaborateurs ayant du personnel sous leurs ordres. Pour l'année 2005, il a obtenu le remboursement de son voyage aller-retour pour la Libye ainsi que la moitié de celui de sa famille, étant donné que celle-ci n'avait passé que six mois en Suisse. Après son licenciement, il a néanmoins refusé l'offre de l'intimée de prendre en charge le coût des billets de retour en Libye pour lui et sa famille. S'agissant de l'écolage, la société emploie huit expatriés, ayant au total vingt-trois enfants. Seuls deux enfants suivent l'école privée en vue du passage au collège, étant âgés d'environ 15 ans. Tous les autres, sans exception, sont dans le système public. i . Le Tribunal a entendu six témoins : G \_\_\_\_\_, assermenté, a déclaré avoir travaillé pour E\_\_\_\_\_ SA de 1993 à 2001. A l'époque, des enfants d'expatriés, ayant selon ses souvenirs entre 10 et 15 ans, étaient scolarisés dans des écoles privées, telles que le Collège \_\_\_\_\_ ou la \_\_\_\_\_. H \_\_\_\_\_, entendu à titre de renseignement, a indiqué avoir été employé de l'intimée de 1994 à 2005 en qualité de risk manager , dont deux ans au sein de l'audit. Il percevait 3'500 fr. d'indemnité de résidence. Dès l'âge de 6 et 12 ans, ses enfants avaient été scolarisés en établissement privé, dont le coût avait été assumé par la société. A l'époque, il ne connaissait qu'un seul de ses collègues dont les enfants étaient à l'école privée. Les autres enfants étaient dans des établissements publics. I \_\_\_\_\_, assermenté, a confirmé avoir suivi des cours de français, mais pas d'anglais. J \_\_\_\_\_, assermentée, a déclaré que toutes les demandes de vacances des collaborateurs du département Planning & Control lui étaient adressées pour validation, après contrôle du planning des équipes. Une fois validée, la demande était automatiquement transmise pour approbation au supérieur de l'employé concerné. K \_\_\_\_\_, assermenté, a confirmé qu'en sa qualité de supérieur hiérarchique de l'appelant, il avait accepté sa demande de vacances à la fin du mois de mars 2007. Toutefois, en raison de l'incohérence des dates indiquées, il avait ultérieurement refusé la demande, le 2 avril 2007. S'agissant des droits informatiques de T\_\_\_\_\_, celui-ci avait accès, tout comme ses collègues et son supérieur, à toutes les données de son département ainsi qu'à des modules de la comptabilité générale, soit ceux nécessaires à l'exercice de ses fonctions. En 2006, ce dernier avait eu quelques périodes de maladie. Le témoin lui avait fait des remarques au sujet de ses absences immédiatement consécutives à des vacances, mais aucun avertissement écrit ne lui avait été adressé. Entre T\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ le « courant ne passait pas », en raison des réclamations de l'appelant au sujet des avantages accordés aux expatriés. La décision de licencier l'appelant avait été prise par le témoin, au motif de ses fréquentes absences après des vacances, de son manque d'assiduité aux cours de français financés par la société et de son absence de plus d'un mois en mars-avril 2007, sans donner de nouvelles à son employeur. L\_\_\_\_\_, assermenté, a confirmé qu'il était responsable des ressources humaines. Selon lui, les enfants des expatriés fréquentaient en principe l'école publique. E\_\_\_\_\_ SA avait fait des exceptions pour deux

enfants du niveau secondaire, qui avaient pu intégrer une école privée pour éviter un retard scolaire. Dans la société, étaient considérés comme des cadres les collaborateurs ayant une responsabilité de conduite de personnel. C. T\_\_\_\_\_ conclut à l'annulation de ce jugement et à la condamnation de E\_\_\_\_\_ SA au paiement d'un montant total de 467'002 fr., pour les mêmes prétentions articulées devant les premiers juges. A l'appui de ses conclusions, T\_\_\_\_\_ soutient que la réouverture des enquêtes est nécessaire à la démonstration du caractère abusif du congé ainsi que pour soutenir ses conclusions relatives aux frais d'écolage privé. A cet effet, il demande la production du procès verbal de l'entretien ayant eu lieu entre la direction et ce dernier en date du 9 mars 2007, ainsi qu'une seconde audition de L\_\_\_\_\_. Sur le fond, T\_\_\_\_\_ reprend en substance les conclusions développées en première instance. E\_\_\_\_\_ SA conclut à la confirmation du jugement querellé et prie la Cour de débouter T\_\_\_\_\_ des fins de son appel. D. Lors de l'audience du 16 décembre 2008, T\_\_\_\_\_ a annoncé que le procès verbal du 9 mars 2007 dont il avait précédemment demandé la production n'existait pas. Il a également précisé ses conclusions d'appel en demandant que lui soit versée soit une indemnité pour licenciement abusif, soit une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Enfin, T\_\_\_\_\_ a persisté dans sa demande d'entendre B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_. En ce qui concerne le statut de T\_\_\_\_\_ au sein de l'entreprise, E\_\_\_\_\_ SA a indiqué que la dénomination de " head " sur l'organigramme n'attribuait pas automatiquement le statut de cadre. En effet, plusieurs services parmi lesquels l'audit interne, l'approvisionnement ainsi que le planning ne comprenaient qu'un seul collaborateur. De même, certaines personnes figurant comme " head " dans un service avec plusieurs collaborateurs n'étaient pas forcément des cadres. Est cité comme exemple M\_\_\_\_\_, du département Payables . L'organigramme de l'entreprise donnait ainsi la fonction mais non le rang hiérarchique d'un employé. E\_\_\_\_\_ SA a enfin attiré l'attention de la Cour sur les chiffres 5.1, 5.2 et 5.3 du cahier des charges (pièce 72 chargé appelant), à teneur duquel aucune responsabilité particulière de T\_\_\_\_\_ n'est mentionnée. La Cour a entendu deux témoins : D\_\_\_\_\_, assermenté, a déclaré considérer être actuellement cadre selon les responsabilités qui lui sont confiées et non parce que l'organigramme de l'entreprise le signale. A ce titre, il a indiqué avoir les qualifications professionnelles requises, diriger son service - constitué de cinq collaborateurs - sans recevoir des instructions quotidiennes d'un chef supérieur et traiter avec des entreprises extérieures et des fournisseurs. Il peut également engager la société avec sa signature et celle de son supérieur hiérarchique, N\_\_\_\_\_. S'agissant de formations complémentaires, D\_\_\_\_\_ a passé en 2005 un PhD en management qui a été pris en charge pour 50% par E\_\_\_\_\_ SA, postérieurement à la réussite du diplôme. Ses enfants, âgés de six ans et un an et demi, vont respectivement à l'école publique et à la crèche. L'entreprise supporte financièrement la crèche et les repas de midi au parascolaire. Enfin, D\_\_\_\_\_ ne se souvenait pas avoir pris l'avion avec T\_\_\_\_\_ en 2007, bien qu'il n'en ait pas exclu toute possibilité. F\_\_\_\_\_, assermentée, a confirmé s'occuper des salaires, à savoir saisir toutes les informations utiles à leur détermination. Elle s'assurait également que tous les paiements soient effectués. S'agissant de T\_\_\_\_\_, elle recevait à l'époque des instructions de K\_\_\_\_\_, qui était le chef du département dans lequel ce dernier travaillait. L\_\_\_\_\_ n'intervenait pas dans le processus. En ce qui concerne les contrats, il n'était pas de son ressort de s'en occuper, mais elle se souvient que celui de T\_\_\_\_\_ a été signé en novembre 2005 et était rédigé en anglais. En revanche, elle n'a aucun souvenir du montant du salaire inscrit sur le contrat, ni de celui versé le premier mois. Enfin, elle a indiqué ne pas être en mesure de déterminer si T\_\_\_\_\_ était un employé, un cadre intermédiaire ou un cadre supérieur. E. Les moyens des parties

seront examinés ci-après, dans la mesure utile. EN DROIT 1. Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 LJP), l'appel est recevable. Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la juridiction spéciale des Prud'hommes est compétente en l'espèce. 2. L'appelant renonce à la production du procès verbal du 9 mars 2007 mais confirme vouloir obtenir l'audition de B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_. L\_\_\_\_\_ est également appelé à témoigner une seconde fois, bien que cette demande ne figure pas dans les conclusions au fond de l'appelant.

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