

## **GE\_GERICHTE C/20023/2005 vom 30. April 2007**

GE Cour de justice, 2007-04-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_20023\\_2005](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_20023_2005)

FR: GE\_GERICHTE C/20023/2005 du 30 avril 2007

IT: GE\_GERICHTE C/20023/2005 del 30 aprile 2007

### **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; DIRECTEUR ; NETTOYAGE ; FARDEAU DE LA PREUVE; SALAIRE; GRATIFICATION; RÉSILIATION ABUSIVE; ABUS DE DROIT; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); TORT MORAL; DOMMAGES-INTÉRÊTS; PRESTATION D'ASSURANCE(EN GÉNÉRAL); VOL(DROIT PÉNAL); AUTOMOBILE; CERTIFICAT DE TRAVAIL | T se plaint d'avoir été victime d'une résiliation abusive ayant été mis à l'écart après avoir dénoncé un cas de corruption, tandis que E se prévaut de la légitimité du licenciement, fondé sur l'incapacité de T à redresser les affaires de la société et atteindre les buts fixés. La Cour annule la décision des premiers juges, lesquels avaient admis que T avait subi des mesures de rétorsion, alors que rien ne pouvait lui être reproché, de sorte que son licenciement devait être mis en relation avec l'affaire de corruption, ce qui, selon le Tribunal, constituait un motif indigne d'être protégé et révélait le caractère abusif du congé. La Cour, quant à elle, considère que l'impact de l'affaire de corruption sur le licenciement de T n'a pas été démontré, E ayant correctement traité le cas dénoncé par T sans lui en tenir ouvertement rigueur. Elle constate, toutefois, que le congé est abusif au regard de la manière dont il a été géré, au vu des intérêts en présence et des causes successives qui ont été faussement évoquées par E. Finalement, la Cour estime que T a été licencié en regard de sa position hiérarchique supérieure, comme s'il fallait un responsable pour les mauvaises années traversées. En congédiant T, E a exclusivement cherché à préserver ses propres intérêts, en profitant de l'état d'une nouvelle structure pour se départir sous de faux arguments d'un collaborateur dont elle ne voulait plus. E a ainsi agi par pure convenance personnelle, faisant abstraction de l'intérêt légitime de son employé à conserver un emploi dans lequel il s'était investi, et dont le travail commençait à porter ses fruits. Un congé donné dans ce contexte ne saurait être couvert par la liberté du licenciement et se révèle abusif. Partant, la Cour condamne E à verser à T une indemnité au sens de l'art. 336a CO, indemnité légèrement supérieure à 3 mois de salaire. | CO; 319; CC.8; LPC.186; CO.335; CO.336; CC.2.al2; CO.336a; CO.330a; CO.49

### **Erwägungen**

#### **E. 1.1**

Interjetés dans la forme et les délais prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), les appels principal et incident sont recevables.

#### **E. 1.2**

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. Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que tant le siège de l'appelante que le lieu habituel de travail de l'intimé se trouvaient dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la LFors).

## **E. 2**

L'appelante principale a expressément admis sa condamnation aux montants retenus par les premiers juges s'agissant du treizième salaire 2005, des vacances non prises, du remboursement de frais professionnels et du remboursement de frais de procédure, cependant que l'appelant incident a renoncé à ses conclusions au paiement des heures supplémentaires. Il en est pris acte et ces questions ne seront naturellement pas abordées. Ne restent dès lors litigieux que les problèmes liés au montant du salaire 2005, au caractère abusif du licenciement et à l'éventuelle indemnité qui en découle, à la part variable du salaire en 2004 et 2005, à l'allocation d'une indemnité pour tort moral, au versement de l'indemnité d'assurance vol et au contenu du certificat de travail.

## **E. 3**

Chaque partie doit, à défaut de prescriptions contraires, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC, 186 LPC). Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'art. 8 CC répartit le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation, et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (ATF 127 III 519, consid. 2a, et les références citées; HOHL, Procédure civile, tome I, n. 786 ss). Cette répartition du fardeau de la preuve ne régleme toutefois pas l'appréciation des preuves, qui relève de l'intime conviction du juge, auquel l'art. 8 CC n'interdit pas, lorsque les moyens de preuve ordinaires font défaut, de procéder par indices ou de se fonder sur une très grande vraisemblance (Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt, op. cit., n. 1 ad art. 186 LPC et les références; KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 1978, p. 123 no 3), ou encore sur l'expérience générale de la vie et du cours ordinaire des choses, sorte de présomption naturelle facilitant l'apport de la preuve (ATF 117 II 256 consid. 2b et les références). L'art. 8 CC interdit en revanche au juge de tenir pour exactes les allégations non prouvées d'une partie, contestées par la partie adverse (ATF 114 II 289 consid. 2a).

## **E. 4**

Le salaire restant dû pour 2005 est contesté, pour des motifs qui relèvent de la seule arithmétique. La Cour retient comme établi que le salaire mensuel de l'intimé s'élevait à 15'757 fr. brut, la prime de 25'000 fr. étant comprise dans ce chiffre, ce qui correspond à 78'785 fr. pour les mois de janvier à mai 2005. Les parties admettent que 49'061 fr. ont été versés à l'intimé, qui a en outre perçu 15'314 fr. de l'assurance maladie. Il conviendra donc, en bonne logique, de condamner l'appelante à payer ce qu'elle doit, sous déduction de ce que son employé a reçu ! Le contrat de travail stipulait en outre que l'intimé avait droit à une prime supplémentaire de 5'000 fr. au minimum, sous réserve de l'atteinte des objectifs fixés et du respect du budget, en 2003 et en 2004. Pour 2005, cette part variable du salaire devait faire l'objet d'une nouvelle discussion. Cette prime a été versée en 2003, mais ne l'a plus été par la suite. Or, il ressort du dossier que, d'une part, les objectifs fixés pour l'exercice 2004 n'ont pas été atteints et que, d'autre part, cette prime n'a fait l'objet d'aucune négociation pour 2005. En conséquence, l'intimé n'a pas droit à cette prime, ni pour 2004, ni pour 2005. C'est donc à tort que le Tribunal lui a alloué 7'083 fr. à ce titre et la décision querellée sera réformée en ce sens.

## **E. 5**

L'appelante soutient que la résiliation des rapports de travail ne constitue pas un licenciement abusif et s'oppose par conséquent au versement de l'indemnité fixée par le Tribunal. 5.1.1. Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour

une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116/117; 131 III 535 consid. 4.1 et 4.2 p. 537/538). Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538/539; 125 III 70 consid. 2b p. 73). La résiliation est valable même si l'employeur ne la motive pas, la motive faussement ou incomplètement. Lorsque le travailleur exige de son employeur qu'il motive le congé et que celui-ci ne s'exécute pas ou imparfaitement, il n'en découlera que des sanctions indirectes dans le cadre d'un procès portant sur la protection contre le congé au niveau de l'appréciation des preuves et, le cas échéant, des frais et dépens. En revanche, le législateur n'a pas prévu de sanctions telles que la nullité de la résiliation ou la présomption d'abus au sens de l'art. 336 CO (ATF 121 III 60 = JdT 1996 I, p. 47). 5.1.2. La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 246 ). 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 doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (SJ 1993, p. 360 ; ATF 115 II 484 , consid. 2b ; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5<sup>ème</sup> éd., n. 16 ad art. 336 CO ; SJ 1993, p. 360). Il faut souligner que l'interdiction de l'abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC réprime bien davantage que de simples chicanes ; elle ne suppose en revanche pas que celui qui abuse de son droit ait l'intention de nuire, ni que le procédé utilisé soit lui-même immoral (MAYER-MALY, Commentaire bâlois, éd. 1996, n. 8 ad art. 2 CC). Il peut ainsi y avoir abus de droit en cas de disproportion évidente des intérêts en présence, en particulier lorsque la norme applicable a justement pour but de mettre en place une certaine balance des intérêts (MERZ, Commentaire bernois, n. 371 ss ad art. 2 CC). Tel est le cas de l'art. 336 CO, dès lors que la résiliation abusive du contrat de travail exprime une limitation légale à la liberté contractuelle de celui qui met fin au contrat, afin de protéger le cocontractant qui a, pour sa part, un intérêt au maintien de ce même contrat (VISCHER, Commentaire zurichois, n. 2 ad art. 336 CO). L'idée sous-jacente est avant tout d'offrir une protection sociale au salarié licencié abusivement, dès lors que la protection du congé n'a pas de portée pratique pour l'employeur (VISCHER, op. cit., n. 4 ad art. 336 CO; REHBINDER, Commentaire bernois, n. 3 ad art. 336 CO). Hormis les cas de disproportion

des intérêts, l'abus peut aussi résulter de l'exercice d'un droit contrairement à son but (BAUMANN, Commentaire zurichois, n. 354 ad art. 2 CC; MERZ, op. cit., n. 316 ad art. 2 CC). Pour déterminer quel est le but poursuivi par une disposition légale, il convient notamment de tenir compte des intérêts protégés. Chacun peut s'attendre à ce que les droits dont il doit supporter l'exercice n'aillent pas à l'encontre du but visé par la disposition légale qui les met en œuvre (MERZ, op. cit, n. 51 ad art. 2 CC; MEIER-HAYOZ, Commentaire bernois, n. 192 ss ad art. 1 CC; ATF 131 III 535 p. 540). Sous cet angle également, l'intérêt légitime du salarié au maintien du contrat doit donc être pris en compte lors de l'examen du caractère abusif du congé donné par l'employeur. Ainsi, un licenciement pour simple motif de convenance personnelle peut être qualifié d'abusif (cf. AUBERT, L'abus de droit en droit suisse du travail, in L'abus de droit, Saint-Etienne 2001, p. 101 ss, 109). Le fait qu'en droit suisse, l'existence d'une résiliation abusive ne conduise en principe pas à son invalidation, mais seulement à une indemnisation versée à celui qui en est victime ne change pas l'appréciation du point de savoir si le licenciement s'est exercé conformément à son but.

## **E. 5.2**

Il convient donc d'examiner, à l'aune de ces principes, si le licenciement de l'intimé peut être qualifié d'abusif compte tenu des circonstances d'espèce (ATF 121 III 60 consid. 3d p. 63).

### **E. 5.2.1**

Il importe d'abord de constater que l'impact de l'affaire C\_\_\_ sur le licenciement de l'intimé n'a pas été clairement démontré. Les preuves recueillies à ce sujet soulignent que l'appelante a correctement traité le cas de corruption dénoncé par l'intimé, sans ouvertement lui en tenir rigueur. De surcroît, les conséquences liées à cet événement ne se sont pas étendues au-delà de 2003, de sorte que, contrairement à ce que le Tribunal a retenu, il n'est pas possible de trouver la cause du licenciement de l'intimé en février 2005 dans cette affaire de pots-de-vin, même si la direction française de l'appelante a, de manière surprenante, liquidé ce cas sans en référer à son directeur local.

### **E. 5.2.2**

Le licenciement est toutefois abusif au regard de la manière dont il a été géré, au vu des intérêts en présence et des causes successives qui ont été fausement évoquées. Il sied de rappeler à cet égard que, le 30 novembre 2004, l'employeur avait fait état de ses interrogations quant à la capacité de son directeur à gérer et à stabiliser les équipes en place, dont le découragement et la démobilisation ne faisaient, selon lui, que croître, ce qui justifiait de lui retirer immédiatement tous pouvoirs de représentation. Or, ces griefs, pourtant graves, n'avaient jamais été allégués auparavant. Notamment, ils n'apparaissent pas dans la lettre du 21 juin 2004, seule autre manifestation écrite du mécontentement de l'employeur. Cela ne saurait être étranger au fait que lesdits griefs se sont révélés infondés, ainsi que les témoignages recueillis auprès des membres des équipes en place l'ont démontré, l'intimé étant considéré par ceux-ci comme une personne adéquate, présente, avec qui ils entretenaient de bonnes relations (cf. déclarations X\_\_\_, O\_\_\_, P\_\_\_, B\_\_\_). La volonté de l'appelante de se débarrasser à tout prix de l'intimé dès l'automne 2004 ressort par ailleurs de la succession et du libellé de ses interventions. Ainsi, le 30 novembre 2004, elle invoque une incapacité à diriger des équipes ; le 21 février 2005, elle parle d'abandon de poste ; 5 jours plus tard, elle annonce enfin le licenciement, sans le motiver. Par la suite, sommée de s'expliquer, elle fait référence aux lettres des 21 juin et 30 novembre 2004 sans

distinction, comme si elles confirmaient un seul grief, alors qu'elles n'ont rien à voir entre elles ; en effet, la première traitait d'une communication précipitée, sans conséquence négative avérée, alors que la seconde mentionnait une soi-disant incapacité à gérer le personnel qui n'a nullement été démontrée. Cette volonté de l'appelante de couper court avec son directeur ressort également, certes anecdotiquement, de l'injonction qui a été faite à ce dernier de restituer immédiatement des avantages (voiture notamment) dont l'intimé devait pouvoir disposer jusqu'à l'échéance du contrat. Cette attitude pusillanime comporte à l'évidence un aspect vexatoire, ce d'autant que l'appelante savait se trouver alors en face d'une personne en proie à une dépression. Dénote également de cette volonté le fait que l'appelante a, par la suite, changé son fusil d'épaule et cherché à justifier le licenciement de l'intimé par les mauvais résultats d'exploitation. Or, les chiffres que l'appelante a produits à ce sujet se sont révélés faux, l'erreur en cause, qui défavorisait l'intimé, étant commise par elle. Ainsi, par trois fois, l'appelante a tenté de justifier la nécessité du licenciement par de vains arguments. Le résultat final est qu'elle s'est séparée de l'intimé au motif qu'il n'avait pas redressé une exploitation déficitaire, alors que, parti d'un bilan négatif, son dernier exercice a révélé un excédent de 660'000 €. En résumé, il apparaît en l'occurrence que l'intimé a été licencié en regard de sa position hiérarchique supérieure, comme s'il fallait un responsable pour les mauvaises années traversées avant son arrivée. L'appelante n'est pas parvenue à démontrer l'existence de manquements de la part de son directeur et les témoignages de ses subordonnés en Suisse se sont plutôt révélés favorables à ce dernier, chacun relevant sa disponibilité et sa compétence. L'appelante lui reproche certes l'annonce intempestive de changements en juin 2004. Elle n'a toutefois envoyé qu'une simple lettre à son directeur à ce sujet, qui s'inscrit plutôt comme une réaction d'orgueil de la direction marseillaise, vu que ces annonces n'ont pas causé le moindre dommage, fût-ce d'image, à son encontre. Certes encore, un rapport interne de l'appelante signalait l'absence d'objectifs concrets, mais sans plus de précision, sinon pour dire que la situation n'était pas gravissime. Là également, les conséquences, notamment financières, de ces manquements ne sont pas mises en exergue. Et pour cause : contrairement à ce qu'elle a toujours affirmé, la situation de l'appelante n'était pas catastrophique sous la direction de l'intimé, puisqu'elle a toujours dégagé des bénéfices, ceux-ci s'avérant même plus importants que prévus, après réparation par l'appelante d'une erreur comptable basique. Ainsi, contrairement à nouveau à ce qu'expose l'appelante, non seulement la situation n'était pas mauvaise, mais, de surcroît elle allait en s'améliorant. Symptomatiquement, ce n'est que lorsque l'intimé s'est trouvé en arrêt maladie que l'appelante lui a trouvé des défauts. Elle lui a alors retiré sa confiance et a mis de la mauvaise grâce à veiller à ce qu'il puisse percevoir ses indemnités d'assurance. C'est immédiatement après avoir corrigé ses carences à cet égard qu'elle lui a notifié son congé, sans égard pour les problèmes de santé qu'il traversait et sans jamais se poser la question de savoir si elle pouvait en être à l'origine. Un licenciement prononcé dans ces circonstances, sans survenance d'un fait nouveau pertinent, apparaît dès lors comme abusif. En effet, en congédiant l'intimé, l'appelante a exclusivement cherché à préserver ses propres intérêts, en profitant de l'état d'une nouvelle structure qu'avait généré fortuitement l'absence de son directeur, qui, à l'évidence lui convenait, pour se départir sous de faux arguments d'un collaborateur dont elle ne voulait plus. Elle a donc agi par pure convenance personnelle, faisant abstraction de l'intérêt légitime de l'intimé à conserver un emploi dans lequel il s'était investi, et dont le travail commençait à porter ses fruits. Un congé donné dans ce contexte ne saurait être couvert par la liberté du licenciement.

### **E. 5.3**

Le congé étant effectivement abusif, par substitution de motifs, c'est à bon droit que le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimé une indemnité au sens de l'art. 336a CO.

### **E. 5.3.1**

L'indemnité prévue par cette disposition est de même nature et vise le même but que celle de l'art. 337c al. 3 CO (ATF 123 III 391 consid. 3a, V 5 consid. 2a). Elle a donc une double finalité, punitive et réparatrice, quand bien même elle ne consiste pas en 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 (ATF 123 III 391 consid. 3c p. 394). Le juge fixe l'indemnité de l'art. 336a CO en équité (art. 4 CC) en fonction de toutes les circonstances ; il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation financière des parties (ATF 123 III 246 consid. 6a, 391 consid. 3 p. 394).

### **E. 5.3.2**

Compte tenu de la durée des rapports de travail, de la qualité avérée qu'apportait l'intimé à l'accomplissement de ses tâches, des motifs erronés donnés pour le licenciement alors que l'intéressé se trouvait dans une période d'incapacité de travail, d'un attentisme de mauvais aloi de l'employeur face aux réclamations légitimes du travailleur durant cette période, l'indemnité légèrement supérieure à 3 mois de salaire allouée par les premiers juges est adéquate et doit être confirmée.

## **E. 6**

L'intimé se prévaut de la tension qui régnait sur son lieu de travail, sur les vexations subies avant et après être tombé malade pour réclamer une réparation de son tort moral à hauteur de 10'000 fr., affirmant que ces atteintes graves à sa personnalité n'étaient pas liées au caractère abusif du licenciement, mais sur d'autres causes.

### **E. 6.1**

Lorsque l'atteinte à la personnalité du salarié congédié abusivement découle du licenciement, l'indemnité de l'art. 336a CO comprend en principe la réparation du tort moral subi par le travailleur licencié (arrêt 4C.310/1998 précité, in SJ 1999 I 277, consid. 4a; ATF 123 III 391 consid. 3). Cette indemnité ne laisse guère de place à une application cumulative de l'art. 49 CO. Le Tribunal fédéral ne l'exclut cependant pas dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte serait à ce point grave qu'un montant correspondant à six mois de salaire ne suffirait pas à la réparer (consid. 9c non publié de l'ATF 126 III 395 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.310/1998 précité, in SJ 1999 I 277, consid. 4a). En revanche, comme l'art. 336a al. 2 in fine CO réserve les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre, le travailleur conserve le droit de réclamer la réparation du préjudice résultant d'une cause autre que celle liée au caractère abusif du congé (cf. ATF 123 III 391 consid. 3c p. 394; cf. STAEHELIN, Commentaire zurichois, N 8 ad art 336a p. 579; STREIFF/VON KAENEL, op. cit., art. 336a no 8), par exemple le tort moral résultant d'un harcèlement antérieur au congé abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 4.1; AUBERT, Commentaire romand, N 3 ad art. 336a). La jurisprudence a ainsi admis le versement d'une indemnité pour tort moral en application de l'art. 49 CO,

indépendamment de l'indemnité prévue à l'art. 336a CO, afin de réparer le tort moral subi par une caissière de magasin victime de harcèlement sexuel et licenciée parce qu'elle s'en était plainte (cf. arrêt 4C.310/1998 précité, SJ 1999 I 277, consid. 4c).

## **E. 6.2**

En l'espèce, l'intimé n'a pas été à même de rapporter la preuve de ses allégués, eu égard aux réquisits concernant l'existence d'un tort moral excédant ce que couvre l'indemnité prévue par l'art. 336a CO, les actes de harcèlement ou les attitudes à caractère vexatoire relevées étant couvertes par cette disposition. Par ailleurs, la tension professionnelle dont se plaint l'intimé est inhérente à sa situation de cadre supérieur évoluant dans une entreprise dont les résultats, sans être négatifs, chancèlent. Ainsi, les motifs avancés par l'intimé sont soit insuffisants, soit non pertinents. Au surplus, le montant de l'indemnité allouée en application de l'art. 336a CO, inférieur à six mois de salaire, démontre que la situation ne revêtait pas un degré de gravité tel que l'on puisse envisager de se trouver dans un cas exceptionnel qui permet d'allouer une indemnité fondée sur l'art. 49 CO. La situation démontrée procéduralement n'ouvre donc manifestement pas la voie à l'intimé d'une réparation de son tort moral, la décision entreprise devant être confirmée sur ce point.

## **E. 7**

L'appelante reproche aux premiers juges de l'avoir condamnée à verser à l'intimé l'intégralité de la somme négociée avec l'assurance en couverture du sinistre survenu le 13 février 2004, faisant fi des pièces produites, et notamment du versement effectué en faveur de l'intimé en juillet 2004, à hauteur de 8'000 fr. Elle reproche également aux premiers juges d'avoir omis de considérer que le sinistre avait affecté également des biens lui appartenant et que l'assurance n'avait couvert que partiellement le litige en question, compte tenu de la faute de l'intimé, qui avait laissé des biens de trop grande valeur dans son véhicule. On ne peut que donner raison à l'appelante sur ce point, l'attitude de l'intimé se situant aux confins de la mauvaise foi. Il appert en effet du dossier que c'est l'intimé lui-même qui a négocié, certes pour le compte de son employeur, la couverture du sinistre en cause. Il savait donc pertinemment, pour avoir signé la convention d'indemnisation, que l'assurance avait retenu une faute de sa part et n'avait versé qu'une somme limitée. Il savait également qu'une partie des biens dérobés appartenait à son employeur, et que le dommage supplémentaire (véhicule de location, frais de réparation, honoraires d'avocats) était supporté exclusivement par ce dernier. Dès lors, dans la mesure où il n'est pas contesté que, compte tenu des frais exposés et des sommes encaissées, la part de l'intimé s'élevait, selon une note interne, à 58,31 %, soit 7'227 fr. 03, et qu'il a effectivement reçu 8'000 fr. le 21 juillet 2004, il y a lieu de considérer que l'intimé a été indemnisé conformément aux accords trouvés, comme le stipulait la note de l'appelante jointe au paiement susvisé : " Pour solde de tout compte car montant supérieur à la quote part définitive ." La décision querellée sera modifiée en conséquence.

## **E. 8**

L'appelante sollicite le droit de produire un certificat de travail purement descriptif des fonctions de l'intimé en son sein.

### **E. 8.1**

A teneur de l'art. 330a CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (al. 1). A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte

que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2). L'exigence ainsi posée par la loi répond à un double but - parfois contradictoire (JANSSEN, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, 2ème éd, op. cit, p. 86) - consistant d'une part à favoriser les recherches du travailleur en vue de trouver un nouvel emploi, tout en permettant, dans le même temps, aux employeurs potentiels approchés de se forger une opinion sur les aptitudes professionnelles et le comportement de l'intéressé (JAR 1998 p. 167; STAEHELIN, op. cit., n. 1 ad art. 336a CO). Le contenu du certificat doit être exact, par quoi il faut comprendre conforme à la réalité et complet (JAR 2001 p. 229-230; STAEHELIN, op. cit, n. 10 ad art. 330a CO; REHBINDER, Commentaire bâlois, 2ème éd, n. 2 ad art. 330a CO; JANSSEN, op. cit, p. 100). La formulation du certificat incombe au premier chef à l'employeur (JANSSEN, op. cit, p. 67). Une évaluation négative au sujet du collaborateur conG\_\_\_\_é peut être insérée dans le texte, s'il s'agit d'une attestation délivrée en vertu de l'art. 330a al. 1 CO, mais seulement pour autant que la remarque soit pertinente (JAR 2000 p. 287 cons. 2/b; WYLER, Droit du travail, p. 272). Jurisprudence et doctrine admettent d'autre part que l'employé peut exiger judiciairement la correction d'un texte comportant des indications inexactes, respectivement incomplètes ou des appréciations inutilement péjoratives (JAR 1999 p. 212; 2001 précité; WYLER, op. cit, p. 274; STAEHELIN, n. 19, 21 ad art. 330a CO; REHBINDER, op. cit, n. 3 ad art. 330a CO; JANSSEN, op. cit, p. 159).

## **E. 8.2**

En l'espèce, les enquêtes ont révélé que l'intimé avait été apprécié par l'ensemble des collaborateurs des cinq agences qui lui étaient confiées en Suisse, qu'il avait été félicité pour son attitude dans l'affaire C\_\_\_\_, qu'il n'avait pas commis d'erreur importante durant son activité et que les résultats financiers de l'entreprise, sous sa gestion, ne s'étaient pas révélés aussi mauvais que l'appelante l'avait soutenu, puisque leur caractère décevant résultait uniquement d'une erreur comptable dont elle était responsable et dont elle ne saurait bien sûr se prévaloir. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont défini, sous chiffre 9 du jugement, le contenu que devait revêtir le certificat de travail de l'intimé. L'appel doit manifestement être rejeté sur ce point.

## **E. 9**

Chaque partie succombe, partiellement ou totalement, dans son appel. En conséquence, l'émolument versé par l'appelante reste acquis à l'Etat. Par ailleurs, les intérêts en présence - notamment au regard de la valeur litigieuse -, la complexité de la cause et l'importance de l'activité déployée à la solution du litige justifient la mise à la charge des parties d'un émolument complémentaire à celui de mise au rôle déjà perçu en vertu de l'art. 42 du Règlement fixant le tarif des greffes en matière civile (art. 24, 25 al. 1, 42A dudit Règlement), tenant compte des appels formulés par chacune d'elles.

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