

GE_GERICHTE C/23126/2008 vom 31. Mai 2010

GE Cour de justice, 2010-05-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_23126_2008

FR: GE_GERICHTE C/23126/2008 du 31 mai 2010

IT: GE_GERICHTE C/23126/2008 del 31 maggio 2010

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; MANDAT; RAPPORT DE SUBORDINATION; COMPÉTENCE RATIONE MATERIAE; VOLONTÉ RÉELLE; DÉLAI DE RÉSILIATION; ACCORD DE VOLONTÉS; DROIT AU SALAIRE; CERTIFICAT DE TRAVAIL; FARDEAU DE LA PREUVE ; DEMANDE RECONVENTIONNELLE ; DOMMAGES-INTÉRÊTS ; RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE | La Cour modifie partiellement le jugement de première instance en ce qui concerne la teneur d'un certificat de travail. Elle considère en effet que l'employé n'avait pas établi que ses prestations étaient en-dessus de la moyenne et, que partant, le Tribunal ne pouvait pas reprendre telle quelle sa proposition. Pour le surplus, la Cour confirme le jugement des premiers juges, estimant que les deux contrats liant les parties devaient être considérés comme un tout et qu'ils présentaient les caractéristiques d'un contrat de travail. | CO.319; CO.394; LJP.1; CO.335c; CO.322; CO.324; CO.330a; CC8; CO.321e

Erwägungen

E. 8

condamne E1 _____ SA et E2 _____ Ltd, conjointement et solidairement, à payer à T _____ la somme brute de fr. 35'000.- (trente-cinq mille francs) et la somme nette de 15'000.- (quinze mille francs), avec intérêts à 5% dès le 15 octobre 2008, sous déduction de la somme nette de 20'760.80 (vingt mille sept cent soixante francs et quatre-vingt centimes) due à la Caisse de chômage X _____;

E. 9

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

E. 10

condamne E1 _____ SA et E2 _____ Ltd, conjointement et solidairement, à délivrer à T _____ un certificat de travail complet dont le contenu est le suivant: " CERTIFICAT DE TRAVAIL Nous, soussignés, certifions que Monsieur T _____ né le 19 juin 1962, a travaillé au sein de notre société dans la production de carbonate de calcium en qualité de Senior Engineering Manager du 1 er juillet 2007 au 31 décembre 2008. En tant que responsable de toute la partie engineering, M. T _____ avait pour tâche principale de superviser le projet de construction d'une unité de production de carbonate de calcium de 100 000t/an à Y _____ (près de Leipzig), en Allemagne. M. T _____ a coordonné le travail des différents partenaires concernés par le projet. En particulier, en concertation régulière avec le bureau d'architecte en charge du dossier, il a contrôlé l'ensemble des éléments de planification relatif à la partie génie civil du projet. En collaboration avec la société engineering responsable de la fourniture et de l'installation des machines et appareils du projet, M.

T_____ a méticuleusement inspecté les plans et dessins de procédé, de tuyauterie et d'instrumentation (PID). Par ailleurs, avec l'aide de deux ingénieurs, M. T_____ a personnellement dirigé les travaux de développement de procédé du projet. Ces travaux ont permis de mettre en évidence les possibilités de réduction des coûts grâce au remplacement de certains procédés par des technologies nouvelles, ainsi que d'anticiper de meilleurs rendements en améliorant les contrôles sur la partie chimique du procédé. Ensuite de difficultés financières de notre société, le projet a été mis en sursis et nous avons dû nous séparer de M. T_____. Autonome, motivé, consciencieux, rapide et précis, M. T_____ était très apprécié et a accompli les tâches qui lui étaient confiées à notre pleine et entière satisfaction. Disponible, de bonne humeur et doté d'un solide esprit d'équipe et de collaboration, il a entretenu d'excellentes relations, tant avec nos partenaires commerciaux qu'avec l'ensemble du personnel. Nous lui souhaitons de pouvoir très vite mettre à nouveau son talent d'ingénieur au service de l'industrie ou de tout autre organisme."

E. 11

condamne E1_____ SA et E2_____ Ltd, conjointement et solidairement, à payer à la Caisse de chômage X_____ la somme nette de fr. 20'760.80 (vingt mille sept cent soixante francs et quatre-vingt centimes) avec intérêts à 5% l'an à compter du 26 novembre 2009 (date moyenne);

E. 12

déboute les parties de toute autre conclusion". C. a) Par acte déposé au greffe de la Cour de céans le 14 décembre 2009, E1_____ SA et E2_____ Ltd appellent de ce jugement, dont elles sollicitent l'annulation, concluant, sur demande principale, à ce que soit constatée l'incompétence ratione materiae des juridictions prud'homales, "s'agissant des prétentions relatives au contrat de mandat conclu entre M. T_____ et E2_____ Ltd", ainsi que l'absence de légitimation passive de la société concernant les prétentions relatives au contrat de travail entre T_____ et E1_____ SA, à ce qu'il soit donné acte à E1_____ SA de se qu'elle s'engage à remettre à T_____ un certificat de travail conforme au projet déposé le 6 avril 2009 au greffe de la Juridiction des prud'hommes. Sur demande reconventionnelle, les appelantes concluent à la condamnation de T_____ à payer à E1_____ SA le montant de fr. 41'250.-. b) Dans ses écritures responsives du 16 février 2010, T_____ a conclu à la confirmation du jugement querellé et au déboutement des appelantes de toutes leurs conclusions. c) Par courrier du 22 février 2010, la Caisse de chômage X_____ a indiqué persister dans sa production de fr. 20'760.80, avec intérêts, pour laquelle elle était subrogée dans les droits de T_____, et renoncer pour le surplus à se déterminer. d) Lors de l'audience du 15 avril 2010 devant la Cour de céans, le conseil des appelantes, autorisé à représenter ses clientes, a fait part de divers commentaires et observations de F_____ au sujet de plusieurs éléments de la procédure. Ces propos ont été contestés dans leur totalité par l'intimé, qui a fourni diverses explications au sujet des propos rapportés par F_____, explications qui, à leur tour, ont été contestées par la mandante des appelantes. Par ailleurs, T_____ a déclaré être toujours à la recherche d'un emploi et que son droit aux prestations de chômage devrait prendre fin le 19 avril 2010, précisant avoir toutefois reçu, le 15 du même mois, un courrier l'informant qu'il pourrait encore avoir droit à cent jours supplémentaires d'indemnisation. L'intimé a, en outre, indiqué que l'absence d'un certificat de travail par ses parties adverses prêterait ses recherches d'emploi. Il a proposé que les appelantes lui délivrent un certificat de travail abrégé au contenu conforme à la pièce 17 du chargé du 8 décembre 2008 desdites appelantes. Il a sollicité que le certificat de travail, à l'exception

de l'indication qu'il avait été "responsable recherches et développement du 1^{er} mai au 31 juillet 2008", indique qu'il avait "travaillé en qualité de responsable engineering du 1^{er} juillet 2007 au 31 juillet 2008". La mandante des appelantes a déclaré soumettre cette proposition dans les plus brefs délais à F_____. La cause a été gardée à juger à l'issue de l'audience. e) Par courrier du 22 avril 2010, les appelantes ont transmis au conseil de l'intimé un certificat de travail abrégé conforme à ce qui avait été convenu lors de l'audience du 15 avril 2010. f) La motivation du jugement entrepris ainsi que les arguments des parties et les pièces qu'elles ont produites seront examinés, dans la mesure utile, ci-dessous. EN DROIT 1. Interjeté dans les forme et les délai prescrits à l'art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes (LJP), l'appel est recevable. 2. 2.1. Les premiers juges ont considéré que le courrier du 30 juin 2007 constituait un contrat de travail écrit conclu entre les parties. A cet égard, ils se sont fondé, notamment, sur le fait que les relations contractuelles des parties s'étaient déroulées selon les termes convenus dans le courrier litigieux et que les enquêtes avaient permis d'établir que B_____ était habilité à engager les sociétés du groupe A_____ en ce qui concernait la conclusion de contrats de travail, tous les témoins entendus ayant déclaré que leurs contrats avaient été signés par l'intéressé. Il ne résultait pas non plus de la lettre du 30 juin 2007, ni des circonstances ou des conditions y figurant, que ladite lettre devait, pour entrer en vigueur, faire l'objet d'une ratification ultérieure par l'une ou l'autre des sociétés du groupe. Il ressortait également de ce courrier que T_____ devait être lié aux deux sociétés, E1_____ SA et E2_____ Ltd, ladite lettre ayant été rédigée à l'en-tête de E2_____ Ltd et signée par son président directeur général, alors qu'elle prévoyait, sous son chiffre 2, que le contrat serait conclu avec E1_____ SA pour les tâches relatives au siège social de E1_____ SA, et avec E2_____ Ltd quant à celles se rapportant aux aspects engineering de la propriété intellectuelle. Les pièces produites par l'intimé montraient aussi qu'au sein du groupe A_____, les brevets étaient également traités par E1_____ SA, cette dernière, dans son courrier du 8 septembre 2009, ayant enjoint l'intimé de lui fournir toutes sortes de documents à ce sujet. Les enquêtes avaient également établi que les employés de E1_____ SA travaillaient indifféremment pour cette dernière société et pour E2_____ Ltd, leurs prestations étant alors facturées aux différentes entités du groupe. La rémunération de l'intimé était du reste divisée en deux, aux motifs qu'il travaillait à la fois pour chacune des deux appelantes, la somme de fr. 3'000.- étant liée aux prestations faites en faveur E2_____ Ltd. En outre, si la rémunération mensuelle de l'intimé à hauteur de fr. 3'000.- se rapportait à un contrat de mandat, on ne voyait pas pourquoi l'intéressé aurait perçu chaque mois l'équivalent de ce montant durant toute la durée de son engagement sans que les appelantes ne soient en mesure de démontrer que cela correspondait à l'accomplissement de tâches effectives spécifiques, distinctes de celles relevant du contrat de travail. 2.2. Comme en première instance, les appelantes contestent en appel la compétence ratione materiae des juridictions prud'homales pour connaître des prétentions de l'intimé à l'encontre de E2_____ Ltd, affirmant que cette dernière société et T_____ étaient liés par un contrat de mandat, qui plus est oral, prévoyant le versement d'honoraires forfaitaires de fr. 3'000.-, et non pas par un contrat de travail. En revanche, les appelantes admettent l'existence d'un contrat de travail entre l'intimé et E1_____ SA, soutenant toutefois qu'il s'agissait également d'un contrat de travail oral, de sorte que le délai de résiliation était d'un mois pour la fin d'un mois, comme le prévoyait l'article 335c al. 1 CO. Selon les appelantes, le chiffre 15 du courrier signé par B_____ et l'intimé le 30 juin 2007 indiquait que dernier nommé devait conclure deux contrats formels pour bien distinguer le mandat du contrat de travail. De plus, le chiffre 6 de cette même lettre mentionnait des honoraires ("fee") de fr. 3'000.- et non pas

un salaire. L'intimé établissait du reste chaque mois une facture de fr. 3'000.- à ce titre, ces honoraires n'étant pas versés sur son compte salaire, mais sur un compte bancaire qui existait déjà avant les relations de l'intéressé avec le groupe A_____. Le montant même de ces honoraires laissait peu de doute quant à la qualification du contrat puisque, parallèlement, l'intimé travaillait à 100% pour E1_____ SA, l'activité qu'il déployait pour E2_____ Ltd pouvant ainsi être estimée à un maximum de 4 à 5 heures par semaine, soit 20 heures par mois, ce qui correspondait à une rémunération horaire de fr. 150.-, soit celle d'un consultant et non la rémunération horaire d'un employé. Par ailleurs, le fait qu'aucune cotisation sociale n'ait été déduite de ses honoraires de fr. 3'000.- constituait un indice supplémentaire démontrant qu'il s'agissait bien d'un mandat. En outre, aucune instruction contraignante ne déterminait l'accomplissement de cette activité, qui était totalement indépendante de celle déployée au sein de E1_____ SA. Il avait enfin été établi que T_____ avait déjà pratiqué comme consultant indépendant depuis 2001 jusqu'au moment d'entrer en contact avec le groupe A_____. Dès lors, selon les appelantes, ce faisceau d'indices aurait dû amener le Tribunal à conclure que le contrat établi entre l'intimé et E2_____ Ltd était un mandat et non un contrat de travail, ce qui entraînait l'incompétence ratione materiae de la Juridiction des prud'hommes pour connaître du litige s'y rapportant.

2.3. Rappelant la teneur des témoignages recueillis quant aux compétences et qualités de B_____ pour engager les appelantes, de même que les éléments du courrier du 30 juin 2007, qui réunissaient les caractéristiques classiques d'un contrat de travail - à savoir la description des tâches de l'employé, le nom des parties concernées, le montant de la rémunération, le délai de congé après la période d'essai, les honoraires de travail, la durée des vacances et la référence à une clause de confidentialité - l'intimé fait sienne l'argumentation des premiers juges relative à la nature du contrat l'ayant lié aux appelantes.

2.4. 2.4.1. Par le contrat de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 er CO). Les quatre éléments constitutifs du contrat de travail consistent en une prestation personnelle de travail, la mise à disposition par le travailleur de son temps pour une durée déterminée ou indéterminée, un rapport de subordination et un salaire (SJ 1990, p. 185 ; SJ 1982, p. 202 ; Wyler, Droit du travail, 2 ème éd., 2008, p. 41 ss ; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, p. 1674 ; Engel, Contrats de droit suisse, 2 ème édition, p. 292 ; Rehbinder, Berner Kommentar, p. 46 ; Schweingruber, Commentaire du contrat de travail selon le code fédéral des obligations, p. 20). En présence d'un litige sur l'interprétation de clauses contractuelles, le juge doit tout d'abord s'efforcer, en appréciant les preuves apportées, de déterminer la commune et réelle 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; ATF 131 III 606 , consid. 4.1 p. 611; 129 III 664 , consid. 3.1 p. 667). S'il y parvient, il s'agit d'une constatation de fait qui lie le Tribunal fédéral, sous réserve des art. 97 al. 1 et 105 al. 2 LTF (cf. ATF 131 III 606 , consid. 4.1 p. 611). Le juge doit partir de la lettre du contrat et tenir compte des circonstances qui ont entouré sa conclusion (ATF 127 III 444 , consid. 1b ; ATF 125 III 305 , consid. 2b ; ATF 115 II 264 , consid. 5a). Selon la jurisprudence, il convient de ne pas attacher une importance décisive au sens des mots, même clairs, utilisés par les parties (abandon de la « Eindeutigkeitsregel ») ; même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire et indiscutable à première vue, il peut résulter du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que la lettre ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 128 III 212 , consid. 2b/bb et 3c, p. 221 ; ATF

du 28 février 2002 en la cause 5C.305/2001 , consid. 4b ; ATF 127 III 444 , consid. 1b ; ATF 125 III 305 , consid. 2b ; ATF du 9 juillet 1998 en la cause 4C.436/1997 , consid. 2 ; ATF du 2 mars 1998 en la cause 4C.24/1997 , consid. 1c ; Chappuis, Le texte clair du contrat, in Pour un droit pluriel, 2002, pp. 3 ss). Finalement, et à titre subsidiaire, lorsqu'il subsiste un doute sur leur sens, les dispositions exclusivement rédigées par l'un des cocontractants, ainsi les conditions générales pré-formulées, sont à interpréter en défaveur de leur auteur, conformément à la règle des clauses ambiguës (« in dubio contra stipulatorem » ; « Unklarheitsregel ») (ATF du 17 septembre 2002 en la cause 5C.134/2002 ; ATF 122 III 118 , consid. 2a ; ATF 119 II 368 , consid. 4b ; ATF 118 II 342 , consid. 1a). Si le juge ne parvient pas à dégager une intention réelle commune ou s'il constate que les volontés, sans que les parties l'aient su, étaient divergentes, il doit interpréter les comportements et les déclarations des parties selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi par le cocontractant en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective; ATF 131 III 606 , consid. 4.1 p. 611; 130 III 417 , consid. 3.2 p. 424). Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 , consid. 3.2 p. 424 s.; 129 III 118 , consid. 2.5 p. 122). L'application de ce principe est une question de droit que le Tribunal fédéral peut revoir librement (ATF 131 III 606 , consid. 4.2 p. 611, 467, consid. 1.1 p. 469). Pour procéder à une interprétation selon le principe de la confiance, il faut se fonder sur le contenu des manifestations de volonté et sur les circonstances, lesquelles relèvent des constatations de fait (ATF 130 III 417 , consid. 3.2 p. 425; 129 III 118 consid. 2.5 p. 123). Le contrat de travail se différencie du mandat avant tout par l'existence d'un rapport de subordination et de dépendance, en vertu duquel le travailleur est tenu de se soumettre aux instructions de l'employeur, à qui il doit, en principe, tout son temps (Rehbinder, op. cit., n. 49 ad art. 319 CO ; Tercier, Les contrats spéciaux, 2 ème éd., n. 3943 et les références citées ; voir aussi l'ATF 112 II 41 , consid. 1a/aa, p. 46). Pour savoir s'il y a un rapport de dépendance, caractéristique du contrat de travail, il convient d'examiner l'ensemble des circonstances concrètes. Il faut se demander si le débiteur de la prestation de travail est intégré dans l'entreprise du créancier, si des directives et des instructions contraignantes (art. 321 d CO) déterminent l'accomplissement de son travail. Sur ce point, dans le mandat comme dans le contrat de travail, le créancier peut donner des instructions contraignantes et que le débiteur a le devoir d'avertir le créancier si les instructions ne permettent pas d'atteindre le but poursuivi.

2.4.2. Les appelantes admettent l'existence d'un contrat de travail entre l'intimé et E1_____ SA, mais uniquement oral, et soutiennent, par ailleurs, que E2_____ Ltd et l'intimé étaient liés par un contrat de mandat, lui aussi oral. Sans qualifier juridiquement la nature de la lettre du 30 juin 2007 signé par B_____ et T_____, elles soutiennent que le chiffre 15 de cette lettre mentionnait que l'intimé devait conclure par la suite "deux contrats formels séparés" - forcément écrits -, l'un de travail et l'autre de mandat.

2.4.2.1. Ce point de vue ne saurait être suivi, cette lettre du 30 juin 2007 présentant toutes les caractéristiques d'un contrat écrit final et ne constituant pas une sorte de promesse de contracter ou de pré-contrat écrits, ce qu'elle ne pourrait qu'être à suivre l'argumentation des appelantes. En effet, l'élaboration et la signature de ce courrier ont suivi les discussion que B_____ - dont il résulte de la procédure qu'il avait le pouvoir d'engager les appelantes - a eues à ce sujet avec l'intimé, qui a accepté les termes et conditions figurant dans ledit courrier. Les deux intéressés ont ensuite signé ce document. Il s'agit-là d'un processus classique d'engagement d'une cadre au sein d'une société. Par

ailleurs ce courrier du 30 juin 2007 décrit de manière précise et exhaustive toutes les tâches, obligations et droits de l'intimé au sein du groupe, que ce soit à l'égard de E1 _____ SA ou de E2 _____ Ltd. On ne discerne pas pourquoi deux autres contrats formels écrits, dont, au demeurant, le contenu ne pourrait qu'être identique à celui de ce courrier, devraient être conclus pour que les relations contractuelles entre les parties soient parfaites. Et, de fait, durant les quelque 11 mois qu'ont duré les rapports contractuels entre les parties, en particulier après la période d'essai de 3 mois prévue dans la lettre précitée, aucun "contrat formel" séparé avec chacune des appelantes n'a été soumis à l'intimé, ce qui montre bien que l'intention des appelantes n'était pas de conclure un autre contrat écrit que celui du 30 juin 2007 pour se lier définitivement. En outre, le chiffre 15 de la lettre du 30 juin 2007 ne saurait être interprété comme l'exigence de la conclusion subséquente de deux "contrats formels séparés" avec E1 _____ SA et E2 _____ Ltd - aux fins, comme le soutiennent les appelantes, de bien distinguer le mandat du contrat de travail - pour que lesdits contrats viennent à chef. Cette disposition - qui, si on admettait son ambiguïté, devrait de toute façon être interprétée en défaveur de son auteur, B _____ en l'occurrence - ne peut être comprise que comme l'indication que l'intimé sera désormais lié par deux accords formels séparés avec chacune des appelantes dès qu'il aurait accepté, par l'apposition de sa signature sur ce document, les termes et conditions y figurant. Au demeurant, B _____ lui-même considérait que cette lettre du 30 juin 2007 avait valeur de contrat écrit définitif puisque, le 1^{er} mai 2008, il a adressé à T _____ un courrier pour lui faire part de diverses précisions et modifications concernant ses tâches, en se référant au "contrat qu'ils avaient signé le 30 juin 2007", avec l'indication que "toutes les autres clauses du contrat du 30 juin 2007 restaient inchangées". C'est donc à juste titre que les premiers juges ont retenu que la lettre du 30 juin 2007 constituait un contrat écrit ayant lié les parties.

2.4.2.2. Ce contrat constitue-t-il un seul contrat de travail liant l'intimé aux deux appelantes, comme l'ont retenu les premiers juges, ou englobe-t-il un second contrat, de mandat, conclu entre E2 _____ Ltd et l'intimé, comme le soutiennent les appelantes ? Le chiffre 6 du contrat du 30 juin 2007 indique qu'une partie de l'engagement de l'intimé consistera aussi en un accord de consultance ("agreement of consultancy") avec E2 _____ Ltd pour un montant de fr. 3'000.- "fee" par mois, accord qui se déroulerait en parallèle avec le contrat avec E1 _____ SA. Il est vrai que le terme "fee" peut se traduire par "honoraires". Toutefois, il résulte des autres dispositions du contrat du 30 juin 2007 et de son articulation interne que les parties concernées n'avaient pas l'intention de conclure un contrat de mandat. En effet, selon le chiffre 7 du contrat du 30 juin 2007, l'intimé se voit offrir, comme partie de son accord avec E2 _____ Ltd, des stock options de la société, lesquelles ne lui seront pas attribuées après le terme des trois mois d'essai, avec la précision qu'il lui sera alors demandé d'entrer dans le plan formel d'options des employés du groupe A _____. Outre le fait qu'il est inhabituel d'octroyer à un mandataire, en plus de ses honoraires, des "stock options" de la société qui recourt à ses services, la précision que ces "stock options" ne seraient pas attribuées à l'intéressé avant qu'il n'ait passé avec succès une période d'essai, est incompatible avec un contrat de mandat, qui, à la différence du contrat de travail, n'est pas soumis à une période probatoire, le mandat pouvant être révoqué ou répudié en tout temps (art. 404 al. 1 CO). De surcroît, il résulte du contrat du 30 juin 2007 que l'intimé est tout d'abord engagé par le groupe A _____, qu'il devra accomplir des tâches pour E1 _____ SA, qu'après une période d'essai il sera nommé directeur général de la société affiliée en Allemagne, A _____ Deutschland GmbH (ch. 2), qu'il sera payé pour son travail en faveur de E1 _____ SA à raison de fr. 7'000.- par mois, qu'il travaillera également comme consultant avec E2 _____ Ltd pour

un montant de fr. 3'000.- par mois, et ce parallèlement avec son emploi avec E1_____ SA (ch. 6), qu'il travaillera normalement 40 heures par semaine (ch. 8), aura droit à vingt jours de vacances par année civile (ch. 9), qu'il sera doté, après la période d'essai, d'un ordinateur portable, d'un téléphone mobile (ch. 10), qu'il rendra compte directement à B_____ (ch. 11), qu'il sera remboursé de toutes les dépenses raisonnables qui apparaîtraient dans l'exercice de sa fonction (ch. 12), qu'il est lié par un contrat de confidentialité avec la société, contrat qu'il avait déjà signé (ch. 13), que sa nomination était sujette à des références satisfaisantes et qu'il serait demandé, après la période d'essai, un certificat médical de bonne santé (ch. 14). Il résulte ainsi de l'ensemble des clauses susmentionnées, non seulement qu'elles sont caractéristiques d'un contrat de travail (en particulier, description des tâches, période d'essai, délai de congé, horaires de travail, durée des vacances, clause de confidentialité), mais encore qu'elles sont énumérés après l'indication de l'existence de liens contractuels de l'intimé tant avec E1_____ SA qu'avec E2_____ Ltd, de sorte que l'on ne peut que déduire que lesdites clauses s'appliquent indifféremment aux tâches confiées à l'intimé par l'une et l'autre des deux sociétés, ce qui n'aurait pas été le cas si l'intimé n'avait été liée à E2_____ Ltd que par un simple contrat de mandat. Par ailleurs, dans le courrier susmentionné qu'il a adressé le 1^{er} mai 2008 à T_____, B_____ s'est référé au "contrat qu'ils avaient signé le 30 juin 2007", avec l'indication que "toutes les autres clauses du contrat du 30 juin 2007 restaient inchangées", c'est-à-dire à un seul contrat et pas à deux contrats distincts, l'un de travail et l'autre de mandat. De même, la lettre de licenciement du 30 juin 2008 adressée à l'intimée ne mentionne qu'un seul contrat et respecte le préavis de congé du contrat de travail. Si l'intimé avait été lié à E2_____ Ltd par un contrat de mandat indépendant du contrat de travail conclu avec E1_____ SA, on ne discerne pas pourquoi la première société nommée n'a pas révoqué le mandat de l'intéressé sans préavis. L'explication des "honoraires" de fr. 3'000.- versés mensuellement par E2_____ Ltd à l'intimé a été fournie par ce dernier lors de l'audience de comparution personnelle du 13 janvier 2009, au cours de laquelle il a déclaré que ce montant lui était payé "au noir", par la société des Bermudes du groupe A_____, sur la base de pseudo-factures qu'il établissait à destination de la société allemande dudit groupe sur instructions du contrôleur financier de ce dernier, cette façon de procéder résultant d'un problème de liquidités du groupe et permettant d'éviter ainsi le paiement des charges sociales. Ces aveux de l'intimé, dans la mesure où ils sont susceptibles de l'incriminer judiciairement sur divers plans, doivent également être retenus à titre d'indices supplémentaires comme l'inexistence de la conclusion d'un contrat de mandat avec E2_____ Ltd. De surcroît, comme les premiers juges l'ont relevé, les appelantes n'ont pas établi que la rémunération fixe de fr. 3'000.- par mois touchée par l'intimé correspondait à l'accomplissement de tâches effectives spécifiques distinctes de celles relevant du contrat de travail de l'intéressé avec E1_____ SA. Il ressort également des pièces produites que les questions de propriété intellectuelle, censées relever exclusivement de E2_____ Ltd, étaient également traitées par E1_____ SA, qui, dans un courrier du 8 septembre 2009, a requis de l'intimé de lui fournir divers documents à ce sujet (cf. pièce 13a chargé intimé). Les enquêtes ont aussi montré que les employés de E1_____ SA travaillaient indifféremment pour cette dernière société et pour E2_____ Ltd, leurs prestations étant alors facturées aux différentes entités du groupe (cf. déclarations de D_____ et G_____). Enfin, la seule carte de visite remise à l'intimé par les appelantes l'a été par E2_____ Ltd, avec l'indication: "E2_____ Ltd, T_____, Senior Engineering Manager", le statut de "manager", typique du contrat de travail, excluant celui de mandataire. Il découle ainsi de l'ensemble des éléments précités que la commune et réelle intention des

parties étaient de conclure un contrat de travail. Admettrait-on que l'intention réelle commune des parties n'a pas été établie à ce sujet ou que leurs volontés, sans qu'elles l'aient su, étaient divergentes sur la question, force serait alors de constater que l'économie du contrat du 30 juin 2007, le comportements et les déclarations desdites parties, selon la théorie de la confiance, ne pouvaient être compris, de bonne foi, par l'intimé que comme l'indication qu'il était contractuellement lié aux appelantes par un contrat de travail écrit. En effet, l'intimé s'est vu offrir, comme partie de son accord avec E2_____ Ltd, des "stock options" après avoir passé avec succès une période d'essai de 3 mois, ce qui constitue des conditions et prestations typiques du contrat de travail. Dans le contrat du 30 juin 2007, la description des tâches de l'intimé, caractéristiques de rapports de travail, se rapportaient indistinctement à chacune des appelantes. L'intimé s'est vu remettre une carte de visite avec l'indication d'une fonction au sein de E2_____ Ltd, relevant du contrat de travail. Le versement d'honoraires, sur son compte bancaire français, en relation avec son activité pour E2_____ Ltd, avait pour but, notamment, d'éviter le règlement de charges sociales. Par ailleurs, le traitement de questions de propriété intellectuelle, censées relever exclusivement de E2_____ Ltd, étaient également traitées par E1_____ SA. Enfin, les tâches confiées à l'intimé, étaient accomplies indifféremment pour le compte des deux appelantes.

2.4.3. Dès lors, comme l'ont retenu les premiers juges, le courrier du 30 juin 2007 constituait un contrat de travail conclu par l'intimé avec tant E1_____ SA que E2_____ Ltd, de sorte que les juridictions prud'homales sont compétentes à raison de la matière pour connaître des prétentions de T_____ à l'endroit de E2_____ Ltd qui, à l'instar de E1_____ SA, possède la légitimation passive. L'appel se révèle ainsi infondé sur ce point.

3. Il découle de ce qui précède que, conformément à l'art. 322 al. 1 CO, les appelantes doivent payer à leur ex-employé les salaires convenus jusqu'à la fin des rapports contractuels ayant lié les parties, soit, à teneur du délai de résiliation prévu dans le contrat de travail du 30 juin 2007 (six mois pour la fin d'un mois), jusqu'au 31 décembre 2008, la résiliation étant intervenue le 30 juin 2008. A cet égard, il y a lieu de confirmer la décision des premiers juges, qui, relevant que l'intimé avait perçu son salaire jusqu'en juillet 2008, ont condamné les appelantes, solidairement, à lui payer les sommes de fr. 35'000.- brut (fr. 7'000.- x 5 mois) et fr. 15'000.- net (fr. 3'000.- x 5 mois), invitant la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles. Toutefois, s'agissant de la somme nette de fr. 15'000.-, il a été vu plus haut que ce montant constituait à l'évidence un salaire déguisé, permettant aux parties de ne pas s'acquitter, notamment, des charges sociales et légales usuelles. Le jugement sera, dès lors, complété sur ce point. A ce sujet, la Caisse de chômage X_____, partie intervenante à la présente procédure, ne devrait pas manquer de porter ces faits à la connaissance des organismes concernés, à qui il appartiendra de prendre toutes les mesures qui s'imposent à l'encontre de toutes les parties et personnes concernées.

4. 4.1. Les appelantes mettent également en cause le certificat de travail qu'elles ont été condamnées à délivrer à l'intimé par les premiers juges. Ces derniers, en effet, ont repris tel quel le projet de certificat de travail déposé par l'intimé, aux motifs que les appelantes avaient produit le leur hors du délai qui leur avait été imparti pour le faire et que le projet de certificat de travail de l'intimé n'était pas contredit par les faits tels qu'établis lors des enquêtes.

4.2. Le certificat de travail a pour but de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches en vue d'un nouvel emploi (ATF 107 IV 35). Dans l'intérêt des tiers, il doit être complet et conforme à la réalité. Il en découle que sous réserve de la faculté conférée à l'art. 330a al. 2 CO, n'a aucun droit à la délivrance d'un certificat de travail partiel, ne portant, par exemple, que sur la qualité de son travail et non sur sa conduite (ATF 129 III 177, consid.

3.2; AFT du 24.04.1997, JAR 1998 p. 167). Conformément au principe de la bonne foi, il ne doit refléter que la réalité, être dépourvu de termes péjoratifs ou ambigus ainsi que d'allusions dissimulées ou inutilement dépréciatives (CAPH du 12.10.1998, SARB 1999 p. 675). S'il n'existe pas de reproches importants à formuler à l'encontre d'un employé, l'appréciation générale doit être bonne. Un travailleur qui a souvent des disputes avec ses collègues de travail ne peut pas exiger qu'on le décrive comme "très apprécié" desdits collègues (LU : ArbG Luzern du 21.02.1989, JAR 1990 p. 215). Le travailleur qui n'établit pas avoir fourni des prestations au-dessus de la moyenne ne peut prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a œuvré "à notre entière satisfaction". L'expression "de manière correcte et largement indépendante" est adéquate (BS : GS du 04.04.1977, BJM 1978 p. 303). Le travailleur ne peut pas exiger que soit utilisée une expression plus forte que "à notre entière satisfaction", comme "à notre plus entière satisfaction", car il s'agit-là d'un pléonasma (ZH : ArbG du 27.03.1992, Plädoyer 5/1992 p. 59). La prestation du travailleur est présumée être de bonne qualité. C'est au travailleur qu'il appartient de démontrer qu'elle était de très bonne qualité et à l'employeur d'établir qu'elle était insuffisante (AR : KPG du 28.06.1999, AR GPV 1999 p. 103). L'indication du motif de la fin des rapports de travail ne doit être donnée qu'à la demande du travailleur, à moins qu'elle apparaisse comme un renseignement indispensable pour un employeur potentiel (ZH : ArbG du 08.05.1986, JAR 1998 p. 251).

4.3. En l'occurrence, il ne ressort pas clairement de la procédure que l'intimé ait " méticuleusement inspecté les plans et dessins de procédé de tuyauterie et d'instrumentation" en collaboration avec la société engineering responsable de la fourniture et de l'installation des machines et appareils du projet qui lui avait été confié, de sorte que cet adverbe sera supprimé. Il en sera de même de la deuxième phrase figurant au cinquième paragraphe du certificat de travail retenu par les premiers juges (" ces travaux ont permis de mettre en évidence des possibilités de réduction des coûts grâce au remplacement de certains procédés par des technologies nouvelles, ainsi que d'anticiper de meilleurs rendements en améliorant les contrôles sur la partie chimique du procédé "), ces faits n'ayant pas été établis. Dès lors, il convient de s'en tenir à la description objective des tâches accomplies par l'intimé telles que décrites dans les deux paragraphes précédents, sans que ceux-ci ne contiennent d'indication au sujet des résultats des prestations de l'intimé. De même, au septième paragraphe du certificat de travail retenu par le Tribunal, il y a lieu de supprimer les adjectifs " consciencieux, rapide et précis ", de même que " pleine " et entière " qualifiant le mot satisfaction, la procédure ayant montré que les appelantes, sans que le contraire n'ait été établi, n'étaient pas totalement satisfaites du travail de l'intimé et ce dernier n'ayant pas démontré avoir des prestations au-dessus de la moyenne. Le terme " de bonne humeur " doit également être supprimé, cette appréciation, outre le fait qu'elle paraît inappropriée dans un certificat de travail, n'ayant pas été établie. L'adjectif " solide ", qualifiant l'esprit d'équipe et de collaboration de l'intimé, ne saurait également être maintenu, cette qualité, contestée par les appelantes, ne ressortant pas de la procédure. Au même paragraphe, il convient aussi de remplacer par "bonnes" l'adjectif " excellentes ", qualifiant les relations de l'intimé tant avec les partenaires commerciaux qu'avec l'ensemble du personnel des appelantes, l'excellence de ces relations n'ayant pas été établie. Enfin, se justifie également de supprimer le dernier paragraphe du certificat de travail retenu par les premiers juges (" nous lui souhaitons de pouvoir très vite mettre à nouveau son talent d'ingénieur au service de l'industrie ou de tout autre organisme "), une telle appréciation ne correspondant pas à celle des appelantes et l'intimé n'ayant pas établi avoir mené sa tâche d'ingénieur auprès desdites appelantes avec une telle qualité. Le jugement entrepris sera,

dès lors, modifié dans ce sens. 5. 5.1. Dans leurs écritures de première instance du 8 décembre 2008, les appelantes avaient conclu, reconventionnellement et principalement, à la condamnation de l'intimé au paiement d'un montant de "fr. 100'000.-", soit fr. 10'000.- à titre d'honoraires dus au Dr M____, fr. 53'530.- à titre de salaire versé par A____ DEUTSCHLAND GmbH aux deux ingénieurs recrutés par T____, N____ et O____, pour "faire semblant de travailler", fr. 20'000.- à titre d'indemnité pour "atteinte à l'image de la société et de ses dirigeants" et, enfin, un montant indéterminé (mais qui ne pouvait être que de fr. 16'470.- [fr. 100'000.- moins fr. 83'530.-], correspondant au temps consacré par F____ et G____ "à reconstituer les dossiers manquants et à négocier avec les tiers pour diminuer les dommages dans la mesure du possible". 5.2. Les premiers juges ont débouté les appelantes de leurs prétentions relatives aux fr. 10'000.- réclamés à titre d'honoraires dus au Dr M____, aux motifs qu'elles n'avaient pas établi avoir contesté le montant desdits honoraires lorsque l'intéressé avait fait parvenir sa facture de fr. 10'000.- au mois de mars 2008 au comptable de A____, G____, ni n'avaient démontré que T____ avait antidaté le mandat écrit transmis au Dr M____, ni a fortiori en quoi T____ avait violé ses obligations contractuelles vis-à-vis de son employeur à ce sujet. S'agissant de l'atteinte à l'image de E1____ SA, le Tribunal a débouté les appelantes de leurs prétentions sur ce point, faute d'avoir prouvé l'existence d'un dommage. Les premiers juges ont relevé qu'au contraire, il résultait des enquêtes (témoins P____, D____ et O____) que l'intimé n'avait jamais discrédité les membres de la société ni porté atteinte à l'image de cette dernière. Enfin, les appelantes ont également été déboutées de leurs prétentions concernant l'indemnité réclamée pour le temps consacré par les collaborateurs de E1____ SA pour reconstituer les dossiers manquants, n'ayant pas chiffré son dommage à cet égard, de sorte que cette conclusion a été déclarée irrecevable. 5.3. Dans ses écritures d'appel, E1____ SA affirme être, "à présent", en mesure d'évaluer précisément le poste du dommage relatif à la reconstitution des dossiers manquants et aux négociations avec les tiers. Ainsi, elle affirme que ledit dommage s'est élevé à fr. 11'250.- (et non pas aux fr. 16'470.- précédemment invoqués), correspondant à un total de 152 heures de travail accomplies par F____ et G____ pour rechercher et reconstituer les dossiers manquants de l'intimé. A cet égard, elles se réfèrent aux pièces 29 et 30 de leur chargé, nouvellement produites en appel. En ce qui concerne ses prétentions de fr. 20'000.- à titre d'atteinte à son image, E1____ SA fait grief au Tribunal de n'avoir pas tenu compte des pièces, "pourtant édifiantes", démontrant que l'intimé avait dénigré la société et ses dirigeants, à tout le moins auprès de M. Q____ et de M. N____, affirmant que le président du groupe A____ "perdait la tête" ou encore que "l'incompétence locale fait foi" et faisant état de prétendues difficultés économiques "qu'il voudrait en plus voir figurer dans son certificat de travail". 5.4. 5.4.1. Les pièces 29 et 30 produites par les appelantes à l'appui de leurs prétentions en dommages et intérêts de fr. 11'250.- précitées consistent en deux décomptes, établis sur des feuilles blanches, sans date ni signature, censés récapituler les heures et dates consacrées par F____ et G____ à la reconstitution des dossiers prétendus manquants de l'intimé. Ces pièces - dont la véracité est par ailleurs contestée par l'intimé - n'ont aucune valeur probante. En effet, si les parties sont autorisées à produire en appel des pièces qu'elles n'auraient pas soumises en première instance, de telles pièces n'ont aucune force probante, puisque leur production implique quasi nécessairement l'allégation de faits nouveaux. Or, à défaut d'allégués recevables conduisant à la réouverture des enquêtes en appel, ces pièces n'ont pas une plus grande force probante que si elles avaient été produites en première instance après la clôture des enquêtes : leur production reste ainsi sans portée si le fait qu'elle tend à démontrer aurait dû

faire l'objet d'une confirmation ou d'une infirmation par témoignage (bertossa/gaillard/guyet/schmidt, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise, ad art. 312 N 9). Tel est le cas en l'espèce, les pièces nouvelles - contestées quant à leur contenu - produites par les appelantes devant la Cour de céans n'ayant fait l'objet d'aucune confirmation par le biais de témoignages. 5.4.2. C'est également en vain que les appelantes persistent dans leur demande de dommages et intérêts de fr. 20'000.- pour une prétendue atteinte à l'image de la société et de ses dirigeants. En effet, à teneur de l'article 321e CO, la responsabilité contractuelle du travailleur est régie par les règles générales en matière de réparation du dommage (art. 97 CO), de sorte ledit travailleur peut être tenu pour responsable lorsque quatre conditions cumulatives sont réalisées : l'employeur a subi un dommage; le travailleur a violé l'une de ses obligations contractuelles, c'est-à-dire n'a pas exécuté ou exécuté de manière imparfaite le contrat le liant à l'employeur; il existe un lien de causalité adéquate entre l'inexécution par le travailleur de ses obligations contractuelles et le dommage causé par son employeur; le travailleur a causé le dommage intentionnellement ou par négligence, la faute étant présumée (WYLER, op. cit., p. 138 et les références jurisprudentielles et doctrinales citées). Sauf exception prévue par la loi, il faut prouver le dommage concret (AFT 89 II 214, JT 1964 I 54), la preuve dudit dommage incombant à l'employeur (art. 42 al. 1 CO, applicable par renvoi de l'art. 99 al. 3 CO). Or, en l'espèce, force est de constater que les appelantes n'établissent pas que les propos incriminés, tenus par l'intimé, notamment, à Q_____ et N_____, ont terni, dans l'esprit de ces derniers, leur image et/ou celle de leurs dirigeants, ni quel dommage elles auraient subi de ce fait. Il est d'ailleurs révélateur que les écritures d'appel ne comportent aucun développement juridique à ce sujet. 5.4.3. Enfin, s'agissant de la somme de fr. 10'000.- réclamée à titre d'honoraires dus au Dr. M_____, on cherche en vain dans les écritures d'appel la moindre critique de la décision rendue par les premiers juges sur ce point. 5.4.4. Dans ces conditions, le jugement querellé, rejetant les prétentions conventionnelles des appelantes, ne peut qu'être confirmé. 6. A teneur de l'art. 42A du règlement fixant le tarif des greffes en matière civile, un appel en matière prud'homale ayant fait - comme en l'espèce - l'objet d'un émolument de mise au rôle en vertu de l'art. 42 dudit règlement, peut, en fin de procédure, donner lieu à un émolument complémentaire, dont le montant est fixé, selon l'art. 25 du règlement précité, en fonction notamment des intérêts en jeu, de la complexité de la cause, de l'ampleur de la procédure ou de l'importance du travail qu'elle implique. Au vu des critères susmentionnés, en particulier du travail qu'a impliqué la présente procédure et des intérêts en jeu, il se justifie, en l'espèce, de fixer un émolument complémentaire de fr. 3'500.-. 7. Selon l'art. 78 al. 1 LJP, l'émolument de mise au rôle est mis à la charge de la partie qui succombe. Il en va de même, par analogie, de l'émolument complémentaire fondé sur le règlement fixant le tarif des greffes en matière civile susmentionné. En l'occurrence, les appelantes n'obtiennent en définitive que très partiellement satisfaction sur la question du contenu du certificat de travail, qui plus est sur des point relativement mineurs, et succombent sur la totalité de leurs autres prétentions de nature pécuniaire. Elles doivent être ainsi considérées comme la partie ayant succombé, de sorte que les émoluments complémentaire et d'appel seront entièrement mis à leur charge.