

## **GE\_GERICHTE C/3904/2002 vom 13. Oktober 2004**

GE Cour de justice, 2004-10-13, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_3904\\_2002](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_3904_2002)

FR: GE\_GERICHTE C/3904/2002 du 13 octobre 2004

IT: GE\_GERICHTE C/3904/2002 del 13 ottobre 2004

### **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; BANQUE; DIRECTEUR; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); PROVISION(COMMISSION); SALAIRE EN NATURE; RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE; DILIGENCE; CERTIFICAT DE TRAVAIL; INDEMNITÉ DE VACANCES ; ÉMOLUMENT DE JUSTICE | Le groupe E décide de créer une nouvelle banque, E, spécialisée dans la gestion de clientèle privée. T en est nommé directeur. Les résultats de la première année d'activité sont catastrophiques, en raison des attentats du 11 septembre 2001 et de la mauvaise conjoncture. E cherche à redresser la situation, en réduisant drastiquement son personnel et en se restructurant. E propose à T de mettre un terme à leurs relations. T demande plus de temps et une proposition écrite pour se déterminer. Il est licencié avec effet immédiat, E lui reprochant d'avoir tardé à licencier six collaborateurs, ce qui lui a causé un dommage et lui imputant sa mauvaise situation financière. Le licenciement immédiat de T est injustifié. T avait préparé les lettres de licenciement, il attendait uniquement une confirmation des ordres avant de les expédier. E n'a pas démontré l'existence d'autres justes motifs. T a droit à une indemnité pour vacances non prises en nature. Il a droit au paiement d'une indemnité correspondant à son salaire jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat, soit 59 mois plus tard, sous imputation du revenu tiré d'une autre activité et des prestations de l'assurance-chômage, de l'assurance-maladie et de l'assurance-accidents. Dans la mesure où T bénéficiait d'une Audi A8 payée par E pour son usage privé, qu'il a dû restituer, il a droit à la compensation de ce dommage, soit fr. 113'000.- (valeur à neuf du véhicule, vu la durée du contrat restant ordinairement à courir). Il a également droit à la couverture des 2/3 des frais d'assurance-accidents intégralement à la charge d'E selon le contrat, mais réduits car son droit au salaire durant 59 mois lui a été reconnu, cette couverture ne s'avérant dès lors plus nécessaire. Compte tenu du fait que T a été indemnisé pour 59 mois postérieurement à l'échéance des rapports de travail, qu'il atteindra alors l'âge de 63 ans, que son avenir économique et sa situation financière ne sont pas entachés par son licenciement immédiat, et compte tenu des résultats objectifs négatifs de sa gestion, aucune indemnité pour licenciement injustifié au sens de l'art. 337c al. 3 CO ne lui est, exceptionnellement, et compte tenu des circonstances du cas d'espèce, à nulles autres pareilles, allouée. T n'a pas droit au paiement de bonus, car il n'a apporté aucun bénéfice à E. E supporte le risque économique et ne saurait engager la responsabilité contractuelle de T à ce propos. | CO.330a; CO.337; CO.337c.al1; CO.337c.al2; CO.337c.al3

### **Erwägungen**

#### **E. 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. 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. 3.1. La Banque n'a pas vraiment argumenté s'agissant de sa condamnation au paiement des vacances (jugement 5c) puisqu'elle confond les vacances à prendre après le licenciement, soit une prétention qui n'est plus alléguée, avec le paiement des vacances non prises durant l'activité déployée, soit les vacances non prises. Dans la mesure où le nombre de jours de vacances allégués à ce sujet est admis, et qu'il paraît conforme au dossier, cette prétention allouée à T\_\_\_\_\_ sera confirmée, conformément aux considérations des premiers juges que la Cour fait siens. 3.2. La Banque s'oppose à la délivrance d'un certificat de travail selon les considérants du Tribunal. 3.2.1. 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 Arbeitsgebers*, 2ème éd, 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, *Commentaire zurichois*, n. 1 ad art. 336a CO). Le contenu du certificat doit être exact, c'est-à-dire de manière générale être 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 concerné 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). 3.2.2. En l'espèce, l'argumentation de la Banque pourrait être approuvée si elle obtenait gain de cause s'agissant des justes motifs de licenciement. Tel n'étant pas le cas, ainsi que cela sera observé ci-après, il y a lieu de considérer ses objections comme spécieuses, de sorte qu'elles seront écartées. Le jugement entrepris sera par conséquent également confirmé sur ce point.

## **E. 4**

La principale question à résoudre en l'espèce consiste à déterminer si les justes motifs de résiliation allégués sont réalisés.

### **E. 4.1**

Selon l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne

permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). La jurisprudence, se fondant sur la doctrine, a plusieurs fois souligné que la résiliation immédiate revêtait un caractère exceptionnel et qu'elle devait être admise de manière restrictive (cf. récemment ATF 127 III 153 consid. 1a, 127 III 310 consid. 3, 127 III 351 consid. 4a et les références citées). Ainsi, seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple, la violation du devoir de fidélité (ATF 127 III 351 consid. 4a p. 353 s.; 121 III 467 consid. 4d p. 472). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO ab initio). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements. Enfin, c'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (Rehbinder, Commentaire bernois, art. 337 CO no 2 p. 123; Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2e éd. Lausanne 1996, art. 337 CO no 13).

#### **E. 4.2**

En l'espèce, il est établi que les résultats de la Banque étaient décevants, que l'actionnaire principal s'en inquiétait et que des mesures devaient être prises pour arrêter l'hémorragie. Par ailleurs, il ressort également de la procédure que le nouveau Président du Conseil n'a pas trouvé auprès du directeur général l'oreille attentive et soumise qu'il souhaitait. Des divergences en sont nées, notamment au sujet des mesures de réorganisation qui devaient être prises. Toutefois, il est également établi que les difficultés de la Banque résultaient d'événements variés, internes et externes (projections trop optimistes, démarchage insuffisant, amnistie fiscale italienne, marchés boursiers maussades, 11 septembre 2001), dans la survenance desquels la responsabilité du directeur général n'est que très partiellement engagée. Les graves difficultés de cet établissement né à une période peu favorable ne pouvaient être résolues par une solution claire et évidente ou par des mesures simples. Preuve en est que la Banque a dû changer de présidence, mettre sur pied un comité de coordination et solliciter un rapport externe pour essayer de maîtriser la situation. C'est ainsi qu'il a fallu six semaines (du 25 octobre au 10 décembre 2001) au comité de coordination pour émettre des propositions devant le conseil d'administration. Par ailleurs, le conseil d'administration du 10 décembre 2001 a certes demandé un engagement fort du directeur général, mais sous la supervision du président et en prévoyant des réunions dès janvier 2002 pour vérifier la mise en place d'un plan dont tous les contours n'étaient pas définis. Il s'ensuit que la poursuite du processus engagé tombait désormais sous la double responsabilité d'I\_\_\_\_\_ et de T\_\_\_\_\_. La première de ces réunions s'est tenue le 2 janvier 2002. A cette occasion, des divergences persistaient s'agissant de l'application du plan et il n'a pas été reproché à T\_\_\_\_\_ d'avoir à ce stade failli à sa tâche. Il n'a pas plus reçu d'avertissement pour un quelconque manquement. Au contraire, l'alternative soumise à cette occasion par le directeur général n'a pas été écartée d'emblée, même si la Banque y voit un acte de refus de son directeur. Il ressort plutôt des pièces produites, notamment des échanges de courriers entre I\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_, que la stratégie nouvelle n'était pas clairement définie en ce début d'année; en effet, on lit dans la correspondance du président que ce plan « n'a pas encore l'approbation nécessaire », qu'il « reste néanmoins prioritaire d'abord de travailler sur les points laissés ouverts hier », que la deuxième section du plan

J\_\_\_\_\_ doit être retirée (cf. courrier électronique du 3.01.02) et qu'il appartient à D\_\_\_\_\_ de faire certaines annonces. Par ailleurs, lorsqu'il s'est rendu à Milan le 25 janvier 2002, T\_\_\_\_\_ pouvait encore recevoir, et exécuter, des ordres pour la fin du mois si tel était le désir de la présidence. Or, en lieu et place, le président a proposé à son directeur une séparation amiable. Cette attitude démontre que T\_\_\_\_\_ n'entraîne désormais plus dans les plans de la banque. Enfin, le directeur général était prêt, le 25 janvier 2002, à adresser les lettres de licenciement le 29 janvier 2002 mais réclamait encore une confirmation d'ordre. Il était donc potentiellement en état de satisfaire aux desiderata de sa hiérarchie au moment où celle-ci a pris prétexte de ses atermoiements pour en déduire insubordination. La Cour considère au vu de l'ensemble des circonstances répertoriées ci-dessus que la Banque a pris prétexte d'une réticence de son directeur pour le licencier, invoquant à tort des justes motifs alors qu'elle avait de toute façon décidé de s'en séparer. La solution de la résiliation immédiate était la seule qui théoriquement pouvait la libérer des engagements à long terme, particulièrement onéreux, auxquels elle avait librement consenti en engageant T\_\_\_\_\_. Certes, et cela a déjà été relevé, il n'apparaît pas que ce dernier ait tout fait pour alléger immédiatement la charge que représentait un personnel jugé trop important; toutefois, il ne s'y est pas formellement opposé mais a demandé des garanties supplémentaires vis-à-vis des responsabilités qu'il assumait devant la Commission fédérale des banques, en date du 15 janvier 2002. Si la banque avait réagi sans délai à cette requête qui n'apparaît pas d'emblée dénuée de pertinence, les licenciements auraient pu intervenir à temps en janvier 2002. Il en résulte que, gérant dans l'urgence une situation délicate, les parties n'avaient pas la même optique et le directeur général se montrait moins percutant que ne le souhaitait sa hiérarchie, sollicitant à l'excès l'accord ou les ordres de celui que le Conseil du 10 décembre 2001 lui avait assigné en tant que superviseur. Cette résistance peut aussi s'expliquer par la proximité différente entre les divers responsables des changements envisagés et le personnel auquel ils s'adressaient, la distance rendant toujours plus facile la prise de décisions de licenciements. Toutefois, cette résistance ne constitue pas pour autant une preuve d'insoumission et elle n'a pas eu de conséquences particulièrement dommageables pour la banque. En effet, au regard des pertes essuyées en 2001 (11,7 millions), la poursuite de quatre, voire six contrats individuels de travail représente sur un mois, au plus deux, quelques dizaines de milliers de francs qui constituent proportionnellement un surcoût négligeable. Dès lors, à supposer comme le souhaite la Banque que l'attitude de T\_\_\_\_\_ puisse être considérée comme fautive, elle méritait au plus un avertissement dans la mesure où elle se manifestait au sujet d'un élément accessoire eu égard à l'ensemble de la situation. Ainsi, alors que la nature des mesures nécessaires au redressement de la Banque n'était pas totalement et clairement définie, les reproches adressés au directeur général pour le licencier sur le champ ne concernaient que des faits périphériques par rapport aux problèmes graves que traversait cet établissement. Ces reproches n'empêchaient pas les parties de poursuivre leur collaboration de sorte que les justes motifs de licenciement immédiat ne sont pas donnés en l'espèce. En conséquence, la Banque, qui n'a pas démontré l'existence de tels motifs, ne pouvait se séparer immédiatement de son directeur. Qu'elle se soit trouvée gênée par un contrat de longue durée n'y change rien. Se lier ainsi qu'elle l'a fait procédait de sa liberté contractuelle, choix qu'elle doit assumer.

## **E. 5**

Lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, la partie congédiée a droit à ce qu'elle aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé

ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO). 5.1.1. La prétention du salarié fondée sur cette disposition, qui est une créance en dommages-intérêts, comprend tout d'abord le salaire. Il résulte en l'occurrence des principes régissant le licenciement injustifié que le travailleur a droit au salaire convenu jusqu'à l'échéance du contrat soit jusqu'au 31 décembre 2006 ( $59 \times 45'833 = 2'704'147$ ), et ce dès la fin de celui-ci soit in casu dès le 31 janvier 2002. L'art. 339 CO, qui dispose ainsi, ne prévoit pas d'escompte. Il n'y a pas de raison de déroger à ce principe en l'espèce. En effet, ce paiement, qui aurait donc dû intervenir à fin janvier 2002, n'a toujours pas été opéré et ne le sera vraisemblablement pas avant courant 2005, dans le meilleur des cas (hypothèse d'un probable recours au Tribunal fédéral); en conséquence, même si le caractère exceptionnel lié à la très longue durée du contrat d'espèce pouvait théoriquement permettre un raisonnement relatif à l'application d'un taux d'escompte, le temps d'ores et déjà écoulé enlève toute pertinence à cette problématique. En conséquence, le versement du salaire est intégralement dû et le jugement entrepris sera modifié en ce sens. 5.1.2. Toutefois, on impute sur le montant dû le revenu que le travailleur a tiré d'une autre activité ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO). De même, le travailleur, dont le contrat de travail a été résilié, ne peut prétendre à un salaire pour la période correspondant au délai de congé que pour autant qu'il ait aussi pu le demander en l'absence de résiliation. 5.1.2.1. En l'espèce, la procédure a démontré que T\_\_\_\_\_ a retiré des livres de la Banque des montants de tiers sous gestion qu'il avait amenés afin de les acheminer auprès d'un établissement concurrent, de l'ordre de plus de 10 millions. T\_\_\_\_\_ bénéficie d'un droit contractuel sur les commissions générées par la gestion de ces fonds correspondant à 30% desdites commissions jusqu'en juillet 2003, puis à 50% dès le mois suivant. Il admet en retirer un revenu annuel de 30'000 fr. dès le passage à 50%. En considérant comme vraisemblable le transfert de ces fonds en été 2002, T\_\_\_\_\_ aura ainsi perçu 18'000 fr. dès août 2002 et pendant une année, 15'000 fr. durant le deuxième semestre de 2003 puis 30'000 fr. par année de 2004 à 2006, soit au total 123'000 fr. qui doivent être déduits du salaire total alloué, pro rata temporis s'agissant des intérêts. 5.1.2.2. T\_\_\_\_\_ a bénéficié de diverses prestations du chômage, de la S\_\_\_\_\_ et de la R\_\_\_\_\_. Ces montants doivent venir en déduction de la créance en dommages-intérêts arrêtée ci-dessus. Il appartiendra à la Banque de verser directement à la caisse de chômage les montants acquittés par cette dernière en application de la subrogation légale dont elle bénéficie.

## **E. 5.2**

L'art. 337c CO ouvre également la voie au paiement des vacances. Ce point a toutefois déjà été traité dans le sens d'une confirmation de la décision querellée au point 3.1. ci-dessus.

## **E. 5.3**

La créance en dommages-intérêts du salarié inclut non seulement le salaire, y compris en nature (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.250/1996 du 21 octobre 1996, in SJ 1997 p. 149, consid. 3b/bb p. 155), mais aussi la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou indemnités de départ ou encore d'autres prestations qui seraient revenues au travailleur si les rapports de travail s'étaient poursuivis (cf. ATF 117 II 270 consid. 3b et les références citées). En l'occurrence, T\_\_\_\_\_ sollicite à titre d'autres avantages découlant des rapports de travail l'usage d'une voiture de même catégorie que celle dont il bénéficiait et qu'il a dû restituer et la prise en charge des primes d'assurance LAA. 5.3.1.1. Il est admis que la perte liée à la mise à disposition par l'employeur d'une voiture d'entreprise pour un usage privé doit être indemnisée en vertu de

l'art. 337c al. 1 CO (cf. Reh binder, op. cit., art. 337c CO no 3; Streiff/von Kaenel, art. 337c no 2 CO). Pour établir ce montant, il faut se placer du point de vue du salarié uniquement et se demander quelle est la valeur du véhicule dont il ne peut plus faire usage pour ses besoins privés, sous déduction d'une éventuelle participation due à l'employeur pour compenser cette utilisation. Le dommage subi par l'employeur n'est en revanche pas pertinent. Il importe donc peu de savoir dans quelle proportion la voiture mise à disposition était utilisée dans le cadre professionnel. Du reste, comme il appartient à l'employeur de fournir à ses employés les instruments de travail dont ceux-ci ont besoin ou de les indemniser (cf. art. 327 CO), il ne serait pas conforme au droit fédéral de réduire l'indemnité allouée au travailleur pour compenser la perte de mise à disposition d'un véhicule à titre privé en fonction de son utilisation dans le cadre professionnel. 5.3.1.2. En ce qui concerne la compensation pour la perte de la voiture mise à disposition du directeur par son employeur, les premiers juges ont écarté cette prétention, sans la motiver, affirmant qu'il s'agissait d'une facilité mise à sa disposition en rapport avec l'exercice de son activité et qu'elle ne justifiait aucune compensation. Ce raisonnement ne saurait être suivi au vu des considérants juridiques rappelés ci-dessus. Toutefois, par rapport à la spécificité du cas d'espèce, soit un contrat d'une durée inhabituelle, la Cour estime, s'agissant de dommages-intérêts et en application de son pouvoir d'appréciation, que le travailleur ne saurait obtenir, pour les 59 mois de contrat qui restaient à courir, plus que la valeur à neuf d'un véhicule identique à celui qui lui était attribué, dans la mesure notamment où les impératifs de représentation liés à son activité ne sont plus d'actualité et que rien ne justifie de maintenir la possibilité de changer de véhicule, donc de maintenir le leasing. Par ailleurs, sur le marché automobile, un véhicule de ce standing (Audi A8) bénéficie, fait notoire, d'une assurance du constructeur sur 100'000 kilomètres de sorte qu'il n'est pas nécessaire d'ajouter à cette valeur de quelconques frais, ce d'autant que le bénéficiaire n'a pas allégué, a fortiori prouvé, que son employeur s'en acquittait. Le jugement entrepris sera dès lors réformé et une somme de 113'000 fr. correspondant à la valeur d'achat du véhicule sera allouée à T\_\_\_\_\_ avec intérêts à compter du 7 février 2002. 5.3.1.3. La couverture des frais LAA par l'employeur de T\_\_\_\_\_ constituait également pour ce dernier un avantage découlant des rapports de travail. Toutefois, cette prime devait son importance au caractère très élevé du salaire du travailleur à garantir; or, ce salaire étant intégralement payé, cette garantie n'est plus nécessaire. Il s'ensuit que le maintien des primes dans leur totalité reviendrait à apporter au travailleur une couverture faisant double emploi, dans la mesure où elle garantissait une obligation qui a déjà été accomplie et qui n'est pas susceptible d'être répétée. Il y a lieu en conséquence, les indemnités de perte de gain n'ayant plus à être assurées, de réduire les dommages-intérêts résultant de ce poste, en vertu du pouvoir d'appréciation dont bénéficie la Cour, à deux tiers du montant sollicité, pour tenir compte de l'importance de l'aspect lié à l'invalidité, soit à 30'000 fr. 5.3.1.4. T\_\_\_\_\_ a donc droit à 123'000 fr. pour la valeur de la voiture et à 30'000 fr. pour la perte d'avantages LAA. Cette somme s'entend nette et les intérêts courent dès le licenciement injustifié, soit en l'occurrence et conformément à la demande initiale, dès le 7 février 2002.

#### **E. 5.4**

En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut en outre condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances. Elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO). Les indemnités prévues aux articles 336a et 337c al. 3 CO ont une double finalité, punitive et réparatrice contrairement à ce qui avait été

posé dans l'ATF 119 II 157 . La finalité en partie réparatrice de l'indemnité résulte des mots mêmes utilisés par le législateur pour la désigner (indemnité); elle découle aussi du fait que cette indemnité est versée non pas à l'Etat, comme une amende pénale, mais à la victime elle-même. Certes, l'indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité (art. 4 CC). Dès lors que la loi lui impose de tenir compte de toutes les circonstances, il ne saurait faire abstraction des effets économiques du licenciement, qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur - entre autres éléments, la durée des rapports de travail, l'âge du travailleur, sa situation sociale, sa réinsertion professionnelle (ATF 123 III 391 ; SJ 1995 p. 802; ATF non publié du 12 août 1997 en la cause n° 4C.459/1996 ). La Cour n'ignore pas l'arrêt de principe du 6 septembre 1990 (ATF 116 II 300 ), qui a érigé le versement d'une telle indemnité en règle générale, à laquelle il ne peut être dérogé qu'exceptionnellement suivant les circonstances de l'espèce, pour autant qu'elles excluent un comportement fautif de l'employeur ou ne lui soient pas imputables pour d'autres motifs. Il a précisé ultérieurement cette jurisprudence, en ce sens qu'une faute légère de l'employeur n'exclut pas forcément sa libération du paiement de l'indemnité en question. Il en va en particulier ainsi lorsque semblable faute est compensée par une faute sensiblement plus grave du travailleur, qui, si elle ne suffisait pas à justifier la résiliation immédiate du contrat, ferait apparaître comme choquante une indemnisation du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 3 CO (ATF non publié du 6 juillet 1993, en la cause C. et C. c/ R.).

#### **E. 5.4.1**

Ainsi, de jurisprudence constante, une indemnité est due au travailleur licencié à tort au sens de l'art. 337c al. 1 CO. Toutefois, la porte a été laissée ouverte à une décision différente dans des cas exceptionnels. La Cour considère que tel est le cas en l'espèce, s'agissant d'un contrat de travail de durée déterminée dont le terme est particulièrement long. En effet, l'indemnité allouée par cette disposition doit permettre au travailleur de réduire les rigueurs résultant du fait que, même s'il est injustifié, le licenciement doit prendre effet à l'issue du terme légal qui se situe en général entre un et six mois après la déclaration de résiliation. Cette situation affaiblit la position de l'employé sur le marché de l'emploi et l'indemnité sert à favoriser sa réinsertion et à alléger les rigueurs de la loi. En l'espèce, la situation est radicalement différente. Le travailleur bénéficie d'un contrat d'une durée exceptionnellement longue de sorte que son licenciement ne lui cause qu'un souci d'orgueil relatif. Financièrement, sa position n'est pas menacée. Par ailleurs, cette indemnité salariale sortant de l'ordinaire est versée après un temps de collaboration court, représentant à peine plus de 20% de la durée prédéfinie des rapports de travail. Ceux-ci auraient dû normalement se terminer à l'aube des 63 ans du travailleur, de sorte que son avenir économique n'est pas entaché par cet événement, eu égard au montant alloué. D'un autre point de vue, les résultats objectifs de la gestion du travailleur se sont révélés catastrophiques pour l'établissement qu'il a été contraint de quitter, même si des événements extérieurs à ladite gestion l'ont influencée négativement et dans une mesure considérable. Les preuves recueillies dans la présente procédure n'ont enfin pas démontré que la réputation de T\_\_\_\_\_ aurait eu à souffrir de cette affaire, sous réserve d'une allusion non prouvée. En conséquence, au vu de toutes les circonstances du cas d'espèce, à nul autre pareil, la Cour considère qu'exceptionnellement, aucune indemnité ne doit être versée au travailleur en application de l'art. 337c al. 3 CO.

## **E. 6**

La création de valeur suppose, c'est un truisme, une valeur ajoutée. En l'occurrence, les résultats catastrophiques de l'établissement géré par T\_\_\_\_\_ ont créé une valeur négative, en ce sens que, loin de dégager des bénéfices, la Banque a subi d'importantes pertes nécessitant une réduction de moitié de son capital-actions. Dans ces circonstances, fort éloignées des calculs théoriques qui fondent sa prétention, T\_\_\_\_\_ se montre particulièrement audacieux en persistant dans ses conclusions formulées à ce sujet. Rien ne lui est dû de ce chef.

## **E. 7**

La Banque reprend en appel diverses conclusions s'agissant de dommages qu'elle impute à son ancien directeur. Elle sollicite ainsi le remboursement des salaires trop longtemps versés, d'une licence résiliée tardivement et de frais résultant d'une acquisition de locaux d'archives non autorisée. Le travailleur n'encourt pas de responsabilité personnelle relativement à ces faits (art. 321e CO) et ne saurait être condamné à relever la banque de son dommage, si tant est que la Banque en subisse un. Notamment, une éventuelle faute de T\_\_\_\_\_ n'est pas établie s'agissant du maintien de la licence, le retard survenu dans les licenciements souhaités ressortit tant à son attitude qu'à celle de sa hiérarchie et le dommage résultant de l'acquisition immobilière au Tessin n'a pas été prouvé, la banque s'abstenant de démontrer la vente desdits locaux, et, cas échéant, son prix, sans oublier qu'elle a choisi de reprocher cette opération à T\_\_\_\_\_, mais pas à son directeur G\_\_\_\_\_, pourtant signataire de l'acte d'acquisition en question, démontrant ainsi une personnalisation excessive du présent litige. Ces prétentions sont donc sans fondement et seront écartées sans autre commentaire.

## **E. 8**

La valeur litigieuse en capital de chaque action étant supérieure à 500'000 fr., l'émolument dû par chacune des parties sera fixé à 8'000 fr. (art. 1 LJP et 42 du Règlement sur le tarif des greffes). Chaque partie succombant dans une part importante, il ne sera pas statué sur une éventuelle participation de l'une aux dépens de l'autre, étant observé que telle n'est pas la pratique devant les Prud'hommes et qu'aucune circonstance d'espèce n'incite à déroger à cette règle.

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