

NE_GERICHTE CC.2006.86 vom 9. Dezember 2010

NE Tribunal cantonal, 2010-12-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CC.2006.86

FR: NE_GERICHTE CC.2006.86 du 9 décembre 2010

IT: NE_GERICHTE CC.2006.86 del 9 dicembre 2010

Volltext

Arrêt du Tribunal Fédéral

Arrêt du 28.04.2011 [4A_53/2011]

Réf. : CC.2006.86-CC1/vh

A.X. (ci-après le demandeur) a joué au sein de la première équipe de Y. SA (ci-après la défenderesse) durant plusieurs années. Le 8 juillet 2005, les parties ont signé un contrat de travail pour joueur non amateur de "swiss football league" pour une durée déterminée, soit pour la période du 1er juillet 2005 au 30 juin 2006. Le salaire de base était de 6'000 francs brut par mois, versé douze fois, auquel s'ajoutait une indemnité de frais forfaitaires de 500 francs par mois. La rémunération du demandeur comportait également le paiement de primes spéciales dont le montant était fonction d'un "barème identique aux autres joueurs" et qui devaient être versées aux joueurs à la fin de chaque mois. Le salaire de base auquel s'ajoutait la prime spéciale était "soumis aux cotisations légales (AVS, AI, APG, AC, LAA, LPP et autres)". Durant la saison 2005/2006, le demandeur a été nommé capitaine par B., qui était l'entraîneur de la première équipe (notamment l'article du journal P. du 21 février 2006 intitulé "E., c'est fini !" et les observations de B. datées du 29 mai 2006). Le 19 février 2006, durant la mi-temps d'un match joué contre G., l'entraîneur a exclu le demandeur de la première équipe de Y. SA parce que ce dernier avait contesté, devant l'équipe, sa décision de "la mise en place du piège du hors-jeu".

B. Par lettre signature du 23 février 2006, le demandeur a contesté auprès de son employeur la décision d'exclusion de son entraîneur en indiquant qu'il se mettait à disposition de la défenderesse pour reprendre l'entraînement et poursuivre les relations ordinaires découlant de son contrat de travail. Le 2 mars 2006, la défenderesse a répondu au demandeur qu'elle le libérait de ses obligations vis-à-vis de la première équipe du club en continuant à lui verser "ses obligations salariales selon les conditions du contrat de travail signé" et en lui proposant de s'entraîner avec "notre équipe M-21 ans". Le 10 mars 2006, le demandeur, qui estimait que la lettre du 2 mars 2006 valait licenciement avec effet immédiat, a écrit à la défenderesse qu'il prenait acte de cette résiliation et qu'il lui réclamait le paiement d'un montant de 47'693 francs correspondant à son salaire dû depuis le mois de mars à juin 2006, ainsi que des primes de match dues pour les périodes de juin à décembre 2005 et de janvier à juin 2006. Le 20 mars 2006, le demandeur, qui n'avait pas encore reçu de réponse à sa lettre du 10 mars 2006 et qui craignait que le président du conseil d'administration de la défenderesse, C., n'intervienne en sa défaveur auprès des clubs de football susceptibles de l'engager, a résilié "avec effet immédiat son contrat de travail, dans la mesure où Y. SA conteste avoir résilié le contrat de travail de X.". Pour le demandeur, la défenderesse, en l'excluant de la première équipe, l'empêchait d'exercer sa profession et portait gravement atteinte à ses droits de la personnalité en "modifiant de manière inattendue et

unilatérale[son]statut ()". Par lettre signature du 22 mars 2006, la défenderesse a contesté toute atteinte à la personnalité du demandeur ainsi que d'avoir résilié le contrat de travail. Le demandeur, par le biais de son mandataire, a répondu le 24 mars 2006 en ajoutant à ses prétentions formulées le 10 mars 2010 une indemnité de 49'846.50 francs pour résiliation injustifiée ou abusive (art.336a et 337c CO). Le demandeur a conclu en fixant à la défenderesse un délai au 29 mars 2006 pour s'acquitter en sa faveur d'un montant total de 97'539.50 francs "découlant de la fin des rapports de travail". Le demandeur, qui n'avait pas obtenu de réponse dans le délai précité, a fait notifier à la défenderesse, le 10 avril 2006, un commandement de payer d'un montant de 91'039.50 francs.

C.Sur plainte du demandeur et par ordonnance pénale du 16 juin 2006, le substitut du procureur général a condamné B. à une amende de 300 francs et aux frais pour avoir critiqué le demandeur par voie de presse "en le faisant apparaître comme un traître" et en qualifiant son comportement "d'identique à celui qu'aurait adopté un imbécile".

Le 23 juin 2006, suite à la relégation de Y. SA, la défenderesse a écrit à tous ses joueurs, ainsi qu'au demandeur, pour leur signifier que les primes de match de la saison 2005-2006 ne leur seraient pas versées, compte tenu des mauvais résultats de l'équipe.

D.Le 11 juillet 2006, le demandeur a ouvert action en paiement à l'encontre de la défenderesse devant l'une des Cours civiles du Tribunal cantonal en prenant les conclusions suivantes :

- " 1. Condamner Y. SA à payer à X. la somme de 88'690.50 francs, avec intérêts à 5% l'an dès le 24 mars 2006.
2. Prononcer la mainlevée définitive, à concurrence d'un montant de CHF 88'690.50, de l'opposition formée par Y. SA dans la poursuite n°206[.]
3. Avec suite de frais et dépens."

Reprenant les faits susmentionnés, le demandeur a fait valoir qu'il n'avait plus touché son salaire après le 31 mars 2006 et qu'il était sous contrat jusqu'au 30 juin 2006. Il réclame à ce titre un arriéré de trois mois de salaire. Les primes spéciales mentionnées à l'annexe 3 du contrat et intitulée "rémunération du joueur" étaient calculées à partir de points attribués aux joueurs pour leur participation aux matchs ; la valeur en franc du point était une portion d'un montant versé aux clubs par la ligue nationale, en fonction du rang obtenu au classement à la fin de chacun des deux tours du championnat. Au premier tour, de juillet à décembre 2005, le point valait 203 francs. A l'issue du second tour, lors de la relégation, la valeur du point a chuté à 181 francs. Durant le premier tour de la saison 2005-2006, la prime du demandeur, qui a joué dix-sept matchs et comptabilisé 51 points, s'élevait donc à 10'353 francs (51 x Fr. 203.- = Fr. 10'353.-). Pour le second tour, le demandeur, qui aurait probablement joué tous les matchs, aurait obtenu 54 points. Sa prime aurait donc normalement dû être d'au moins 9'774 francs (54 x Fr. 181 = Fr. 9'774.-). Contrairement à ce qu'indique la défenderesse et selon le contrat de travail, les primes de match ne sont pas allouées en fonction du résultat de l'équipe mais de la participation des joueurs aux matchs. Toutefois, aucun de ces montants n'a été versé au demandeur. En particulier, la prime de 250 francs, payée en septembre 2005, concernait un match de coupe de Suisse et les 5'000 francs de primes de match servis avec le salaire de décembre 2005 concernaient la saison précédente. Les prétentions du demandeur, selon le contrat de travail du 8 juillet 2005, se montent donc à 39'627 francs (3 X 6000 = 18'000 ; 3 X 500 = 1'500; 10'353 + 9'774 =

20'127). En outre, la défenderesse a résilié le contrat de travail de manière abrupte, de sorte que le demandeur peut prétendre à une indemnité pour résiliation abusive et injustifiée. Pour fixer le montant de cette indemnité, il faut considérer que le demandeur avait été employé de la défenderesse durant cinq ans, qu'il était le capitaine de la première équipe, qu'il a été licencié sans avertissement pour le seul fait d'avoir contesté une décision durant un match de championnat, que l'entraîneur a tenu des propos inadmissibles et constitutifs d'une atteinte grave à la personnalité du demandeur et que le licenciement a eu de graves répercussions sur son avenir professionnel en Super League. Au vu de ces différents éléments, la défenderesse doit être condamnée au paiement d'une indemnité de 49'063.50 francs (salaire mensuel de 6'500 francs + primes de la saison 2005/2006). Dès lors, les prétentions du demandeur s'élèvent à 88'690.50 francs (39'627 + 49'063.50).

E. Le 16 août 2006, la Caisse cantonale genevoise de chômage a, en application de l'article 29 LACI, adressé au Tribunal cantonal une déclaration d'intervention dans l'affaire opposant X. à Y. SA et a conclu, dans 3 mémoires distincts, à la condamnation de Y. SA au versement en faveur de la Caisse cantonale genevoise de chômage de:

1. la somme de 2'119.05 francs représentant les indemnités du mois d'avril 2006, plus intérêts 5% à partir du 20 juillet 2006, avec suite de frais.
2. la somme de 4'083.50 francs représentant les indemnités du mois de mai 2006, plus intérêts 5% à partir du 20 juillet 2006, avec suite de frais.
3. la somme de 3'162.25 francs représentant les indemnités du mois de juin 2006, plus intérêts 5% à partir du 20 juillet 2006, avec suite de frais.

Par communication du greffe du Tribunal cantonal datée du 24 août 2006, les parties ont été informées de la déclaration d'intervention de la Caisse cantonale genevoise de chômage et de son admission comme partie sur la base de la subrogation légale de l'article 29 LACI.

F. Dans son mémoire de réponse du 31 octobre 2006, la défenderesse a pris les conclusions suivantes :

- "1. Rejeter la demande en toutes ses conclusions.
2. Condamner le demandeur aux frais, dépens et honoraires de l'instance."

A l'appui de ses conclusions, la défenderesse allègue qu'elle n'a jamais résilié le contrat de travail du demandeur et que sa lettre du 2 mars 2006 n'est pas une lettre de résiliation puisqu'elle s'était engagée à verser ses obligations salariales selon les conditions du contrat signé. Elle a aussi offert au demandeur les moyens de maintenir sa forme physique en lui permettant de s'entraîner avec l'équipe des moins de vingt-et-un ans. Le demandeur a refusé cette possibilité. En définitive, c'est le demandeur qui a résilié lui-même son contrat en agissant par le biais de son mandataire; c'est pourquoi il est téméraire de sa part de prétendre au versement de son salaire pour les mois d'avril, mai et juin 2006, ainsi qu'au paiement d'une indemnité pour résiliation abusive. Contrairement à ce qu'affirme le demandeur, elle l'a informé de plusieurs occasions de conclure de nouveaux contrats. A la fin de la saison 2005-2006, Y. SA a été relégué en Challenge League après trente-trois ans de Super league. Ce résultat catastrophique justifiait le non-versement des primes de match et c'est pourquoi aucun joueur n'a reçu de prime pour l'exercice 2005-2006.

G. Dans son mémoire de réplique daté du 11 décembre 2006, le demandeur a confirmé ses conclusions en rappelant qu'il était au chômage et qu'il avait été engagé en qualité de joueur

non professionnel par Z. FC. Par contre, il n'a jamais été informé de démarches effectuées par la défenderesse pour lui retrouver du travail. Il estime qu'il n'est pas plus responsable que les autres joueurs de la relégation de Y. SA en Challenge League. De toute façon, les primes étaient versées aux joueurs du fait de leur participation aux matchs, sans considération du résultat du match. C'est pourquoi les autres joueurs y ont apparemment renoncé par écrit.

H. Dans sa duplique datée du 30 janvier 2007, la défenderesse a également confirmé ses conclusions en reprochant au demandeur d'avoir fait régner une mauvaise ambiance au sein de la première équipe et de ne pas avoir rempli les obligations qui lui incombent d'une façon fidèle et diligente, en allant jusqu'à se rebeller contre son entraîneur qui a dû prendre les mesures qui s'imposaient pour sauvegarder l'état d'esprit de la première équipe.

I. Dans le cadre de l'administration des preuves, quatre témoins ont été entendus, dont deux par commission rogatoire. Le demandeur et la défenderesse, par le président de son conseil d'administration, ont également été interrogés. Par ordonnance du 27 juin 2008, le juge instructeur a rejeté la proposition de preuves complémentaires formulée le 18 février 2008 et renouvelée le 6 mars 2008. Par ordonnance du 24 septembre 2008, le juge instructeur a ordonné la clôture de l'instruction et autorisé les parties à déposer des conclusions en cause jusqu'au 30 novembre 2008. Après le dépôt de leurs conclusions en cause dans le délai prolongé au 19 décembre 2008, le juge instructeur a informé les parties de son intention de les citer pour délibération à une prochaine audience. La défenderesse a informé la Cour, le 6 janvier 2009, qu'elle souhaitait plaider. Le 7 janvier 2009, le demandeur a indiqué à la Cour qu'il ne serait pas opposé à ce que le jugement soit rendu par voie de circulation. Au vu de la prochaine entrée en vigueur de la nouvelle organisation judiciaire, le juge instructeur a renoncé à imposer une audience de délibérations, à la suite de quoi le défendeur a renoncé à plaider et toutes les parties ont accepté un jugement rendu par voie de circulation.

C O N S I D E R A N T

1. Les demandeurs réclament le paiement d'une somme de 88'690.50 francs. La valeur litigieuse fonde donc la compétence de l'une des Cours civiles (art. 21 litt. a OJN). La défenderesse a son siège à Neuchâtel. Le for n'est à juste titre pas contesté (art. 3 al. 1 litt. b LFors).

2. L'article 328 CO impose à l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Si l'employeur viole ses obligations, le travailleur peut refuser d'exécuter certains travaux, et, le cas échéant, réclamer le préjudice subi (responsabilité contractuelle de l'article 27 CC). Il en ressort que l'employeur doit notamment respecter la santé physique et l'honneur personnel et professionnel du travailleur. (Zen-Ruffinen, Droit du sport, Zurich, 2002, no 595, p. 205). C'est notamment pourquoi le club qui écarte un joueur du contingent de la première équipe, l'empêche de venir s'entraîner, tout en lui payant son salaire, est en demeure, le joueur ayant besoin de s'entraîner pour garder la forme ; une période d'inactivité prolongée pourrait même hypothéquer la carrière de ce dernier. Le simple versement du salaire ne suffit donc pas. L'exclusion du contingent de la première équipe pourrait constituer un juste motif de résiliation immédiate du contrat de la part du joueur, à tout le moins après en avoir averti le club. Les circonstances particulières du cas sont bien sûr déterminantes (Zen-Ruffinen, op.cit., no 585, p. 202).

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art.337 al.1 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs 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).

Plus particulièrement, lorsque la résiliation immédiate est donnée par le travailleur, la jurisprudence a considéré qu'il y avait justes motifs notamment en cas d'atteinte grave aux droits de la personnalité de ce dernier, consistant par exemple dans le retrait d'une procuration sans que ce soit justifié par l'attitude du travailleur, dans une modification unilatérale ou inattendue de son statut qui n'est pas liée à des besoins de l'entreprise ou à l'organisation du travail, voire à des manquements du travailleur (Arrêt du Tribunal fédéral du 18 mai 2009,4A_132/2009, in ARV 2009 228ss, cons. 3.1.1, p.230).

3.a) Il ressort de l'administration des preuves que le demandeur a joué en qualité de sportif professionnel durant plus de cinq ans avec la première équipe de Y. SA et qu'il avait été nommé capitaine de l'équipe à tout le moins pour la saison 2005/2006. Durant la pause après la première mi-temps d'un match de championnat, alors que l'équipe gagnait, le demandeur a contesté une décision de l'entraîneur. Pour ce motif, l'entraîneur l'a exclu avec effet immédiat de la première équipe de Y. SA. Après le match, l'entraîneur s'est adressé à la presse en critiquant l'attitude du demandeur d'une façon attentatoire à l'honneur. Suite à deux entretiens qui ont eu lieu les 21 et 22 février 2006 et malgré une lettre du demandeur qui contestait sa mise à l'écart et rappelait son droit au respect de sa personnalité, la direction de la défenderesse a confirmé, par lettre signature du 2 mars 2006, la décision de l'entraîneur en indiquant au demandeur qu'elle lui permettait de s'entraîner avec la deuxième équipe (moins de 21 ans) et qu'elle lui verserait toutefois "ses obligations salariales selon les conditions du contrat de travail signé".

Tout d'abord, il ne ressort pas de la formulation de la lettre du 2 mars 2006 que la défenderesse entendait mettre fin au contrat qui la liait au demandeur puisqu'elle s'était engagée à lui verser son salaire jusqu'au terme de son engagement et à lui permettre de s'entraîner avec l'équipe des M-21. En définitive, c'est le demandeur qui, par lettre signature du 20 mars 2006, a résilié avec effet immédiat son contrat de travail en estimant que la défenderesse avait commis une grave atteinte à ses droits de la personnalité, en modifiant de manière inattendue et unilatérale son statut. C'est dès lors en vain qu'il persiste à soutenir que le courrier de la défenderesse du 2 mars 2006 doit être assimilé à une résiliation immédiate sans justes motifs du contrat de travail, au sens des articles 337 et 337c CO (D.47, conclusions en cause, litt. cin finep. 14).

b) Pour justifier la décision de l'entraîneur, la défenderesse soutient que dans le monde du football, le joueur est soumis à l'autorité de l'entraîneur qui est libre de sélectionner dans le contingent du club qui jouera avec la première équipe. C'est pourquoi la défenderesse estime qu'elle était en droit d'en écarter le demandeur et de lui imposer de s'entraîner avec la deuxième équipe. Elle estime donc que la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail par le demandeur était injustifiée à mesure qu'elle-même n'était pas en demeure.

En excluant le demandeur de sa première équipe sans pour autant le licencier, la défenderesse a effectivement imposé à son joueur, de façon unilatérale, une modification de son contrat de travail. Il appartient donc à la défenderesse de prouver que cette modification

du contrat de travail était liée aux besoins de l'entreprise ou à l'organisation du travail, voire à de graves manquements du travailleur (cons.2in fine).

En l'occurrence, la défenderesse qui se prévaut principalement de son droit de disposer à sa guise de ses joueurs, n'allègue expressément ni ne prouve aucune des circonstances susmentionnées. Implicitement, la défenderesse reproche pourtant au demandeur de s'être rebellé contre son entraîneur. Dans sa lettre du 23 février 2006, le demandeur reconnaît avoir exprimé de "simples réserves () à l'encontre du choix tactique de l'entraîneur ()". Selon l'entraîneur, le demandeur aurait refusé de jouer le piège du hors-jeu. Objectivement, si l'attitude du demandeur peut éventuellement être considérée comme fautive, il ne pourrait s'agir que d'une faute légère. Quoiqu'il en soit, il n'était sûrement pas nécessaire d'exclure sur-le-champ et définitivement le demandeur de la première équipe. Durant la pause après la première mi-temps, il suffisait que l'entraîneur désigne comme capitaine un autre joueur qui aurait partagé davantage sa vision du jeu et qu'il laisse le demandeur finir le match sur le banc des remplaçants.

L'exclusion de la première équipe représente, à n'en pas douter, une modification inattendue et unilatérale du contrat qui a eu pour conséquence de reléguer le demandeur dans une position inférieure à celle qui était précédemment la sienne selon son contrat de travail, sans que cela ne soit dicté par de graves manquements de sa part. Une telle décision était donc susceptible de ruiner le rapport de confiance qui doit exister dans les rapports de travail et justifiait la résiliation par le travailleur de son contrat. Par ailleurs, en privant le demandeur, alors âgé de trente-deux ans, de compétition en Super League ■ ce que la possibilité de s'entraîner avec l'équipe des moins de vingt-et-un ans ne pouvait à l'évidence pas compenser - et en soutenant l'entraîneur qui tenait des propos attentatoires à l'honneur de son joueur dans la presse, la défenderesse a certainement précipité la fin de la carrière du demandeur qui n'a plus pu envisager un transfert dans le délai prévu dans le règlement de la SFL et qui, de fait, se trouvait encore au chômage en fin d'année 2006 (fait 68 de la réplique). Par son comportement, la défenderesse a violé le contrat en empêchant le demandeur de fournir sa prestation de travail. Ce dernier a donc valablement résilié son contrat avec effet immédiat alors que la défenderesse était en demeure d'accepter sa prestation de travail. Au demeurant, la défenderesse n'allègue ni ne prouve qu'elle aurait auparavant signifié un avertissement au demandeur pour qu'il se conforme au contrat, avec le risque qu'une nouvelle faute rende possible son renvoi.

4.L'article 337b al.1 CO stipule que si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail. Selon le Tribunal fédéral, l'article 337b CO règle de manière exhaustive et impérative les conséquences de la résiliation immédiate justifiée par le travailleur, de sorte que l'employé, qui procède à la résiliation immédiate et justifiée de son contrat, ne peut prétendre à l'indemnité fondée sur l'article 337c al.3 CO ou à l'application par analogie de cette disposition. En effet, une telle indemnité compense l'atteinte à la personnalité du travailleur causée par le caractère injustifié du licenciement immédiat; il ne saurait donc en être question lorsque c'est le travailleur qui donne son congé. Toutefois, en cas de violation de ses droits de la personnalité, le travailleur qui résilie avec effet immédiat et de façon justifiée son contrat, garde la possibilité de demander l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur les articles 328 et 49 CO, en cas de violation de ses droits de la personnalité (ATF 133 III 657 cons.3.3.3 et 3.4, p.662-664).

En l'espèce, le demandeur peut prétendre au versement du salaire qu'il aurait touché si les rapports de travail avaient pris fin au terme du contrat conclu jusqu'au 30 juin 2006. Le demandeur a reçu son salaire pour la dernière fois le 31 mars 2006; il a ainsi droit à son salaire pour les mois d'avril à juin 2006, ce qui représente un montant de 18'000 francs (Fr. 6'000.- x 3 mois = Fr. 18'000.-). En revanche, le remboursement forfaitaire des frais à raison de 500 francs par mois, qui est subordonné à la condition de l'exercice effectif d'une activité professionnelle par le travailleur pendant la période considérée (Wylér, Droit du travail, Berne 2008, p.285), n'est pas dû durant les mois d'avril à juin 2006 puisque le demandeur n'a pas fourni sa prestation de travail.

5.a) Le demandeur réclame également le paiement des primes de participations aux matchs pour la saison 2005/2006 qu'il aurait obtenues s'il n'avait pas dû résilier son contrat avec effet immédiat pour de justes motifs. La défenderesse conteste devoir payer une quelconque prime à ses joueurs pour la saison 2005/2006 en raison de la relégation en Challenge League de son équipe.

b) L'art. 18 du contrat renvoie à une annexe 3 intitulée "Rémunération du joueur" qui fait partie intégrante du contrat ■ elle est également signée par les parties - et qui prévoit dans la 2ème rubrique ("primes spéciales") des "primes selon barème identique aux autres joueurs". Au bas de cette annexe figure la mention que le calcul des primes s'arrête à la fin de chaque mois, que l'employeur verse les primes échues avec le salaire du mois suivant et accompagne ce versement d'un décompte détaillé. Ce système de primes est expliqué dans une pièce déposée au dossier et qui émane de la défenderesse. Ce document mentionne quel est le montant à disposition ("Le montant que la ligue nationale alloue aux clubs en fonction de leur classement est intégralement reversé aux joueurs, sous forme de primes"), comment se calcule la prime et quand ont lieu les paiements des primes (à la fin des mois de décembre et de juin). Il faut en conclure que ces primes sont dues indépendamment du maintien de l'équipe en Super League ou de sa relégation. Il ressort également du dossier que le montant des primes correspond à la redistribution aux joueurs, via les clubs, d'une partie des droits de télévision. Il est dès lors sans pertinence qu'au terme de la saison 2004-2005, la défenderesse, qui connaissait de graves problèmes financiers, ait obtenu de certains joueurs un renoncement temporaire en leur soumettant des conventions de postposition. Pas plus pour des primes que pour les salaires, les contrats conclus entre les joueurs et la défenderesse ne permettaient pas à celle-ci de refuser à ceux-là leurs primes de matchs au motif que le club avait été relégué. Au demeurant, selon les témoins O., H. et I., tout ou partie des primes de matchs de la saison 2005-2006 a finalement été versée aux joueurs durant la saison 2006-2007, nonobstant la relégation. Il faut en conclure que le demandeur a droit au paiement de ses primes de matchs pour la saison 2005-2006.

c) Au terme du premier tour, Y. SA qui occupait le huitième rang a reçu 160'000 francs, alors que les joueurs comptabilisaient un total de 787 points dont 51 ont été attribués au demandeur. La valeur du point était de 203 francs ($160'000 / 787 = 203$), de sorte que l'indemnité du demandeur pour le premier tour se monte à 10'353 francs ($203 \times 51 = 10'353$).

d) Pour le second tour, le demandeur avait joué tous les matchs jusqu'au 19 février 2006. Il est donc très vraisemblable que le demandeur, s'il n'avait pas été exclu prématurément, aurait joué l'ensemble des matchs. A l'issue du second tour, Y. SA se trouvait au neuvième rang. Le club a donc reçu 150'000 francs de droit de télévision, au vu du décompte de 2003-2004 également valable pour la saison 2005-2006 (lettre de la défenderesse du 29

mars 2007). Ne disposant pas du nombre de points réalisés par les joueurs, il convient de le calculer. Selon les explications du témoin O., en général, la feuille de match comportait 45 points (11 joueurs commençaient le match ce qui faisait 33 points (11 x 3); à cela s'ajoutaient les trois points dévolus au gardien remplaçant ; à chaque match, trois changement de joueurs peuvent intervenir, ce qui apportait 6 points (3 x 2) ; les trois joueurs qui restaient sur le banc ramenaient 3 points ; le tout représente les 45 points (33 + 3 + 6 + 3 = 45 ; D.20). En comptant Y. SA, dix équipes étaient engagées dans le deuxième tour du championnat. Comme chaque équipe jouait deux fois l'une contre l'autre, une fois à domicile et une fois à l'extérieur, Y. SA a joué 18 matchs (2 x 9 confrontations). Le nombre de points réalisés par les joueurs durant le deuxième tour peut donc être équitablement fixé à 810 points (45 x 18) et la valeur du point à 185 francs (150'000 / 810). Certes, le demandeur réclame ses primes de matchs en prenant en considération une valeur du point de 181 francs seulement ; la Cour n'est pas liée par ce calcul et ne statue pasultra petitaen retenant le montant de 185 francs. En effet, il s'agit du même objet (les primes de matchs faisant partie du salaire) et de la même conclusion n° 1 (conclusion en paiement), alors que d'autres postes qui composent son montant total (88'690 francs) sont en revanche écartés (p. ex les frais forfaitaires pour 1'500 francs), si bien que le total alloué reste inférieur au montant de la conclusion (voirBohnet, Code de procédure civile annoté, COM 6 al. 1 art. 56). Si le demandeur exclu de son équipe n'avait pas été amené à résilier son contrat, sa prime pour le deuxième tour aurait été de 9'990 francs (18 matchs à 3 points, soit 54 points valant 185 francs = 9'990) ; c'est ce montant qui sera retenu, plutôt que 9'774 francs.

6.Le demandeur dont les droits de la personnalité ont été lésés peut prétendre en sus à une indemnité de tort moral pour violation de l'article328 CO, fixée en application de l'article 49 CO (cons. 4 ci-dessus). Comme il ne s'agit pas d'une indemnité à caractère pénal fondée sur l'article 337c al.3 CO, le montant alloué sera fixé sur la base des règles plus strictes sur le tort moral, moins généreuses. Au moment de fixer cette indemnité, il faut considérer que le demandeur a été atteint dans son honneur par les propos diffusés dans la presse, notamment ceux qui émanaient de l'entraîneur du club, avec un président qui, encore à l'audience du 22 avril 2008, n'a rien fait pour se distancer de la position adoptée par son subordonné B. et qui, au contraire, a expliqué : "Je suis le président du club et je suis aussi un militaire. Je travaille par voie hiérarchique et ma tâche est d'amener de l'argent. Donc je fais confiance à mes subordonnés et je ne suis pas chargé d'aller dans les vestiaires voir ce qui s'y passe" (interrogatoire). A la suite de son exclusion de la première équipe de la défenderesse, le demandeur n'a plus été en mesure de jouer enSuper League, ce qui constitue une répercussion importante sur sa carrière de joueur professionnel. Par ailleurs, la décision d'exclusion du demandeur, qui avait joué plus de cinq ans pour le compte de la défenderesse, ne répondait à aucune nécessité dans la mesure où aucune faute grave ne pouvait lui être reprochée. Tout bien pesé, une indemnité de 15'000 francs se justifie.

7.En conclusion, la défenderesse doit d'abord au demandeur 18'000 francs de solde de salaire de base et 20'343 francs de primes de matchs pour le premier et le deuxième tour de la saison 2005/2006, soit38'343 francs. Ce montant s'entend en brut. La défenderesse devra ensuite s'acquitter d'une indemnité de tort moral de15'000 francsen net. Ces montants sont productifs d'intérêts à 5% l'an depuis la date de la résiliation de son contrat par le travailleur (art.339 al.1 CO), soit depuis le moment de la survenance du dommage, à tout le moins depuis la date du 24 mars 2006, qui figure dans les conclusions de la demande.

8. En application de l'article 29 LACI et de la loi genevoise d'application en matière de chômage, la Caisse de chômage est subrogée dans les droits du travailleur à l'encontre de l'employeur, à concurrence des montants versés par la caisse. En l'espèce, le demandeur a perçu 9'364.80 francs d'indemnités chômage entre avril et juin 2006. La demande de la Caisse est dès lors bien fondée à concurrence de ce montant, qui vient en déduction de ce que la défenderesse doit au demandeur. Les intérêts moratoires pour ces sommes sont dus dès la date pour laquelle ils sont demandés.

9. La mainlevée définitive de l'opposition faite au commandement de payer dans la poursuite no 206[] doit être prononcée à concurrence de 43'978.20 francs, avec intérêts à 5% l'an dès le 24 mars 2006, soit le montant alloué au demandeur, après déduction du montant revenant directement à la Caisse de chômage.

10. Le demandeur obtient gain de cause sur le principe d'une résiliation immédiate et justifiée de son contrat de travail mais avec une indemnité de tort moral sensiblement inférieure au montant réclamé en vertu de l'article 337c al.3 CO. Dès lors, il se justifie de répartir les frais de la procédure à raison d'un quart à la charge du demandeur et des trois quarts à la charge de la défenderesse, qui sera en outre condamnée au paiement d'une indemnité de dépens réduite après compensation partielle.

Par ces motifs, LA Ire COUR CIVILE

1. Condamne la défenderesse à verser au demandeur un montant de 28'978.20 francs brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 24 mars 2006.

2. Condamne la défenderesse à verser au demandeur un montant de 15'000 francs net, avec intérêts à 5% l'an dès le 24 mars 2006.

3. Condamne la défenderesse à verser à la Caisse de chômage un montant de 9'364.80 francs net, avec intérêts à 5% l'an au 20 juillet 2006.

4. Prononce la mainlevée définitive de l'opposition faite au commandement de payer dans la poursuite n° 206[], à concurrence de 43'978.20 francs, avec intérêts à 5% l'an dès le 24 mars 2006.

5. Met les frais de la cause, arrêtés à 4'519 francs, et avancés par le demandeur, à la charge de la défenderesse à raison des trois quarts et à celle du demandeur à raison d'un quart.

6. Rejette toute autre ou plus ample conclusion.

7. Condamne la défenderesse au paiement d'une indemnité de dépens réduite après compensation partielle de 8'000 francs en faveur du demandeur.

Neuchâtel, le 9 décembre 2010

VII. Protection de la personnalité du travailleur

1. En général

1 L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. 1

2 Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux

conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.²

¹Phrase introduite par le ch. 3 de l'annexe à la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité, en vigueur depuis le 1er juillet 1996 (RO19961498; FF1993I 1163).²Nouvelle teneur selon le ch. 3 de l'annexe à la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité, en vigueur depuis le 1er juillet 1996 (RO19961498; FF1993I 1163).

IV. Résiliation immédiate

1. Conditions

a. Justes motifs

¹L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.¹

²Sont notamment considérées comme de justes motifs 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.

³Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

¹Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1er janv. 1989 (RO19881472; FF1984II 574).

2. Conséquences

a. Résiliation justifiée

¹Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.

²Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances.

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