



E \_\_\_\_\_  
**Dom. élu:** Me Laurent STRAWSON  
Rue de Beaumont 3  
1206 Genève

Monsieur T \_\_\_\_\_  
**Dom. élu:** Me Marco CRISANTE  
Rue du Conseil-Général 18  
1205 Genève

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 28 mai 2008

Mme Guy STANISLAS, président

MM. Charles DORMOND et Jean-Luc SCHEIDEGGER, juges employeurs

Mme Béatrice BESSE et M. Francis KOHLER, juges salariés

M. Florian BAIER, greffier d'audience

**EN FAIT**

- A.** Par jugement du 16 octobre 2006, le Tribunal des prud'hommes a condamné E\_\_\_\_\_ (ci-après : E\_\_\_\_\_ ) à payer à T\_\_\_\_\_ la somme brute de fr. 538'800.- à titre de dommages et intérêts fondés sur l'art. 337c al.1 CO ainsi que la somme nette de fr. 150'000.- à titre d'indemnité fondée sur l'art. 337c al.3 CO. En substance, le Tribunal a considéré que les parties étaient valablement liées par un contrat de travail dont la résiliation injustifiée résultait d'une décision unilatéralement prise par l'employeur. Le Tribunal des prud'hommes a ainsi jugé que T\_\_\_\_\_ avait subi un dommage dès lors qu'il n'avait pas perçu de rémunération jusqu'à l'échéance de son contrat prévue pour l'année 2008. Invoquant une résiliation immédiate injustifiée des rapports de service, le Tribunal a en outre alloué à l'employé une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO.
- B.** Par mémoire du 16 novembre 2006, E\_\_\_\_\_ appelle du jugement du Tribunal des prud'hommes et conclut à ce que la décision entreprise soit intégralement réformée, T\_\_\_\_\_ étant débouté de toutes ses prétentions à l'encontre de E\_\_\_\_\_. À l'appui de son appel, E\_\_\_\_\_ conteste l'existence d'un contrat de travail qui justifierait la réclamation de l'employé ; devrait-on admettre l'existence d'un tel contrat que la dénonciation ne pourrait en être imputée à l'employeur qui n'a pas procédé à la résiliation des rapports de service ; enfin, les éléments du dommage retenus par les premiers juges sont contestés et ne prennent pas en considération les rémunérations effectivement perçues par T\_\_\_\_\_.
- C.** Par réponse du 28 décembre 2006, T\_\_\_\_\_ s'oppose à l'appel interjeté par E\_\_\_\_\_ et conclut à la confirmation du jugement attaqué.
- D.** Il ressort de la procédure les faits pertinents suivants :

- a. E\_\_\_\_\_ est une société anonyme avec siège à X\_\_\_\_\_, dont le but social est la gestion, l'exploitation et l'animation des activités professionnelles et commerciales d'un secteur professionnel de hockey sur glace.

T\_\_\_\_\_ est un joueur de hockey sur glace professionnel. Il a évolué au sein du E\_\_\_\_\_ durant les saisons 2002-2003 et 2003-2004. Les parties étaient liées par un contrat de travail de durée déterminée qui avait commencé le 1<sup>er</sup> mai 2002 et s'était terminé le 30 avril 2004 (pièce 2 déf).

- b. Le 1<sup>er</sup> février 2004, T\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_, représentée par A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, respectivement directeur technique et président du club, ont signé un document intitulé « Contrat de principe » dont il est indiqué qu'il « *sert de contrat valide et est accepté par les deux parties comme un accord légal. Après acceptation des clauses et signature par le joueur et le club, le club soumet au joueur un contrat de joueur standard qui sera signé par le joueur et le club* ». Ledit document prévoit notamment que la durée du contrat est de trois saisons, soit les saisons 2004-2005, 2005-2006 et 2006-2007, plus une saison en option (en faveur du joueur) et que le salaire de base est de fr. 300'000.- par saison, plus une allocation de fr. 3'500.- par saison pour le matériel. Au surplus, le document prévoit le paiement de diverses primes en fonction des résultats obtenus (pièce 1 et 1bis dem.).

- c. Peu de temps après la conclusion de ce contrat, déjà dans le courant du mois de mars 2004, E\_\_\_\_\_ a souhaité remettre en cause les termes de l'accord précité, l'intégration du joueur T\_\_\_\_\_ au sein de l'équipe ne semblant plus entrée dans le projet sportif du club. Dès cette époque, les parties sont entrées en négociation afin d'aboutir à un règlement amiable de la relation contractuelle née de l'accord du 1<sup>er</sup> février 2004.

- d. Le 26 avril 2004, A\_\_\_\_\_ (ci- après : Chris A\_\_\_\_\_ ) a ainsi adressé à C\_\_\_\_\_, l'agent de T\_\_\_\_\_, un courrier électronique dont la teneur est notamment la suivante :

« C\_\_\_\_\_,

*Comme discuté.*

*Je confirme que nous payerons à T\_\_\_\_\_ CHF 100'000 (50/50) par année, pour les années 2004-05, 2005-06, 2006-07, 2007-08.*

[...]

*Merci pour ta compréhension et ton aide avec ce transfert.*

A\_\_\_\_\_ » (pièces 2 et 2bis dem.).

- e. Afin de préserver sa saison sportive et souhaitant être intégré au sein d'un club, T\_\_\_\_\_ a finalement conclu avec D\_\_\_\_\_AG (ci-après : D\_\_\_\_\_AG), société exploitante du club de hockey de F\_\_\_\_\_, un contrat de travail, daté du 29 avril 2004, d'une durée de deux ans débutant le 1<sup>er</sup> mai 2004 et se terminant le 30 avril 2006. Le contrat prévoyait un salaire annuel fixe de fr. 144'000.- brut la première année et de fr. 222'000.- la seconde. Sa validité était soumise à la condition qu'un accord intervienne entre T\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_, et que le coût du transfert de T\_\_\_\_\_, à charge du club, ne soit pas supérieur à fr. 45'000.- (pièces 7 et 7 bis, notamment l'art. 14, dem.). Lors de la saison 2004-2005, T\_\_\_\_\_ a reçu de D\_\_\_\_\_AG une prime de fr. 28'000.- en sus de son salaire annuel de fr. 144'000.- (pièce 56 et 56 bis dem.).

- f. Par télécopie du 14 mai 2004, le conseil de E\_\_\_\_\_ a proposé à T\_\_\_\_\_, par l'intermédiaire de C\_\_\_\_\_, d'accepter la transaction suivante :

« [...] 1.) *Les relations contractuelles entre E\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_ sont interrompues du 1<sup>er</sup> mai 2004 au 30 avril 2006. Le joueur a donc droit de jouer*

*pour D AG pendant les deux prochaines saisons 2004-2005 et 2005-2006. E\_\_\_\_\_ prend à sa charge une partie du salaire du joueur en payant une indemnité de fr. 200'000.- brut pendant deux ans (24 tranches mensuelles). Ces paiements commencent le 31 mai 2004 et se terminent le 30 avril 2006.*

*- E\_\_\_\_\_ n'aura pas d'autres obligations légales ou contractuelles envers le joueur pendant cette période de 24 mois. En particulier, l'assurance-maladie sera prise en charge par D\_\_\_\_\_AG pendant cette période.*

*- La feuille d'offre signée le 1<sup>er</sup> février 2004 sera valide à partir du 1<sup>er</sup> mai 2006 et T\_\_\_\_\_ sera alors un employé du E\_\_\_\_\_ pendant la durée restante du contrat (2006-2007 et option pour la saison 2007-2008).*

*2.) La seconde alternative est que le E\_\_\_\_\_ paie à T\_\_\_\_\_ CHF 300'000.- sur une période continue de 36 mois commençant le 1<sup>er</sup> mai 2004 et finissant le 30 avril 2007.*

*- E\_\_\_\_\_ n'aura pas d'autres obligations légales ou contractuelles envers le joueur [...] » ( pièces 8 et 8 bis dem.).*

- g.** Par courrier du 21 mai 2004 adressé au conseil de E\_\_\_\_\_, le conseil de l'époque de T\_\_\_\_\_ a, à son tour, proposé de mettre fin au litige notamment moyennant le paiement au joueur par E\_\_\_\_\_ d'une somme nette de fr. 300'000.-. Aux termes de ce courrier, le conseil de T\_\_\_\_\_ attirait l'attention de son confrère que faute d'accord entre les parties, le demandeur offrait encore une fois explicitement sa prestation de travail, soit se montrait prêt à remplir ses obligations résultant du contrat conclu le 1<sup>er</sup> février 2004 (pièces 9 et 9 bis).

Il s'ensuivit alors un important échange de correspondances entre les parties, sans toutefois que celles-ci parviennent à aboutir à un accord (pièces 10 à 35 bis), et ce malgré une tentative de médiation menée par le H..

- h.** Le 4 novembre 2004, T\_\_\_\_\_ a fait notifier à E\_\_\_\_\_ un commandement de payer, auquel il a été fait opposition (pièce 54 dem.).
- E.** Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 25 août 2005, T\_\_\_\_\_ a assigné E\_\_\_\_\_ en paiement de fr. 970'000.-, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2004. Ladite somme se décompose comme suit :

- fr. 820'000.- brut à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 1 CO,
- fr. 150'000.- net à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO.

T\_\_\_\_\_ a également conclu au prononcé de la mainlevée définitive de l'opposition formée par l'appelante au commandement de payer (poursuite n° 04 243510 N), notifié le 4 novembre 2004.

A l'appui de ses conclusions, T\_\_\_\_\_ a en substance indiqué que, nonobstant le contrat du 1<sup>er</sup> février 2004, A\_\_\_\_\_ était venu le trouver au mois de mars 2004, à la fin du match de *play-off* à Genève contre I\_\_\_\_\_, soit le premier match de la série, pour l'informer qu'il ne comptait plus sur lui à l'avenir, ses performances sportives étant soi-disant insuffisantes depuis plus de quatre mois. Par la suite, T\_\_\_\_\_ avait reçu une offre de D\_\_\_\_\_AG et s'était déclaré d'accord de l'accepter si E\_\_\_\_\_ était prête à payer la différence de salaire en résultant. T\_\_\_\_\_ a insisté sur le fait que E\_\_\_\_\_ avait, dès le début, été tenue infirmée des pourparlers avec D\_\_\_\_\_AG.

E\_\_\_\_\_ a contesté intégralement les conclusions de l'employé. L'employeur a notamment indiqué ne pas être lié par un contrat de travail avec le joueur et, dans l'hypothèse de l'existence d'un tel contrat, ne pas l'avoir résilié. L'employeur ajoutait également n'avoir été informé du transfert de T\_\_\_\_\_ que

très tardivement et par la presse, ce qui l'avait motivé à mettre un terme aux négociations.

- F.** L'instruction du Tribunal a notamment porté sur les circonstances liées à la cessation de la collaboration du joueur au sein du club.

Le joueur a notamment indiqué qu'après le début des *play-offs*, aux alentours de la mi-mars, A\_\_\_\_\_ était venu le trouver pour l'informer qu'il ne pourrait plus jouer du fait qu'il ne fournissait pas les prestations qu'il attendait de lui et que le groupe J\_\_\_\_\_, propriétaire du club, n'allait pas pouvoir payer le salaire prévu pour cette raison. Toutefois, A\_\_\_\_\_ lui avait assuré qu'il ferait tout pour lui trouver un autre club. Se sentant à son aise dans l'équipe et sachant qu'il lui aurait été difficile de retrouver des conditions identiques, T\_\_\_\_\_ avait alors fait part de son désaccord avec la proposition de A\_\_\_\_\_. Le joueur a encore précisé que lui-même n'avait rien entrepris pour se trouver un autre club et que, conformément à la pratique sportive, A\_\_\_\_\_ avait contacté C\_\_\_\_\_ afin qu'il lui trouve un autre club. Enfin, il a déclaré qu'il n'aurait jamais accepté de signer un contrat avec D\_\_\_\_\_AG si E\_\_\_\_\_ ne s'était pas engagée à prendre en charge la différence de salaire en résultant et qu'il n'avait commencé à s'entraîner avec le club qu'à compter du 5 août 2004.

A\_\_\_\_\_ a reconnu avoir fait part de son mécontentement et de celui du groupe J\_\_\_\_\_ s'agissant des performances du joueur en indiquant que ce dernier avait reconnu cette insuffisance, la question financière n'étant pas un problème, le groupe J\_\_\_\_\_ étant multimillionnaire. A\_\_\_\_\_ a également reconnu avoir contacté C\_\_\_\_\_ le lendemain afin de lui expliquer la situation. A\_\_\_\_\_ a notamment expliqué à C\_\_\_\_\_ qu'il fallait soit que le joueur élève le niveau de ses performances, soit qu'il cherche une solution ailleurs qu'à Genève. Quelques jours plus tard, A\_\_\_\_\_ avait reparlé de cette question avec C\_\_\_\_\_ et avait envisagé avec lui son maintien à Genève. A\_\_\_\_\_ a toutefois ajouté qu'il savait d'expérience qu'il ne fallait pas qu'un joueur reste s'il était insatisfait. S'agissant

du transfert à D\_\_\_\_\_AG, il a déclaré avoir été informé de l'intérêt qui était porté à T\_\_\_\_\_ par ledit club, probablement à fin mai, début juin 2004.

T\_\_\_\_\_ a répliqué que, s'il était exact que le soir de sa discussion avec A\_\_\_\_\_, l'équipe avait joué un mauvais match, il ne lui avait jamais indiqué qu'il était mécontent d'être à Genève, ce d'autant qu'il venait de signer le contrat six semaines auparavant, que lui et sa famille se plaisaient à Genève ; d'autre part, avant d'accepter la proposition que E\_\_\_\_\_ lui avait faite, il en avait reçu d'aussi intéressantes d'autres clubs. Néanmoins, comme il connaissait bien le E\_\_\_\_\_ dans lequel il venait de jouer deux ans et dont il était un élément important, il avait choisi d'y rester et un nouveau contrat de quatre ans avait été négocié et signé, comportant un salaire d'autant plus important qu'il était âgé de 32 ans. S'agissant du document intitulé « Contrat de travail entre le E\_\_\_\_\_ et Monsieur T\_\_\_\_\_ », constituant le contrat de travail « officiel », le joueur a déclaré ne pas avoir reçu ce document à l'époque et que, lors de son premier engagement, il n'avait d'ailleurs reçu un tel document à signer que plusieurs mois après avoir conclu le document intitulé « Contrat de principe » (pièces 56 à 57 bis dem.).

- G.** Entendu en qualité de témoin, K\_\_\_\_\_, directeur sportif de D\_\_\_\_\_AG, a déclaré qu'il avait négocié le transfert de T\_\_\_\_\_. Il avait eu, sauf erreur, des contacts avec C\_\_\_\_\_ durant la seconde quinzaine du mois d'avril 2004. Le témoin ne connaissait pas les raisons pour lesquelles le joueur devait quitter le E\_\_\_\_\_, mais il lui avait été dit qu'il y avait été contraint et qu'on ne voulait plus de lui. Une ou deux semaines après son premier entretien avec C\_\_\_\_\_, le témoin avait été contacté par A\_\_\_\_\_ auquel il avait alors confirmé que si T\_\_\_\_\_ devait quitter le E\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_AG était intéressée à l'engager. Le témoin a ajouté que E\_\_\_\_\_ était parfaitement informé des négociations en cours s'agissant du transfert de son joueur. Etant donné que la situation avec le E\_\_\_\_\_ n'était pas réglée, le joueur n'avait pu commencer à s'entraîner au D\_\_\_\_\_AG qu'à compter du mois d'août 2004.



Entendue en qualité de témoin, L\_\_\_\_\_ a déclaré qu'à l'époque, en tant que physiothérapeute salariée du E\_\_\_\_\_, elle avait régulièrement des contacts avec A\_\_\_\_\_, lequel lui avait clairement indiqué qu'il subissait des pressions de la part du groupe J\_\_\_\_\_, qui finançait le club et qu'il fallait que T\_\_\_\_\_ s'en aille, car son contrat déséquilibrait le budget du club. De son côté, le joueur n'avait pas envie de partir, d'autant qu'il venait de signer un important contrat pour trois ans avec le club.

C\_\_\_\_\_, entendu en qualité de témoin, a expliqué qu'en tant qu'agent du joueur, il avait négocié le contrat du 1<sup>er</sup> février 2004, dont T\_\_\_\_\_ était très satisfait, notamment parce que sa famille et lui se plaisaient beaucoup à Genève. Peu de temps après la conclusion de ce contrat, le joueur lui avait téléphoné pour l'informer que, contre toute attente, A\_\_\_\_\_ ne voulait plus de lui dans l'équipe. Le témoin avait donc pris contact avec ce dernier pour connaître les raisons de ce retournement de situation. A\_\_\_\_\_ lui avait alors indiqué que, d'une part, il n'était pas satisfait des prestations du joueur et que, d'autre part, le club était aux prises avec des difficultés financières. Le témoin a indiqué qu'en dix ans d'expérience, il n'avait jamais été confronté à une telle situation. Après avoir discuté à nouveau avec A\_\_\_\_\_, il avait été décidé que T\_\_\_\_\_ resterait au E\_\_\_\_\_. Cependant, étant donné l'attitude de A\_\_\_\_\_ à son égard, le poussant à partir, le témoin avait proposé son aide pour trouver une autre alternative acceptable pour le joueur. En fin de compte, le témoin était parvenu à négocier un contrat avec D\_\_\_\_\_AG. Tout au long des pourparlers avec D\_\_\_\_\_AG, E\_\_\_\_\_ avait été tenu au courant. Le témoin a indiqué qu'en cas de rupture de contrat par un club, il était usuel que ce dernier prenne à sa charge le dommage subi par le joueur. Au surplus, le témoin n'avait jamais reçu du club le document intitulé « contrat standard » pour les saisons 2004-2008. Le témoin a tenu à préciser qu'avant la conclusion du contrat du 1<sup>er</sup> février 2004, T\_\_\_\_\_ avait eu la possibilité de conclure des contrats de même importance que celui du 1<sup>er</sup> février 2004 avec d'autres clubs, mais qu'il avait choisi de rester à Genève par

fidélité pour E\_\_\_\_\_ et parce que lui et sa famille s'y plaisaient. Enfin, le témoin a ajouté que la situation que le joueur avait vécue à Genève ainsi que les problèmes économiques qui en avaient découlé l'avaient affecté de sorte que la qualité de son jeu en avait souffert pendant la première saison. Il considérait donc qu'il avait subi un dommage au niveau de son activité sportive.

Le témoin B\_\_\_\_\_, président du E\_\_\_\_\_ jusqu'au printemps 2005, a confirmé avoir signé le contrat du 1<sup>er</sup> février 2004, au sujet duquel il a expliqué qu'il s'agissait d'un contrat de principe, non définitif, mais qui engageait néanmoins valablement les parties. L'étape suivante était la conclusion d'un contrat définitif, que lui-même n'avait jamais vu ni signé.

**H.** Par courrier du 22 mars 2006, T\_\_\_\_\_ a informé le Tribunal qu'il avait signé un contrat avec le M\_\_\_\_\_ pour les deux prochaines saisons (2006-2007 et 2007-2008) et qu'il en résulterait une modification des conclusions prises lors du dépôt de la demande. Il a notamment produit une copie du contrat de travail entre lui-même et le M\_\_\_\_\_ (pièces 58 et 58 bis dem.). Ce contrat prévoit un revenu annuel minimal de fr. 128'000.-. Il ressort également des pièces versées à la procédure que le joueur a perçu de D\_\_\_\_\_AG, en plus de son salaire fixe, une somme supplémentaire de fr. 25'200.- à titre de primes (pièces 59 et 59 bis dem.). T\_\_\_\_\_ a ainsi diminué ses prétentions et a conclu au paiement par E\_\_\_\_\_ de fr. 688'800.-, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2004, ladite somme se décomposant comme suit :

- fr. 538'800.- brut à titre dommages-intérêts au sens de l'article 337c al. 1 CO ;
- fr. 150'000.- net à titre d'indemnité au sens de l'article 337c al. 3 CO.

**I.** Par jugement du 16 octobre 2006, le Tribunal des prud'hommes a fait droit à la réclamation de T\_\_\_\_\_. Le Tribunal a tout d'abord admis l'existence d'un contrat de travail entre les parties et s'est donc déclaré compétent à raison de la matière pour connaître du litige. Le Tribunal a ensuite retenu que la résiliation

de ce contrat de travail résultait d'une décision unilatérale de l'employeur et a considéré que ce licenciement immédiat était injustifié. Le Tribunal a accepté les réclamations de T\_\_\_\_\_ et a ainsi jugé qu'il pouvait prétendre au versement d'une somme brute de fr. 538'000.-, avec intérêts moratoires à 5% dès le 1<sup>er</sup> mai 2004 et d'une somme nette de fr. 150'000.-, avec intérêts moratoires à 5% dès le 1<sup>er</sup> mai 2004, à titre d'indemnités fondées sur l'art. 337c al. 1 et 3 CO.

**J.** A l'encontre de ce jugement, E\_\_\_\_\_ a interjeté appel par acte déposé au greffe de la Juridiction le 16 novembre 2006 et a conclu à la réformation du jugement entrepris. En substance, l'appelante fait grief au Tribunal d'avoir consacré une appréciation manifestement inexacte, incomplète et/ou arbitraire des faits de la cause, de la chronologie des événements, des propres déclarations de T\_\_\_\_\_, de son agent et des courriers de ses mandataires. L'appelante conteste l'existence d'un contrat de travail conclu, le 1<sup>er</sup> février 2004, pour une durée déterminée de trois années au motif que l'accord intervenu à cette date n'avait pas un effet obligatoire pour les parties. Elle conteste également que le contrat de principe du 1<sup>er</sup> février 2004 aurait été résilié de façon unilatérale et immédiate par l'employeur en relevant notamment à ce sujet que A\_\_\_\_\_ ne disposait pas de pouvoirs sociaux au sein du club l'autorisant à dénoncer un contrat de travail. Enfin, elle conteste les éléments du dommage retenus par les premiers juges en relevant que les éléments de la rémunération du joueur par le club de Y n'avaient pas été rapportés à la procédure.

**K.** Par mémoire de réponse du 28 décembre 2006, T\_\_\_\_\_ s'est opposé à l'appel. En outre, il ressort de la procédure diligentée devant la Cour d'appel des prud'hommes que l'intimé bénéficiait, pour les deux saisons au club de Y\_\_\_\_\_, d'une rémunération fixe située entre fr. 128'000.- et fr. 224'000.- (soit de 80% à 140% d'un salaire de base de fr. 160'000.-) à laquelle s'ajoutaient les primes. Le joueur a effectivement perçu, pour la saison 2006-2007, une rémunération globale de fr. 212'000.-, primes et bonus compris. Pour la saison 2007-2008, le joueur a perçu un salaire annuel de base de fr. 160'000.-auquel

doit s'ajouter une prime de l'ordre de celle versée pour la saison précédente, soit fr. 52'000.-, portant ainsi la rémunération annuelle du joueur également à fr. 212'000.-.

- L.** A l'audience devant la Cour d'appel des prud'hommes, le témoin M\_\_\_\_\_, chef de sport du HC Y\_\_\_\_\_, a précisé que la raison pour laquelle le salaire de T\_\_\_\_\_ était inférieur au salaire maximum de fr. 224'000.- prévu dans le contrat était que le club ne pouvait pas se permettre, d'un point de vue financier, d'offrir aux joueurs un salaire maximum, même si les prestations de l'intimé n'étaient pas remises en cause. Le témoin a précisé que le joueur avait perçu pour la saison de 2006-2007 une rémunération totale de fr. 212'000.- et que cette même rémunération lui sera dévolue pour la saison 2007-2008. Il a enfin précisé que, en dépit de la bonne saison effectuée par le club, sa situation financière ne lui permettait pas d'allouer au joueur un salaire supérieur à celui effectivement perçu.

### **EN DROIT**

- 1.** Interjeté dans le délai et la forme prescrits par la loi, l'appel de E\_\_\_\_\_ est recevable (art. 59 LJP).
- 2.** L'appelante conteste en premier lieu l'existence même d'un contrat de travail entre les parties. Elle prétend en substance que le contrat intitulé « Contrat de principe » du 1<sup>er</sup> février 2004 ne serait qu'un préalable à l'existence d'une relation de travail, laquelle était expressément soumise à la signature du contrat de travail standard.
  - a) Pour déterminer si les rapports entre les parties présentent ou non les caractéristiques du contrat de travail, le juge doit prendre en considération en

premier lieu le contenu du contrat (ATF 99 II 313). Il ne s'arrêtera pas aux termes utilisés par les parties mais recherchera leur réelle et commune intention (art. 18 CO ; SJ 1990 p. 185 et 188). Il examinera ensuite le comportement de chacune d'elles dans le cadre de l'exécution du contrat (Aubert, La compétence des Tribunaux genevois de prud'hommes à la lumière de la jurisprudence récente, in SJ 1982, p. 2002 et 2003).

Les quatre éléments constitutifs du contrat de travail mentionnés par l'art. 319 al. 1 CO sont les suivants :

- 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 ;
- un salaire

(SJ 1990, p. 185 ; SJ 1982, p. 202 ; Rehbinder, Berner Kommentar, p. 46; Schweingruber, Commentaire du contrat de travail selon le code fédéral des obligations, p. 20).

La prestation personnelle de travail consiste en une activité physique ou intellectuelle. A la différence du contrat d'entreprise, ce n'est pas le résultat qui compte mais la prestation de travail fournie pendant un certain temps (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, p. 7 ; Rehbinder, *op. cit.*, p. 28).

Dans le cadre d'un contrat de travail, les parties conviennent d'un rapport obligationnel durable qui ne s'éteint pas par un échange unique d'une prestation et d'une contre-prestation. Le travailleur s'engage à mettre tout ou partie de sa force de travail au service de l'employeur en convenant de la durée du travail, d'une activité à plein temps ou à temps partiel ; il s'engage éventuellement pour

une durée déterminée ou en règle générale indéterminée (Brunner/Bühler/Waeber, *op. cit.*, p. 8 ; Rehbinder, *op. cit.*, p. 31).

Le rapport de subordination revêt une importance primordiale dans la qualification du contrat de travail. Il présuppose que le travailleur est soumis à l'autorité de l'employeur pour l'exécution du contrat et cela au triple point de vue personnel, organisationnel et temporel (SJ 1990, p. 185 et 189 ; Rehbinder, *Schweizerisches Arbeitsrecht*, 1988, p. 30 ch. 2).

A teneur de l'article 319 al. 1 *in fine* CO, l'employeur s'engage à verser une rémunération au travailleur. Ce salaire peut être fixé d'après le temps ou selon le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche).

L'appelante allègue, à l'appui de son argumentation que la Cour d'appel s'est prononcé sans la moindre ambiguïté, dans un arrêt rendu dans la cause C/8907/2004-5, sur la nature juridique du contrat de principe.

- b) En l'espèce, comme l'ont relevé les premiers juges, bien que le contrat conclu et signé par les parties le 1<sup>er</sup> février 2004 ne soit pas dénommé « contrat de travail » mais « contrat de principe », et malgré le fait que ledit contrat stipule qu'un autre contrat, « contrat de joueur standard » aurait dû être signé par la suite, force est d'admettre l'existence d'un rapport de travail entre les parties.

En effet, le contrat conclu le 1<sup>er</sup> février 2004 fixe notamment une durée de travail déterminée et un salaire. De plus, le contrat prévoit expressément qu'il « sert de contrat valide et est accepté par les deux parties comme un accord légal ». Ce contrat stipule ensuite que le club soumettra ultérieurement au joueur un contrat de joueur standard. Cependant, il n'est nullement mentionné que la validité du contrat conclu le 1<sup>er</sup> février serait subordonnée à la signature de ce contrat de joueur standard.

Ainsi, l'arrêt C/8907/2004-5 dont se prévaut l'appelante pour prouver que « *le contrat de principe du 1<sup>er</sup> février 2004 n'était qu'un préalable à l'établissement d'une relation de travail, laquelle était expressément soumise à la signature du contrat de travail* », relevait d'un complexe de faits très différent puisque, dans cette affaire, le contrat de principe prévoyait que « *la validité de la présente offre est assujettie à un contrat standard établi par le club et signée tant par le joueur que par le club* ». Une telle mention n'est pas présente dans le contrat du 1<sup>er</sup> février 2004, ce qui démontre bien que les parties n'avaient nullement l'intention de soumettre la validité de celui-ci à la signature d'un autre document.

Par ailleurs, T\_\_\_\_\_, au moment de la signature du contrat de principe du 1<sup>er</sup> février 2004, était déjà sous contrat avec l'appelante. Cependant, contrairement à ce qu'avance cette dernière, les deux contrats concernent des périodes différentes puisque le premier prenait fin le 30 avril 2004 et le deuxième prenait effet le 1<sup>er</sup> mai 2004, et peuvent ainsi parfaitement coexister.

Au surplus, le comportement de l'appelante démontre amplement qu'elle considérait être liée par le contrat de travail du 1<sup>er</sup> février 2004. En effet, le fait qu'entre le mois de mars et le mois d'octobre 2004, l'appelante se soit montrée disposée à négocier les conditions du transfert de l'intimé dans un autre club est une preuve de plus de l'existence d'un contrat de travail valable entre les parties. Le conseil de l'appelante a d'ailleurs lui-même proposé une transaction selon laquelle : « les relations contractuelles entre E\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_ sont interrompues du 1<sup>er</sup> mai 2004 au 30 avril 2006. Le joueur a donc le droit de jouer pour X pendant les deux prochaines saisons 2004-2005 et 2005-2006. Le E\_\_\_\_\_ prend à sa charge une partie du salaire du joueur en payant une indemnité.

La Cour d'appel confirme donc l'existence d'un contrat de travail de durée déterminée au sens des art. 319 et suivants CO.

3. L'appelante conteste ensuite la résiliation immédiate du contrat de principe du 1<sup>er</sup> février 2004, que les premiers juges auraient, selon elle, retenu de manière arbitraire.
- a) L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1<sup>er</sup> CO). Sont notamment considérés 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).

Selon la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. 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 en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28, consid.4.1 ; ATF 127 III 153, consid. 1 ; ATF 124 III 25, consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 ; ATF 121 III 467, consid. 4 et les références citées).

Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs (art. 337 al. 3 CO). 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 (ATF 130 III 28, consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 ; ATF 116 II 145, consid. 6 ; Wylér, Droit du travail, 2002, pp. 363 s. ; Aubert, *in* Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 2 *ad* art. 337 CO, p. 1781).



La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion ; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances, mais un délai de un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 130 III 28, consid. 4.4 ; ATF du 16 mai 2002 en la cause 4C.345/2001 ; ATF du 2 août 1993, publié in SJ 1995, p. 806 ; CAPH du 10 août 1993 en la cause VI/39/92 ; ATF 93 II 18 ; Wylér, *op. cit.* pp. 372 s. ; Aubert, *op. cit.* § 11 ad art. 337 CO, p. 1783). Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à cette règle (ATF 130 III 28, consid. 4.4 ; ATF du 16 mai 2002 en la cause 4C.382/1998). Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (art. 8 CC ; ATF du 12 décembre 2006 en la cause 4C.419/1995).

- b) L'appelante relève tout d'abord qu'au moment des faits litigieux, l'intimé était employé du E\_\_\_\_\_ en vertu du premier contrat de travail signé en 2002, lequel arrivait à échéance le 30 avril 2004. L'appelante soutient ainsi que le E\_\_\_\_\_ n'a pas pu résilier le contrat du 1<sup>er</sup> février 2004 tout en poursuivant des rapports de travail avec l'intimé résultant du premier contrat.

Or, les deux contrats en question portaient sur des périodes distinctes. En effet, le premier contrat conclu en 2002 devait se terminer à la fin du mois d'avril 2004, alors que le second contrat, conclu le 1<sup>er</sup> février 2004, devait débiter le 1<sup>er</sup> mai 2004.

Or, comme l'a relevé le premier Tribunal, il ressort clairement des pièces et des enquêtes que l'intimé n'avait aucune intention de quitter le club et que la résiliation des rapports de travail ne résulte pas d'un accord entre les parties mais d'une décision de l'appelante qui, pourtant peu de temps après la conclusion du contrat du 1<sup>er</sup> février, ne semblait plus vouloir ou pouvoir en assurer le coût.

Ainsi, il n'est pas étonnant que, suite aux restrictions budgétaires pour les saisons futures, l'appelante ait décidé de résilier immédiatement le contrat du 1<sup>er</sup> février 2004 avant même qu'il ne débute, tout en laissant le joueur terminer la saison courante objet du contrat en cours.

- c) L'appelante invoque également que T\_\_\_\_\_ n'aurait pas démontré la résiliation immédiate de son contrat de travail dès lors que la fin des rapports de service procédait d'une volonté commune aux deux parties.

Comme l'a relevé le premier Tribunal, il ressort clairement, aussi bien des enquêtes que des pièces produites par les deux parties, que T\_\_\_\_\_ se plaisait à Genève et n'avait dès lors aucune intention de quitter le Club. La résiliation des rapports de travail ne résultait ainsi pas d'un accord entre les parties mais d'une décision unilatérale de l'appelante. Prétendre que le joueur aurait souhaité se départir du contrat conclu avec l'appelante le 1<sup>er</sup> février 2004, portant sur quatre saisons et prévoyant un salaire total de fr. 1'200'000.-, afin d'en conclure un autre portant sur deux saisons et prévoyant une rémunération totale de fr. 366'000.- est inconsistant, l'intimé ayant, au contraire, continué à offrir sa prestation de travail. Par la suite, en signant d'abord un contrat avec D\_\_\_\_\_AG portant sur les saisons 2004-2005 et 2005-2006, puis un autre avec le M\_\_\_\_\_ pour les saisons 2006-2007, il a entrepris les démarches pour diminuer le dommage résultant de la résiliation du contrat du 1<sup>er</sup> février 2004.

Ainsi, force est de confirmer la conclusion du Tribunal selon laquelle l'appelante a souhaité se débarrasser de T\_\_\_\_\_ pour des raisons financières et a dès lors résilié, en date du 18 mars 2004, le contrat de travail du 1<sup>er</sup> février 2004 conclu avec celui-ci pourtant peu de temps auparavant, ne semblant plus vouloir ou pouvoir en assurer le coût.

- d) L'appelante soulève un nouvel argument selon lequel A\_\_\_\_\_ n'avait pas de pouvoirs sociaux auprès du E\_\_\_\_\_ et ne pouvait ainsi pas résilier le contrat.

C'est oublier que A\_\_\_\_\_ est directeur général, administrateur, actionnaire et entraîneur du club. D'autre part, les trois contrats passés entre les parties portent tous sa signature. Enfin, A\_\_\_\_\_ a représenté et agi et au nom de l'appelante dans le cadre de la procédure sans émettre la moindre réserve sur ses pouvoirs, puisqu'il était le seul à connaître le « cas T\_\_\_\_\_ ». Force est donc de constater A\_\_\_\_\_ disposait des pouvoirs suffisants pour résilier le contrat de travail de T\_\_\_\_\_ et que ce nouveau motif soulevé par l'appelante s'avère infondé.

4. L'appelante conteste ensuite le montant de l'indemnité fondée sur l'article 337c al. 1 CO, retenue par les premiers juges.
  - a) Lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il 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<sup>er</sup> CO).

L'art. 337c al. 1<sup>er</sup> CO fait naître une créance en dommages-intérêts : le contrat de travail prend fin en fait et en droit et le travailleur a en conséquence droit à son salaire, aux vacances, remplacées par des prestations en argent, et à la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou autres indemnités de départ (ATF 120 II 245 ; ATF 117 II 272, et les références citées).

On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO).

Lorsqu'il n'est pas possible de fixer de manière exacte le montant des dommages-intérêts à allouer pour la période qui reste à courir, puisque la

question de l'imputation au sens de l'art. 337c al. 2 CO demeure indécise, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée (arrêt du Tribunal fédéral 4C.100/2001 du 12 juin 2001 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.321/2005 du 27 février 2006 ; art. 42 al. 2 CO applicable par analogie).

- b) En l'espèce, le contrat du 1<sup>er</sup> février 2004 prévoyant une rémunération annuelle de fr. 300'000.- à laquelle devait s'ajouter une allocation annuelle de fr. 3'500.- aurait dû prendre fin à l'issue de la saison de hockey 2007-2008. Pour les saisons 2004-2005, 2005-2006, 2006-2007 et 2007-2008, l'intimé aurait donc dû percevoir un montant de fr. 1'214'000.- à titre de rémunération jusqu'à l'échéance du contrat. A ce montant, il y a lieu de déduire les salaires et rémunérations reçus de T\_\_\_\_\_ jusqu'à cette échéance (art. 337c al. 2 CO).

Durant la saison 2004-2005, le joueur a retiré de son travail chez D\_\_\_\_\_AG fr. 172'000.- (fr. 144'000.- + fr. 28'000.-) et durant la saison 2005-2006 fr. 247'200.- (fr. 222'000.- fr 25'200.-). S'agissant de son activité au sein du club de Y\_\_\_\_\_, la procédure a démontré que le joueur avait perçu une rémunération annuelle de fr. 212'000.- pour les deux saisons 2006-2007 et 2007-2008.

Le montant total des avantages retirés par l'intimé pendant les années 2004 à 2008 s'élève ainsi à fr. 843'200.-, montant qui vient en déduction de la rémunération globale qu'aurait dû percevoir T\_\_\_\_\_ jusqu'à l'échéance de son contrat de travail avec E\_\_\_\_\_. C'est ainsi une somme de fr. 370'800.- que peut invoquer l'intimé à titre de dommages-intérêts pour résiliation immédiate injustifiée. Le jugement du Tribunal n'ayant pas pris en considération les éléments de la rémunération du joueur auprès du club de Y\_\_\_\_\_, faute de connaître ces éléments, le jugement sera réformé sur ce point, la Cour d'appel tenant compte des salaires réellement perçus par le joueur pour les saisons 2006 à 2008.

5. L'appelante conteste enfin le montant de fr. 150'000.- alloué à l'intimé à titre d'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO.
- a) En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut, outre l'indemnité fondée sur l'article 337c al. 1 CO, 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).

L'indemnité prévue à l'art. 337c al.3 CO a une double finalité, punitive et réparatrice. 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 une 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, entre autres éléments, de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité de la personne congédiée et du comportement des parties lors de la résiliation du rapport contractuel (SJ 1999 I, p. 2777 ; ATF 123 III 391 ; SJ 1995, p. 802).

- b) En l'espèce, le Tribunal de Céans a condamné E\_\_\_\_\_ à verser une indemnité de fr. 150'000.-, soit à hauteur de 6 mois de salaire, ce qui représente le maximum prévu par la loi.

La Cour d'appel estime que le jugement querellé se doit d'être réformé en faveur de l'appelante sur ce point et la Cour d'appel des prud'hommes condamne ainsi le E\_\_\_\_\_ à verser une indemnité de fr. 75'000.- correspondant à 3 mois de salaire. En effet, les circonstances du cas particulier et la relation contractuelle particulièrement courte sous l'égide du contrat de travail du 1<sup>er</sup> février 2004 ne permettent de retenir à l'encontre de E\_\_\_\_\_ un comportement qui justifierait en faveur de l'employé le prononcé d'une indemnité maximale prévue par la loi. L'indemnité allouée par les premiers juges sera ainsi réduite.

6. Compte tenu de la valeur litigieuse et vu l'issue du litige, il convient de mettre à la charge de l'appelante les indemnités versées aux interprètes pour la procédure de première instance (fr. 1'535.-), pour la procédure d'appel (fr. 680.-), ainsi que l'indemnité versée au témoin (fr. 540.-), soit au total fr. 2'755.-.

### **PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 5,

#### A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par E\_\_\_\_\_ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 16 octobre 2006 rendu dans la cause C/18904/2005-5.

#### Au fond :

Annule ce jugement.

#### Statuant à nouveau :

Condamne E\_\_\_\_\_ à verser à T\_\_\_\_\_ la somme brute de fr. 370'800.- et la somme nette de fr. 75'000.-, le tout avec intérêts moratoires à 5% dès le 1<sup>er</sup> mai 2004 ;

Condamne E\_\_\_\_\_ à rembourser à l'État de Genève la somme de fr. 2'755.- à titre d'indemnités versées aux interprètes, et au témoin dans le cadre de la présente procédure ;

Déboute les parties de toutes autres conclusions ;

Laisse l'émolument d'appel à la charge de E\_\_\_\_\_.

La greffière de juridiction

Le président