



Monsieur T _____
Dom. élu :
Me Alain GROS
Rue Charles-Bonnet 4
Case postale 399
1211 GENEVE 12

E _____ SA
Dom. élu :
Me C _____
Rue De-Beaumont 3
1206 GENEVE

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du mardi 13 septembre 2005

M. Louis PEILA, président

M. Thierry ULMANN et Mme Colette WEBER, juges employeurs

Mme Claire DE BATTISTA TRELLES et M. Jean-David URFER, juges salariés

Mme Burcu Sirin YÜCE, greffière d'audience

EN FAIT

A. Par acte du 17 mars 2005, T _____ appelle d'un jugement du Tribunal des prud'hommes du 11, notifié le 14 février 2005, l'ayant débouté de toutes ses conclusions à l'encontre de E _____ SA.

T _____ conclut au paiement de 241'079 fr. 50 brut, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er mai 2003. Ladite somme se décompose comme suit :

fr. 300'000.- à titre de salaire de base pendant 2 ans;
fr. 5'000.- à titre de bonus, l'équipe ayant atteint les demi-finales;

sous déduction de 63'920 fr. 50 perçus à titre d'indemnités de chômage et de salaire versé par son nouvel employeur, A _____ AG.

A l'appui de ses conclusions, T _____ explique en substance avoir conclu un contrat de travail avec E _____ SA, contrat résilié unilatéralement par celle-ci immédiatement après sa conclusion. Le salaire stipulé lui était donc dû, sous déduction des montants gagnés depuis lors par le biais de l'exercice d'une autre activité.

E _____ SA a conclu au déboutement de T _____ de l'entier de ses conclusions.

B. Les faits suivants résultent du dossier :

a. E _____ SA est une entreprise dont le but est la gestion, l'exploitation et l'animation des activités professionnelles et commerciales d'un secteur professionnel de hockey sur glace; les personnes capables de l'engager étaient, en 2003, B _____, C _____, D _____, F _____ et G _____ (extrait du Registre du commerce, pièce 1 int.).

b. T _____, né en 1970, est joueur de hockey sur glace professionnel. Ayant eu des problèmes dorsaux durant les deux saisons précédant les transactions avec E _____, il n'a pas beaucoup joué.

c. Durant le mois de **janvier** 2003, E _____, par l'intermédiaire de H _____, manager général et entraîneur du club, a contacté I _____, l'agent de T _____, dans le but d'engager ce joueur pour la saison suivante.

d. Les discussions se sont déroulées exclusivement entre H _____ et I _____. Ce dernier rendait compte des négociations à T _____ en sa qualité d'agent.

H _____ et T _____ n'ont jamais été en contact direct. Le joueur a toutefois eu plusieurs contacts avec J _____, adjoint de l'entraîneur de E _____, afin d'aborder des questions liées au jeu, sans allusions aux conditions d'engagement.

- e. Dans le cadre des négociations nouées entre l'entraîneur et l'agent, un contrat intitulé « contrat de principe » (*contract in principle*) a été envoyé en pièce jointe à un email adressé à I _____ le 16 janvier 2003 (pièces 1 et 1 bis app.). Ce contrat, entièrement rédigé en anglais, comportait sept clauses rédigées succinctement; il stipulait un salaire de 150'000 fr. par saison, plus divers bonus liés à d'éventuels succès espérés de l'équipe, ainsi qu'une indemnité d'équipement de 3'000 fr. par saison. La durée était prévue pour les saisons 2003/2004 et 2004/2005 et l'art. 7 précisait ceci : « Résiliation par le club : le joueur accepte que le Club mette un terme à la saison 2004/2005 mentionnée dans le présent contrat avant ou jusqu'au 1^{er} janvier 2004 ».

H _____ précisait dans l'email contenant le *contract in principle* que cette clause était ajoutée pour tenir compte des problèmes de santé rencontrés antérieurement par le joueur. Elle n'avait pas fait l'objet de discussions jusqu'alors entre l'entraîneur et l'agent.

L'article 1 du *contract in principle* mentionnait que : « La validité de la présente offre est assujettie à un contrat standard établi par le club et signé tant par le joueur que par le club ».

- f. De manière générale, les contrats standards entre les clubs et les joueurs de hockey sur glace sont des documents beaucoup plus étoffés, réglant les conditions de travail de manière très détaillée. A titre d'exemple, le contrat standard passé entre T _____ et le Club A _____ comporte dix-sept pages et quarante-sept dispositions (pièce 14 app.). Ce type de contrat n'est, selon les us en matière de sport, signé qu'après que le joueur s'est soumis à un examen médical complet et n'entre en vigueur que lorsque ce contrôle atteste de la pleine capacité du joueur à accomplir la tâche qui lui est dévolue (pièce 14 art. 4.3 app.). T _____ l'a confirmé en comparution personnelle, en termes clairs : « *Il est vrai que la clause se rapportant à la visite médicale est automatiquement contenue dans le seul contrat de travail définitif. Il en est de même dans tous les clubs* » (pv du 21.09.04, p. 2 in fine).

- g. Procédant toujours par email le 18 janvier suivant, I _____ a renvoyé au E _____ un exemplaire du *contract in principle*, contenant une modification de l'art. 7, soit la possibilité de résiliation du contrat par le club limitée à des cas de réapparition de douleurs dorsales empêchant le joueur de fournir sa prestation (pièces 2 et 2bis app. : « Résiliation par le club : le joueur accepte que le Club mette un terme à la saison 2004/2005 mentionnée dans le présent contrat avant et jusqu'au 1^{er} janvier 2004, ceci dans l'hypothèse où le joueur souffrirait d'une

résurgence de problèmes dorsaux antérieurs et qu'une telle blessure rende impossible la fourniture par le joueur de quelque prestation que ce soit »).

- h.** Une troisième version du « contrat de principe » a été établie ultérieurement par H_____ et signée par T_____. Elle mentionne une possibilité de résiliation du contrat de travail par le Club en cas de douleurs dorsales sérieuses empêchant le joueur de fournir pleinement sa prestation. Cette clause ne vise plus le cas de l'empêchement total mais celui où la performance du joueur serait diminuée (pièces 3 et 3bis app. : « Résiliation par le club : le joueur accepte que le Club mette un terme à la saison 2004/2005 mentionnée dans le présent contrat avant et jusqu'au 1^{er} janvier 2004, ceci dans l'hypothèse où le joueur souffrirait de problèmes dorsaux graves l'empêchant de s'acquitter pleinement de ses obligations »).
- i.** Les négociations, menées autour de ces différentes versions du contrat, se sont strictement déroulées entre I_____ et H_____, qui avait la compétence d'entreprendre des négociations mais pas le pouvoir d'engager le Club par sa seule signature (p-v d'audience du 2 décembre 2004).

Le pouvoir d'engager un joueur de façon définitive appartient au Conseil d'administration de E_____. En l'espèce, il n'est pas allégué que le contrat standard aurait été négocié, ni que les administrateurs du club auraient été approchés par le joueur ou son agent.

- j.** Lors des pourparlers, aucune démarche n'a été entreprise pour soumettre T_____ à des examens médicaux.
- k.** I_____ a adressé deux email à H_____ les 12 et 13 février 2003 pour solliciter l'envoi des engagements signés. H_____ a répondu le 16 février 2003 qu'il n'arrivait pas à obtenir l'approbation de l'engagement de T_____, en ces termes : « Due to his limited time played throughout the past two seasons, age, contract requirements, along with the injury history to his back area, there is a very strong possibility that this approval will not come. ».

E_____ n'a signé ni le « contrat de principe » ni aucun contrat standard (cf. pièces 6 et 6bis, 9 et 9bis app.).

- l.** Agissant toujours par son agent, T_____ a alors indiqué à E_____ qu'il avait refusé l'offre d'un autre club et qu'il maintenait sa volonté de voir exécuté l'accord oral passé avec E_____ (pièces 7 et 7bis, 8 et 8bis, 10 et 10bis, 11 et 11bis app.).
- m.** Une procédure de conciliation initiée par-devant le juge unique de la Ligue nationale A de hockey a ultérieurement été tentée, sans résultat.
- n.** T_____ a reçu des prestations de l'assurance chômage durant les mois de

mai à septembre 2003 pour un montant total de 28'566 fr. 45.

- o. Il a été engagé en qualité de joueur de hockey par la société A _____ AG de K _____ à compter du 1^{er} octobre 2003, pour un salaire annuel brut de 61'000 fr.

EN DROIT

1. L'appel a été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits par la loi, il est partant recevable selon les art. 56 ss de la loi sur la juridiction des prud'hommes (ci-après LJP).
2. Le litige concerne la conclusion d'un contrat de travail au sens des art. 319 et ss du Code des Obligations (ci-après CO). La juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP). Elle l'est également à raison du lieu (art. 24 et 34 al. 1 de la Loi fédérale sur les fors en matière civile), Genève étant le lieu où l'appelant devait accomplir habituellement son travail.
3. L'appelant considère avoir dûment conclu un contrat de travail de durée déterminée avec l'intimée, que celle-ci a par la suite résilié, de manière immédiate et injustifiée. Il sollicite par conséquent le paiement du salaire qu'il n'a pu percevoir, sous déduction de ses gains provenant du chômage et d'une autre activité, soit 241'079 fr. 50 brut, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er mai 2003.
- 3.1. Selon l'article 1 al. 1 et 2 CO, le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté. Cette manifestation peut être expresse ou tacite.

Le contrat est réputé conclu, si les parties se sont mises d'accord sur tous les points essentiels (art. 2 al. 1 CO). Certains éléments sont objectivement essentiels, soit ceux nécessaires à l'établissement de la structure de l'engagement des parties, d'autres sont subjectivement essentiels, c'est-à-dire ceux que les parties considèrent comme tels (cf. Dessemontet, De la formation des obligations, art. 1 à 22 CO, in Commentaire romand du Code des obligations I, Zurich 2003, p. 26-27).

L'acceptation est l'acte par lequel le destinataire de l'offre manifeste la volonté de conclure un contrat conforme à l'offre (cf. Engel, Traité des obligation en droit suisse, p. 144). Si elle n'est pas conforme à l'offre, autrement dit si elle en rejette certains éléments, les modifie ou en ajoute, l'acceptation vaut rejet de l'offre et formulation d'une offre nouvelle, (ATF 38 II 93; Engel, idem; von Tuhr/Peter, Allg. Teil des Schweiz. Obligationenrechts, I, p. 188; Schönenberger/Jäggi, n. 48

ad art. 3 CO; Kramer, n. 159 ad art. 1 CO; Bucher, Schweiz. Obligationenrecht, Allg. Teil, p. 108). De même que toute manifestation de volonté, l'acceptation doit être interprétée conformément au principe de la confiance. Est donc décisif le sens que, selon les règles de la bonne foi, l'offrant pouvait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'acceptant (cf. ATF 112 II 253/254 consid. 1 c, 111 II 279 consid. 2 b, 287).

Dans le cadre d'une procédure en justice, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). La loi régleme nte non seulement la répartition du fardeau de la preuve mais aussi les conséquences de l'absence de preuve (ATF 105 II 144 = JdT 1989 I 85).

- 3.2. En l'espèce, il est évident et non contesté que les parties ont ouvert des négociations en vue de la conclusion d'un contrat de travail au sens des articles 319 et suivant du Code des obligations, agissant par des représentants autorisés à nouer de telles relations.

Les enquêtes ont toutefois permis d'établir l'existence d'un différend portant sur les conditions de résiliation de la collaboration envisagée.

La genèse de ces transactions démontre que le « contrat de principe » n'était qu'un préalable au contrat de travail définitif. En effet, ledit « contrat de principe » préfigure certes les éléments principaux de la relation contractuelle à venir, mais il précise immédiatement, soit sous art. 1, que la validité de l'offre est soumise à la condition que le contrat standard produit par le club soit signé par les deux parties. De plus, l'art. 7 se rapportant aux conditions de la résiliation, point particulièrement délicat d'un contrat qui, s'il avait été conclu pour deux saisons, aurait constitué un contrat de durée déterminée au regard de l'art. 334 CO, est toujours demeuré une pierre d'achoppement entre les négociateurs. Or, la nature juridique d'un tel contrat rend les possibilités de résiliation quasi nulles, de sorte que les points liés à cette éventualité sont essentiels. Il s'ensuit que, dans l'esprit des parties, ou à tout le moins dans celui de l'employeur, les clauses 1 et 7 du « contrat de principe », qui n'en comporte précisément que 7, constituaient des éléments essentiels de leur accord.

L'échange de courriels démontre que les parties, agissant toujours au stade de démarches préliminaires, ont cherché à trouver des solutions à leurs dissensions, mais sans parvenir à un accord. Il n'est donc pas avéré qu'il y ait eu des manifestations de volonté concordantes, orales, qui auraient précédé l'établissement de la première version du contrat de principe par l'intimée. Les allégations des parties à cet égard sont opposées, de même que les déclarations de l'agent de l'appelant et celles des responsables du club. Certes, la première mouture démontre que la clause autorisant l'intimée à résilier le contrat avant son échéance n'était pas prévue lors des négociations initiales entre H _____ et l'agent I _____, mais qu'elle a été ajoutée par le club ultérieurement. Cela n'est toutefois pas

déterminant, car il s'agissait des premières esquisses d'une négociation, nécessairement évolutive.

S'agissant toujours des pourparlers en cours, préalables à l'établissement du contrat standard, dût-on admettre la formulation d'une proposition verbale de l'entraîneur, celle-ci n'engageait pas encore le club puisqu'elle n'émanait pas d'un titulaire des pouvoirs sociaux. Sont également sans pertinence les déclarations de l'entraîneur adjoint J _____, qui n'était pas compétent pour contracter au nom de la société. Il était donc de la responsabilité de l'agent de l'appelant de vérifier les pouvoirs de signature de ses cocontractants, et de ne tenir pour offre valable que les propositions émises en commun par les seuls détenteurs des pouvoirs sociaux.

Doit dès lors être écartée l'argumentation de l'appelant selon laquelle un contrat de travail aurait été dûment conclu au sens de l'art. 1 CO. De surcroît, la nature du contrat conclu avec un sportif d'élite implique que celui-ci se soit soumis au préalable à une visite médicale attestant de son aptitude à accomplir les performances escomptées. En l'occurrence, cet examen revêtait un caractère particulier puisque le joueur concerné, au bénéfice d'une carrière déjà longue, avait connu durant les saisons précédentes des problèmes de santé récurrents, notamment d'ordre dorsaux. L'appelant en était parfaitement conscient, ainsi qu'il a eu l'occasion de le dire en comparution personnelle. Or, le fait de n'avoir accompli aucune démarche à cette fin confirme que les négociations entreprises n'ont pas dépassé le stade des pourparlers et qu'aucun contrat définitif n'a été conclu.

La décision entreprise sera par conséquent confirmée.

4. A l'exception du cas du plaideur téméraire, la procédure prud'homale ne prévoit pas le versement de dépens comprenant une participation aux frais d'avocat d'une des parties. Ce postulat découle du principe de la comparution personnelle des parties en matière prud'homale, la représentation par avocat demeurant exceptionnelle (art. 12 et 13 LJP; ATF du 20 décembre 1994 en la cause 4P.250/1994). Les droits des parties sont en effet réputés suffisamment sauvegardés par la maxime d'office (art. 29 LJP et 343 al. 4 CO). Une partie souhaitant l'assistance d'un avocat est donc censée, à teneur du droit actuel, prendre les frais en découlant à sa charge (note d'Aubert in SJ 1987, p. 574).

Chaque partie prend donc à sa charge ses propres dépens.

PAR CES MOTIFS

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

A la forme :

- déclare recevable l'appel interjeté par T_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 11 février 2005 rendu en la cause n°8907/2004 ;

Au fond :

- confirme ledit jugement;
- déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président