

GE_GERICHTE CAPH/20/2023 vom 21. Februar 2023

GE Cour de justice, 2023-02-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_20_2023

FR: GE_GERICHTE CAPH/20/2023 du 21 février 2023

IT: GE_GERICHTE CAPH/20/2023 del 21 febbraio 2023

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 142 al. 1, 145 al. 1 let. b et 311 al. 1 CPC), l'appel principal est recevable.

E. 1.2

Formé dans la réponse à l'appel, laquelle a été déposée dans le délai de trente jours fixé à cette fin et dans le respect des formes énoncées ci-dessus (art. 130 al. 1, 142 al. 1, 145 al. 1 let. b, 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable. Pour respecter le rôle initial des parties, A_____ sera ci-après désigné en qualité d'appelant et B_____/C_____ SA en qualité d'intimée.

- 14/23 -

C/5785/2016-3

E. 1.3

Dans son appel joint, l'intimée a réduit ses conclusions, concluant à ce que l'appelant soit condamné à lui payer 200'000 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le

E. 1.3.1

La demande ne peut être modifiée que si la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux (art. 317 al. 2 let. b CPC), que si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure, et que soit la prétention nouvelle ou modifiée présente un lien de connexité avec la dernière prétention, soit la partie adverse consent à la modification de la demande (art. 227 al. 1 et 317 al. 2 let. a CPC). Une réduction des conclusions ne constitue pas une modification de la demande au sens de l'art. 317 al. 2 CPC, mais un retrait partiel de cette demande admissible en tout temps (arrêts du Tribunal fédéral 5A_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.2.1 ; 5A_184/2013 du 26 avril 2013 consid. 3.2).

E. 1.3.2

En l'espèce, la réduction de ses conclusions par l'intimée ne constitue pas une modification de la demande nécessitant le respect des conditions y relatives mais un retrait partiel de la demande. La réduction de ses conclusions par l'intimée est donc admissible.

E. 1.4

L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). En l'espèce, les parties forment, respectivement, leur appel et appel joint pour

violation du droit et constatation inexacte des faits. En tant que besoin, l'état de fait ci-dessus a été rectifié et complété, de sorte que les griefs des parties en lien avec la constatation inexacte des faits ne seront pas traités plus avant. 2. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu que son licenciement avec effet immédiat était fondé sur de justes motifs.

2.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Ce droit de résiliation est univoque, inconditionnel et irrévocable dans son exercice (GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 6 s. ad art. 337 CO; SUBILIA/DUC, Droit du travail, 2ème éd., 2010, p. 613; CARRUZO, Le contrat de travail, 2009, n. 1 ad art. 337 CO; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 713; WITZIG, Droit du travail, 2018, N 849 s.). Son 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
- 15/23 -

C/5785/2016-3 (art. 337 al. 2 CO). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4; WYLER, op. cit., p. 571). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité ou de loyauté (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3; GLOOR, op. cit., n. 22 ad art. 337 CO; AUBERT, Commentaire romand CO I, 3ème éd., 2021, n.

E. 4

mars 2016, alors qu'elle réclamait, en première instance, le paiement de 903'709 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 4 mars 2016.

E. 4.1

Dans les litiges portant sur un contrat de travail présentant une valeur litigieuse excédant 75'000 fr., la procédure est onéreuse (art. 19 al. 3 let. c LaCC). L'émolument est fixé à un montant compris entre 2'000 fr. et 8'000 fr. pour les causes dont la valeur litigieuse est comprise entre 300'001 fr. et 1'000'000 fr. (art. 69 et 71 RTFMC). Les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe ou sont partagés proportionnellement si aucune partie n'obtient entièrement gain de cause (art. 106 CPC). Il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice (art. 22 al. 2 LaCC).

E. 4.2

En l'espèce, les frais judiciaires de l'appel et de l'appel joint seront arrêtés à 3'600 fr.

- 22/23 -

C/5785/2016-3 Ils seront mis à hauteur de 2'000 fr. à charge de l'intimée et de 1'600 fr. à charge de l'appelant, compte tenu de l'issue du litige. Ils seront compensés avec les avances de mêmes montants versées par les parties, avances qui resteront acquises à l'Etat de Genève. Il ne sera pas alloué de dépens d'appel. * * * * *

- 23/23 -

C/5785/2016-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :

A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 6 avril 2022 par A_____ contre les chiffres 6, 7, 10 et 12 du dispositif du jugement JTPH/60/2022 rendu le 2 mars 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/5785/2016. Déclare recevable l'appel joint formé le 19 mai 2022 par B_____/C_____ SA contre les chiffres 3, 4, 5, 7, et 9 à 13 du dispositif du même jugement. Au fond : Confirme le jugement attaqué. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 3'600 fr., les met à concurrence de 2'000 fr. à charge de B_____/C_____ SA et à concurrence de 1'600 fr. à charge de A_____ et les compense avec les avances de frais fournies par les parties, lesquelles demeurent acquises à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Agnès MINDER JAEGGER, juge salariée; Monsieur Javier BARBEITO, greffier.

Indication des voies de recours:

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

E. 7

ad art. 337 CO). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et les références citées, publié in SJ 2018 I p. 318; 4A_287/2017 du 13 octobre 2017 consid. 4.1). Le juge, pour apprécier s'il existe de justes motifs, applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat (arrêts du Tribunal fédéral 4A_287/2017 précité, *ibid*; 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 *in fine*). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 108 II 444 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A_206/2019 du 29 août 2019 consid. 4.2.1.; 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.1; 4A_177/2017 du 22 juin 2017 consid. 2.3). Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 716).

- 16/23 -

C/5785/2016-3 2.1.2 A raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire économiquement (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1; 117 II 560 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_212/2013 du

E. 10

octobre 2013 consid. 2.2). L'obligation de fidélité complète l'obligation de travailler en ce sens qu'elle confère au travail un but : la défense des intérêts de l'employeur (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 précité, *ibidem*). D'une manière générale, l'employeur doit pouvoir compter sur la rectitude absolue du travailleur. La jurisprudence considère souvent comme particulièrement grave la violation de l'obligation de fidélité ou de loyauté (AUBERT, in *Commentaire romand*, CO I, 2021, n. 10 ad art. 337 CO). L'exercice d'une activité concurrente à celle de l'employeur peut être considéré comme une grave violation du devoir de fidélité (arrêts du Tribunal fédéral 4C.102/2005 du 27 juillet 2005 consid. 3.1 et 4C.10/2004 du 29 avril 2004 consid. 8.4.4; WYLER, *Droit du travail*, 2019, p. 734). Ainsi, le fait de se livrer à une activité rémunérée pour un tiers faisant concurrence à l'employeur est, en principe, un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_287/2017 du 13 octobre 2017 consid. 4.2.2). Ce devoir de fidélité n'est cependant pas illimité; il cède le pas devant les intérêts personnels légitimes du travailleur au développement libre de sa personnalité, notamment son intérêt à déployer d'autres activités. Un travailleur peut donc, sans contrevenir à ses obligations découlant du contrat de travail, préparer une activité future en cours d'emploi. Lorsqu'il envisage de se mettre à son compte, il est en soi légitime qu'il puisse entreprendre des préparatifs avant que le contrat de travail ne prenne fin. Il ne viole son devoir de fidélité que lorsqu'il commence à exercer son activité, soit à faire concurrence à son employeur avant la fin du délai de congé, ou qu'il recrute des employés ou débauche des clients de son employeur. La limite entre les préparatifs admissibles et un véritable détournement de la clientèle n'est pas toujours facile à tracer (ATF 138 III 67 consid. 2.3.5; 117 II 72 consid. 4.a, in *JdT* 1992 I 569). Sont notamment considérés comme des préparatifs admissibles pendant l'écoulement du délai de résiliation, la création et l'inscription d'une entreprise concurrente (ATF 117 II 72 précité consid. 4.b). Le travailleur ne viole pas son devoir de fidélité, si, envisageant avec d'autres de fonder une entreprise concurrente, il entreprend des préparatifs avant que le contrat de travail ne prenne fin, pour autant cependant qu'il ne commence pas à concurrencer son employeur, à débaucher des employés ou à détourner de la clientèle (arrêts du Tribunal fédéral 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 ;4A_212/2013 du 10 octobre 2013 consid. 2.2; ATF 138 III 67 consid. 2.3.5).

- 17/23 -

C/5785/2016-3 Le devoir de fidélité comprend par ailleurs un devoir d'information et de renseignements à charge du travailleur, qui l'astreint notamment à avertir l'employeur d'éventuels dommages imminents, de perturbations dans l'exécution du travail, d'autres irrégularités ou d'abus. Il commande également au travailleur de s'abstenir à inciter d'autres collaborateurs à adopter un comportement répréhensible envers l'employeur (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p.116). 2.1.3 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 d'un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 127 III 310 consid. 4b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1).

2.2 En l'espèce, ainsi que l'a retenu le Tribunal, l'intimée a licencié l'appelant avec effet immédiat, après que celui-ci a démissionné, au motif allégué que celui-ci avait, en cours d'emploi et à son insu, organisé une activité concurrente dans un marché très fermé. Pour apprécier si ce motif de licenciement est fondé, la position de l'appelant au sein de la société intimée doit être appréciée. L'appelant occupait, au sein de la société intimée, une position de cadre. Il était de membre du conseil d'administration, directeur commercial et directeur de la succursale genevoise, ce qui, déjà, ainsi que l'ont retenu les premiers juges, le soumettait à une obligation de fidélité accrue. A cela s'ajoute que la relation de l'appelant avec l'intimée excédait le cadre d'une simple relation employé-employeur, l'appelant étant propriétaire et administrateur de A_____/G_____ AG qui fournissait des composants essentiels à E_____ s.r.l. pour la conception et la construction de générateurs de 1_____ que l'intimée, fondée par l'appelant avant d'être revendue, distribuait. Il existait donc, ainsi que le Tribunal l'a relevé, une certaine dépendance économique de l'intimée envers l'appelant. Contrairement à ce que soutient ce dernier, l'existence du "commercial cooperation agreement" n'affecte pas ce raisonnement. De même, dans un tel contexte, contrairement à ce que soutient l'appelant, il est illusoire de séparer les activités de l'appelant en tant qu'employé de ses activités en tant qu'administrateur de A_____/G_____ AG pour circonscrire l'étendue et les limites de son devoir de fidélité. Après que l'appelant a présenté sa démission, l'intimée a eu connaissance de la communication faite le 15 janvier 2016 par N_____/O_____ AG selon laquelle elle avait acquis E_____ s.r.l. et que cette dernière bénéficierait dès lors de l'infrastructure de vente internationale et de service après-vente du groupe

- 18/23 -

C/5785/2016-3 N_____, ce qui contrevenait au "commercial cooperation agreement" signé le 22 décembre 2010. Elle a également appris que A_____ avait créé la société N_____/E_____ AG dont le but social était proche du sien. La raison sociale de cette société laissait entendre que A_____ collaborerait de manière proche avec le groupe N_____, qui avait également acquis E_____ s.r.l. Cela laissait présager pour l'intimée des difficultés à s'approvisionner auprès de cette dernière en générateurs de 1_____, dont la distribution constituait la partie essentielle de son activité, soit en d'autres termes la mise à mal de l'organisation dite "J_____". Bien qu'en principe la préparation d'une activité concurrente par l'employé ne constitue pas une violation de son devoir de fidélité, une appréciation différente doit être donnée en l'espèce compte tenu du contexte particulier dans lequel elle est intervenue. En effet, les agissements de l'employé ont eu des conséquences particulièrement graves pour l'intimée, dès lors qu'ils ont mis à mal son modèle économique basée sur la coopération entre les trois sociétés formant l'organisation dite "J_____": les deux sociétés de cette organisation qui produisaient les générateurs de 1_____ que l'intimée distribuait sont passées en main du groupe N_____, dont l'intimée pouvait légitimement penser qu'il voulait se substituer à elle dans la distribution de ces produits compte tenu du communiqué qu'elle avait fait le

E. 15

janvier 2016 – ce qu'elle conteste - elle a licencié l'appelant avec effet

- 19/23 -

C/5785/2016-3 immédiat le 20 janvier 2016, soit trois jours ouvrables après avoir eu connaissance des faits le justifiant, soit un délai approprié au vue de la jurisprudence citée ci- avant. Aussi, c'est à raison que le Tribunal a retenu que le licenciement immédiat de l'appelant était fondé. 3. L'intimée reproche aux premiers juge d'avoir nié l'existence d'un lien de causalité entre les agissements de l'appelant et le dommage qu'elle prétend avoir subi. 3.1 Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e al. 1 CO). Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la réalisation de quatre conditions cumulatives, à savoir un dommage, la violation d'une obligation contractuelle, un lien de causalité entre ladite violation et le dommage, ainsi qu'une faute intentionnelle ou par négligence (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 10 ad art. 321e CO). L'employeur doit avoir subi un dommage, lequel correspond à la différence entre le montant actuel de son patrimoine et le montant que ce même patrimoine aurait si l'événement dommageable ne s'était pas produit. Le dommage peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non- augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (DUNAND, op. cit., n. 13 ad art. 321e CO). En pratique, les actions en responsabilité contre un travailleur concernent souvent des manques ou pertes sur caisse. Le dommage de l'employeur peut cependant prendre des formes variées de diminution de sa fortune nette (DUNAND, op. cit., n. 14 ad art. 321e CO). La violation du contrat survient lorsque le travailleur n'a notamment pas rempli l'une des obligations accessoires qu'il a contractées en concluant le contrat. Il en va en particulier ainsi quand le travailleur contrevient à son obligation d'exécuter le travail avec diligence et fidélité (cf. art. 321a CO; DUNAND, op. cit., n. 18 ad art. 321e CO). Selon les règles générales (cf. art. 8 CC), l'employeur doit apporter la preuve de la violation contractuelle, du dommage et du lien de causalité. Il appartient au salarié de démontrer des circonstances qui excluent sa faute, laquelle est présumée (art. 97 al. 1 CO; AUBERT, op. cit., n. 4 ad art. 321e CO; DUNAND, op. cit., n. 11 et 12 ad art. 321e CO). 3.2 En l'espèce, l'intimée allègue que son dommage consisterait en une perte nette de bénéfice résultant de sa perte de chiffre d'affaires en 2016 et 2017, des frais liés au licenciement de plusieurs de ses employés ainsi qu'au coût des mesures qui ont dû être prises suite à son changement de raison sociale (modification des logos, de

- 20/23 -

C/5785/2016-3 la signalétique de l'entreprise, des outils de communication, des inscriptions dans les différents registres, ainsi que de toute la documentation technique et marketing). S'agissant de la perte du chiffre d'affaires et de la perte de bénéfice qu'elle aurait entraînée, ainsi que l'a retenu le Tribunal, l'intimée n'est pas parvenue à démontrer qu'elle résulterait de la violation par l'appelant de son obligation de fidélité. La thèse qu'elle développe, aux termes de laquelle N_____/E_____ SPA ITALY, soit pour elle l'appelant qui travaillait à son service dès le 1er mai 2016, aurait, en 2016, violé le "commercial cooperation agreement", en ceci qu'elle aurait incité les clients de l'intimée à différer leur commande et à acquérir les produits auprès d'elle directement à compter de 2017, anticipant le fait qu'elle ne reconduirait pas ce contrat, ne repose sur aucun élément du dossier et n'est pas démontrée. La déclaration de l'appelant devant le Tribunal selon laquelle il avait indiqué, durant l'année 2016 et alors qu'il était employé par le groupe N_____, aux acquéreurs potentiels des générateurs de 1_____ que B_____/C_____ SA était au bénéfice d'un

contrat d'exclusivité jusqu'à fin 2016 et que "la porte restait ouverte" pour 2017 ne suffit pas à cet égard. De manière plus générale, il n'a pas été établi que l'appelant aurait démarché les clients de l'intimée et les aurait détournés au profit de la nouvelle structure qu'il intégrait ni avant la résiliation de son contrat de travail, ni après. Quant à la perte de chiffre d'affaires pour l'année 2017, il ressort plutôt de l'instruction de la cause, ainsi que l'ont retenu les premiers juges, qu'elle résulte de la non-reconduction du "commercial cooperation agreement" avec E_____ s.r.l., devenue N_____/E_____ SPA ITALY. En raison de cette non-reconduction du contrat, l'intimée ne pouvait plus proposer à ses clients les mêmes produits. Le départ de l'appelant, qui bénéficiait de la confiance des clients de l'intimée, d'une part, et l'impossibilité pour cette dernière de proposer ses produits phares, d'autre part, constituent la cause probable de la perte de chiffre d'affaires. Par ailleurs, l'intimée ne démontre pas qu'elle aurait pu réorganiser son activité et éviter son dommage si l'appelant l'avait informée en amont de la mise sur pied d'une entreprise concurrente, cela ne "tombant pas sous le sens" au contraire de ce qu'elle affirme. En conséquence, c'est à raison que les premiers juges ont retenu que le dommage prétendument subi par l'intimée en raison de la perte de chiffre d'affaires n'était pas en lien de causalité avec la violation par l'appelant des obligations résultant de son contrat de travail. Quant au dommage prétendument subi par l'intimée en raison du licenciement de plusieurs de ses employés, il résulte – pour autant qu'il s'agisse d'un dommage –

- 21/23 -

C/5785/2016-3 de la perte d'activité de l'intimée. Aussi, pour les mêmes motifs que ceux prévalant pour la perte de bénéfice découlant à la perte de chiffre d'affaires, ce dommage prétendu n'est pas en lien de causalité avec la violation par l'appelant des obligations résultant de son contrat de travail. S'agissant enfin du dommage prétendument subi par l'intimée en raison de son changement de raison sociale, ainsi que l'a relevé le Tribunal, il ne résulte pas de la violation par l'appelant de son contrat de travail. En toute hypothèse, la fin des relations de travail à fin avril 2016 aurait conduit cette dernière à modifier sa raison sociale afin que le patronyme de l'appelant n'y figure plus. Cela aurait entraîné les mêmes coûts que ceux qu'elle prétend avoir supportés. L'argument de l'intimée selon lequel si l'appelant n'avait pas entamé une activité concurrente, elle n'aurait pas changé sa raison sociale ne convainc pas. En effet, le patronyme de l'appelant ne figure pas dans la raison sociale des sociétés qu'il a intégrées, de sorte qu'il n'apparaît pas que c'est en raison d'un risque de confusion que l'intimée a modifié sa raison sociale. En tout cas, l'intimée n'a pas démontré que tel était le cas. Enfin, l'intimée critique le refus du Tribunal d'administrer certaines preuves qu'elle aurait sollicitées. Elle ne requiert néanmoins pas l'administration par la Cour desdites preuves ni le renvoi de la cause à l'autorité précédente, ce qui suffit à écarter ce grief. Au vu de ce qui précède, c'est à raison que le Tribunal a retenu que l'intimée n'était pas parvenue à démontrer que les dommages qu'elle avait prétendument subis ne résultaient pas de la violation par l'appelant de son contrat de travail. Le jugement querellé sera ainsi confirmé. 4.

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