

GE_GERICHTE CAPH/82/2011 vom 21. Juni 2011

GE Cour de justice, 2011-06-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_82_2011

FR: GE_GERICHTE CAPH/82/2011 du 21 juin 2011

IT: GE_GERICHTE CAPH/82/2011 del 21 giugno 2011

Regeste

Résumé: Recours au TF rejeté par arrêt 4A_489/2011 du 10 janvier 2012.

Erwägungen

E. 1

Aux termes de l'art. 405 al. 1 CPC entré en vigueur le 1er janvier 2011 (RS 272), les recours sont régis par le droit en vigueur au moment de la communication de la décision entreprise.

Par conséquent, le jugement attaqué ayant été notifié le 27 octobre 2010, la loi sur la juridiction des prud'hommes (aLJP) est applicable.

E. 2

Déposé dans la forme et les délais légaux (art. 59 aLJP), l'appel est recevable. La valeur litigieuse étant supérieure à 1'000 fr., la cause peut être portée devant la Cour d'appel (art. 56 al. 1 aLJP).

E. 3

L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'il aurait violé son devoir de fidélité, causant de la sorte un dommage de 59'500 fr. à l'intimée.

E. 3.1

L'art. 321a al. 1 CO prévoit que le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.

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. L'étendue du devoir de fidélité peut être élargie ou restreinte par les parties (ATF 117 II 72 consid. 4a p. 74). 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 127 III 86 consid. 2c p.89 et les références).

Un employé peut, sans contrevenir à ses obligations découlant du contrat de travail, préparer une activité future en cours d'emploi. Il viole toutefois son devoir de fidélité lorsque ces préparatifs contreviennent au principe de la bonne foi. Tel est avant tout le cas lorsque le travailleur commence d'effectuer une activité concurrente pendant le délai de congé ou qu'il cherche à débaucher ses collègues ou soustraire la clientèle de son employeur (ATF 117 II 72 consid. 4a; 104 II 28 consid. 2, confirmé in arrêt du Tribunal fédéral 4C.221/2004 du 26 juillet 2004 consid. 2.2 et les références citées).

Cour de Justice /section civile

* Chambre des prud'hommes *

Selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

E. 3.2

En l'espèce, il est établi que l'appelant était un cadre de l'intimée, envers laquelle il était tenu à un devoir de fidélité accru.

L'appelant ne conteste pas avoir informé les représentants de sociétés I_____ et L_____ de sa future démission de l'intimée; il affirme, toutefois qu'il n'a pas, ce faisant, violé son obligation de fidélité, puisqu'il aurait déclaré que la poursuite des cours pouvait se faire soit avec l'intimée, soit avec lui-même dans le cadre de la nouvelle structure. Il soutient, par ailleurs, n'avoir pas eu de contact avec J_____, client auquel un de ses collègues avait fait mention de son départ.

Les enquêtes ont accrédité cette version. Il résulte, en effet, des déclarations recueillies (témoins O_____, S_____) que l'appelant a bien indiqué aux clients I_____ et L_____, qui s'interrogeaient sur la suite des modules de formation, que celle-ci pourrait soit être son fait, mais par le biais d'une autre société, soit celui de l'intimée, mais par les soins d'un autre animateur.

Dans ces circonstances, et contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, il ne peut être reproché à l'appelant d'avoir été infidèle à son employeur, en violation du principe de la bonne foi. Il a, en effet, proposé à ses interlocuteurs de continuer à mandater l'intimée, ce qui était conforme à son devoir.

Quant au client J_____ (témoin D_____), il n'a pas été démontré que l'appelant aurait fait la moindre déclaration ou démarche susceptibles de porter atteinte à son obligation de fidélité envers l'intimée.

Par ailleurs, le directeur de l'intimée, comme il l'admet, avait accès à tous les courriers électroniques entrants dans l'entreprise, ce qui lui permettait d'être informé du contenu de ces correspondances. Pour le surplus, il n'a pas été démontré que l'appelant aurait renseigné correctement son employeur sur son activité de façon lacunaire.

Faute de violation d'une obligation, l'appelant ne pouvait être tenu pour responsable d'un quelconque dommage; il n'est ainsi pas nécessaire d'examiner plus avant la réalité de celui-ci ni l'existence d'un lien de causalité.

Le jugement attaqué sera donc annulé, et l'intimée déboutée de ses conclusions.

E. 4

L'appelant fait encore grief aux premiers juges d'avoir retenu la validité de la clause de non-concurrence contenue dans son contrat de travail.

E. 4.1

L'art. 340 al. 1 CO prévoit que le travailleur qui a l'exercice des droits civils peut s'engager par écrit envers l'employeur à s'abstenir après la fin du contrat de lui faire

Cour de Justice /section civile

* Chambre des prud'hommes *

concurrence de quelque manière que ce soit, notamment d'exploiter pour son propre compte une entreprise concurrente, d'y travailler ou de s'y intéresser.

Selon l'art. 340 al. 2 CO, la prohibition de faire concurrence n'est valable que si les rapports de travail permettent au travailleur d'avoir connaissance de la clientèle ou de secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur et si l'utilisation de ces renseignements est de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible.

Le travailleur doit ainsi être amené, dans le cadre des rapports de travail, à connaître la clientèle ou des secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur, à telle enseigne qu'en cas de rupture des rapports de travail, il puisse causer un préjudice à ce dernier en exploitant les éléments dont il a acquis connaissance en étant à son service. Le défaut de l'une de ces conditions cumulatives entraîne la nullité de la clause de prohibition de concurrence (WYLER, Droit du travail, 2e éd. 2008, p. 596 ss; STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, 6e éd., n° 4 ad art. 340 CO; arrêt du Tribunal fédéral du 13 juillet 2007 4C.100/2006).

Pour être qualifiées de secrets d'affaires ou de fabrication, les connaissances acquises par le travailleur doivent toucher à des questions techniques, organisationnelles ou financières, qui sont spécifiques et que l'employeur veut garder secrètes. Les connaissances qui peuvent être obtenues dans toutes les entreprises de la même branche ressortissent à l'expérience professionnelle du travailleur et n'ont rien à voir avec des secrets. Il appartient à l'employeur d'établir que les connaissances litigieuses sont objectivement secrètes et qu'il entend qu'elles ne soient pas divulguées à l'extérieur de l'entreprise (SJ 1989 p. 683; AUBRY GIRARDIN, Aspects de la clause d'interdiction de concurrence, in Journée 1996 de droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1999, p. 9/10; AUBERT, Commentaire romand, n° 3 ss ad art. 340 CO).

La validité de la clause dépend du risque du préjudice sensible qu'entraîne pour l'employeur une éventuelle activité concurrente du salarié. Le risque de causer un tel préjudice à l'employeur, par l'utilisation de la connaissance de la clientèle et des secrets d'affaires, doit être apprécié selon l'expérience générale. Il est évalué abstraitement sur la base de la situation telle qu'elle se présente pendant la durée de l'emploi, et non pas après l'engagement du travailleur par un nouvel employeur. L'absence de risque concret, dans l'entreprise concurrente, n'affecte pas la validité de la clause (AUBERT, op. cit. ad art. 340 n. 8; SJ 1989 683).

Le contrat ne peut interdire que la concurrence exercée grâce à la connaissance de la clientèle et de ses besoins. En revanche, le salarié reste libre d'attirer la clientèle grâce à ses qualités personnelles et à son expérience professionnelle (AUBERT, op. cit. ad art. 340 n. 9). Dans l'exercice des professions libérales, même sous la forme d'un contrat de travail, les relations entre le travailleur et la clientèle ont essentiellement un caractère personnel fondé sur la compétence ou la personne du travailleur. Il se crée ainsi, entre le travailleur et le client, un rapport de confiance particulier qui a la prééminence sur le cercle de clientèle, de sorte que la connaissance de la clien-

Cour de Justice /section civile

Cause n° C/4795/2009 - 5 - 10 -

* Chambre des prud'hommes *

tèle n'est pas propre à causer un préjudice potentiel à l'employeur; celui-ci ne peut donc pas valablement imposer au travailleur une prohibition de concurrence. La jurisprudence a retenu qu'il en allait ainsi des dentistes, des médecins, des pharmaciens ou des avocats, mais pas d'un expert-comptable (WYLER, op. cit. p. 599 et les références citées).

Le critère déterminant pour le rapport particulier est l'importance de la prestation de l'employé pour satisfaire le client. Plus le travailleur peut agir de façon créative et libre, plus ses qualités personnelles ont de poids. En revanche, lorsque le succès de la prestation de l'employé dépend prioritairement des offres en faveur des clients provenant de l'employeur, celui-ci doit être protégé d'une perte de sa clientèle (NEERACHER, Der arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot, 2001, p. 39).

E. 4.2

En l'occurrence, la clause de prohibition de concurrence a été convenue par écrit; l'appelant a l'exercice des droits civils. Enfin, il est établi, et l'appelant l'admet, que celui-ci avait connaissance de la clientèle de l'intimée.

S'agissant des méthodes et du matériel utilisé lors des séminaires dispensés à cette clientèle, il n'apparaît pas d'élément particulièrement original propre à l'intimée; en tout cas celle-ci ne fait pas la démonstration que les connaissances acquises à son service par l'employé étaient objectivement secrètes et devaient le rester. Il apparaît plutôt que ces connaissances relèvent de l'expérience acquise dans le domaine.

En ce qui concerne le lien personnel, il est ressorti des auditions de témoins que la personnalité du formateur revêtait un caractère prépondérant dans le choix de celui-ci, la structure à laquelle il appartenait étant reléguée au second plan. Le succès d'une formation dans les ressources humaines repose, selon les déclarations recueillies, sur les qualités propres de celui qui la donne, qui bénéficie d'une importante latitude pour se détacher des supports de cours fournis par l'employeur. L'appelant bénéficiait, à cet égard, d'une appréciation très positive des bénéficiaires des cours.

Ainsi, d'un point de vue abstrait, le risque de causer un préjudice à l'employeur du fait de la connaissance de celle-ci, doit être nié.

Peu importe, dès lors, que des facteurs organisationnels propres aux clients aient, en sus de la personnalité de l'appelant, conduit ceux-ci à confier des formations à une structure concurrente de l'intimée, après la fin des rapports de travail ayant lié les parties.

Dès lors, dans le cas particulier, la Cour considère que même s'il avait la connaissance des clients de l'intimée, l'appelant n'a pas pu l'utiliser de sorte à causer à l'employeur un préjudice sensible.

Il en découle que la clause de prohibition de concurrence, et la peine conventionnelle qui lui était liée, contenue dans le contrat de travail n'était pas valable.

Cour de Justice /section civile

Cause n° C/4795/2009 - 5 - 11 -

* Chambre des prud'hommes *

Le jugement attaqué, qui retenait la solution inverse, sera donc annulé sur ce point, et l'intimée déboutée de ses conclusions.

E. 5

Vu les considérants qui précèdent, la conclusion de l'intimée tendant à la modification de la date de départ des intérêts moratoires sur le montant que lui avait alloué le jugement entrepris, n'a pas à être examinée, ni quant à sa recevabilité ni quant à son mérite.

E. 6

La procédure est gratuite (art. 76 aLJP).

L'intimée qui succombe supportera l'émolument de mise au rôle (art. 78 al. 1 aLJP).

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