

GE_GERICHTE CAPH/92/2017 vom 16. Juni 2017

GE Cour de justice, 2017-06-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_92_2017

FR: GE_GERICHTE CAPH/92/2017 du 16 juin 2017

IT: GE_GERICHTE CAPH/92/2017 del 16 giugno 2017

Erwägungen

E. 1

Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions de première instance sur mesures provisionnelles si la valeur litigieuse est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. b et al. 2 CPC). En l'espèce, les mesures provisionnelles sollicitées visent, notamment, à interdire à l'intimé de démarcher des clients de l'appelante. Celle-ci ayant allégué des pertes d'honoraires en résultant de 68'200 fr. par an, la voie de l'appel est ouverte.

E. 1.1

Interjeté dans les délai et forme prescrits (art. 130, 131, 142 al. 3 et 314 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

- 7/14 -

C/23988/2016-4

E. 1.2

L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Les mesures provisionnelles étant soumises à la procédure sommaire (art. 248 lit. d CPC), avec administration restreinte des moyens de preuve, la cognition du juge est toutefois limitée à la simple vraisemblance des faits et à un examen sommaire du droit (ATF 131 III 473 consid. 2.3; ATF 127 III 474 consid. 2b/bb; arrêt du Tribunal fédéral 5A_442/2013 du 24 juillet 2013 consid. 2.1 et 5.1).

E. 2

L'appelante a produit des pièces nouvelles à l'appui de leur écriture d'appel.

E. 2.1

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes: ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

E. 2.2

En l'espèce, les pièces nouvelles, à savoir le courriel du conseil de l'employé du 10 février 2017 et la lettre circulaire du Conseil de copropriété de la PPE CRETS 19 du 19 février 2017, sont postérieures au jugement querellé et ont été produites sans retard, avec l'écriture d'appel. Elles sont dès lors recevables.

E. 3

L'art. 261 al. 1 CPC prévoit que le juge ordonne les mesures provisionnelles nécessaires lorsque la partie requérante rend vraisemblable qu'une prétention lui appartenant est l'objet d'une atteinte ou risque de l'être, et que cette atteinte risque de lui causer un préjudice difficilement réparable. Il s'agit là de conditions cumulatives (BOHNET, in CPC, Code de procédure civile commenté, 2011, n. 3 ad art. 261 CPC). Le juge doit ainsi évaluer les chances de succès de la demande au fond, et admettre ou refuser la mesure selon que l'existence du droit allégué apparaît plus vraisemblable que son inexistence. Lorsqu'il peut ainsi statuer sur la base de la simple vraisemblance, le juge n'a pas à être persuadé de l'exactitude des allégations du requérant, mais il suffit que, sur la base d'éléments objectifs, il acquière l'impression que les faits pertinents se sont produits, sans qu'il doive exclure pour autant la possibilité qu'ils se soient déroulés autrement; quant aux questions de droit, il peut se contenter d'un examen sommaire (arrêts du Tribunal fédéral 4A_508/2012 du 9 janvier 2013 consid. 4.2 et 5P.422/2005 du 1er juin 2006 consid. 3). Le requérant doit notamment rendre vraisemblable qu'il s'expose, en raison de la durée nécessaire pour rendre une décision définitive, à un préjudice qui ne pourrait pas être entièrement supprimé même si le jugement à intervenir devait lui donner gain de cause. En d'autres termes, il s'agit d'éviter d'être mis devant un fait accompli dont le jugement ne pourrait pas complètement supprimer les effets. Est difficilement réparable le préjudice, matériel ou patrimonial, qui sera plus tard impossible ou difficile à mesurer ou à compenser entièrement. Elle suppose

- 8/14 -

C/23988/2016-4 l'urgence, laquelle s'apprécie au regard des circonstances concrètes du cas (BOHNET, op. cit., n. 12 ad art. 261 CPC).

E. 4

Dans un premier grief, l'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir établi les faits de la cause. Elle considère que, ce faisant, les premiers juges ont violé le droit, de sorte que le jugement querellé devrait être annulé.

E. 4.1

Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., impose au juge de motiver sa décision, afin que le justiciable puisse la comprendre et exercer ses droits de recours à bon escient. Le juge doit ainsi mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Il n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 9C_603/2015 du 25 avril 2016 consid. 5.1). En revanche, une autorité se rend coupable d'un déni de justice formel prohibé par l'art. 29 al. 2 Cst. si elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1; 133 III 235 consid. 5.2 et les références citées).

E. 4.2

En l'espèce, contrairement à ce que soutient l'appelante, la lecture du jugement entrepris permet de comprendre quels faits le Tribunal a retenus et les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision. Certes, la partie "En fait" ne comporte qu'une description des allégations et pièces produites par les parties. Toutefois, la partie "En droit" discute, à partir

de la p. 15 en bas du jugement, l'appréciation des preuves et arrête les faits que le Tribunal a estimé pertinents pour en déduire ensuite son analyse juridique. Il a ainsi considéré la force probante des déclarations écrites des employés actuels de l'appelante moindre que celle émanant d'anciens employés. L'intimé avait informé le conseil de la R_____ de ce qu'il quittait A_____. Il ne l'avait cependant informé qu'après que ces membres avaient insisté pour fixer une date pour une nouvelle séance. S'il avait ainsi violé les instructions de son employeur, il n'avait pas communiqué le nom de son nouvel employeur. C'étaient également les membres de la D_____ qui avaient insisté pour connaître le nom du nouvel employeur de l'intimé. La E_____ à _____ n'avait pas été démarchée non plus. En outre, elle n'était pas visée par la requête. Il ne pouvait, par ailleurs, être retenu que l'offre soumise par C_____ utilisait des indications données par l'intimé. Enfin, aucune base légale ou contractuelle ne permettait de faire interdiction à l'intimé de dénigrer l'appelante. Les départs dont avait fait état l'employé étaient réels et l'information y relative ne pouvait tendre à discréditer l'appelante. Si un témoin avait entendu l'intimé dire du mal de collègues ou ex-collègues, cela ne revenait pas à

- 9/14 -

C/23988/2016-4 discréditer l'employeur, comme d'ailleurs le fait de se plaindre d'une trop grande charge de travail. Au vu de ce qui précède, le grief se rapportant à l'absence d'établissement d'un état de faits sera rejeté.

E. 5

Dans son second grief, l'appelante fait valoir que le Tribunal a fait une lecture partielle des pièces qui lui étaient soumises, les interprétant systématiquement en sa défaveur. Ainsi, il n'y avait pas moins de raison d'apprécier les pièces produites par l'intimé, taillées sur mesure pour servir les propos de ce dernier, avec autant de circonspection que celles produites par l'appelante. Il ressortait des pièces que l'intimé avait indiqué au Conseil de copropriété de la D_____ qu'il rejoignait la régie C_____. En outre, l'intimé n'ayant pas informé l'appelante du nom de son nouvel employeur – alors qu'il en avait informé certains clients – c'était de manière arbitraire que le Tribunal avait retenu qu'il n'était pas déloyal de procéder ainsi, dès lors que l'instruction de ne pas communiquer son départ ne lui avait été donnée que le 26 octobre 2016. Le Tribunal n'avait, à tort, émis aucune réserve quant à la pièce 115 int.; en particulier, il ne s'était pas demandé ce qu'un employé loyal aurait fait dans une telle situation.

Ces griefs se rapportent essentiellement au comportement de l'intimé ayant précédé et, selon l'appelante, justifié son licenciement avec effet immédiat. Or, les présentes mesures provisionnelles portent sur des interdictions que l'appelante souhaite voir imposées à l'intimé après la fin des rapports de travail. Ainsi, la question de savoir si le comportement adopté par ce dernier avant son licenciement – à savoir en particulier s'il pouvait informer les copropriétaires avec lesquels il travaillait de son départ et indiquer le nom de son nouvel employeur - était répréhensible au regard de ses obligations qui le liait durant les rapports de travail peut demeurer indécise. Pour le surplus, il a été tenu compte des griefs se rapportant à l'état de faits retenu par le Tribunal dans l'établissement de l'état de faits par la Cour.

E. 6

L'appelante soutient, en outre, que l'intimé a violé son devoir de fidélité à plusieurs titres. Il aurait manigancé pour qu'un client de l'appelante se plaigne auprès de la direction six mois

avant la résiliation du contrat de travail. Il se serait, de manière récurrente, plaint auprès des clients de sa surcharge de travail. Il n'avait informé son employeur que fin octobre 2016 du nouveau contrat de travail qu'il avait signé fin septembre 2016 et avait mis à profit ce laps de temps pour organiser le transfert de la clientèle auprès de son nouvel employeur, en organisant, à l'insu de l'appelante, au moins une assemblée générale et en s'opposant à la transmission de cette information à l'appelante. Par ailleurs, il avait enfreint l'interdiction de prendre contact avec la clientèle de l'appelante, utilisé des informations dont il avait eu connaissance durant son contrat de travail avec elle et l'avait discréditée.

- 10/14 -

C/23988/2016-4

E. 6.1

Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice économiquement (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1; 117 II 560 consid. 3a). Il ne doit pas faire concurrence à l'employeur pendant la durée du contrat (art. 321a al. 3 CO). L'obligation de fidélité (art 321a CO) n'interdit pas au travailleur, une fois le contrat résilié, de préparer son avenir professionnel. Il peut, déjà durant le préavis, prendre des dispositions pour une activité ultérieure, p. ex. fonder une société, pour autant qu'il ne commence à concurrencer, par une activité concrète personnelle ou par entité interposée, son employeur avant la fin du contrat (ATF 117 II 72; 104 II 28; SJ 1989 p. 689 cons. 2). Cela vaut même pour un cadre dirigeant (JAR 1993 p. 265). En particulier, l'art. 321a al. 4 CO ne lui interdit pas de contacter la clientèle de l'ex-employeur et de lui proposer ses propres services, fussent-ils concurrentiels (OG ZH ZR 2005 No. 18 cons. 3 b). Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a al. 4 CO). 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; il ne peut s'agir de connaissances qui peuvent être acquises dans toutes les entreprises de la même branche (arrêts du Tribunal fédéral 4A_31/2010 du 16 mars 2010 consid. 2.1 et 4A_417/2008 du 3 décembre 2008 consid. 4.1). L'art. 340 al. 2 CO distingue d'ailleurs la connaissance de la clientèle, d'une part, et les secrets de fabrication ou d'affaires, d'autre part. La seule connaissance de la clientèle ne saurait donc constituer l'un de ces secrets particuliers que le travailleur devrait garder même après la fin du contrat de travail (art. 321a al. 4 CO; ATF 138 III 6 consid. 2.3.:2; arrêt du Tribunal fédéral 4C.385/1991 du 23 octobre 1992 consid. 6 c).

Le fait, pour un employé licencié ou démissionnaire d'informer la clientèle – notamment celle qu'il avait déjà apportée lui-même – de son départ imminent ne constitue pas une violation du devoir de fidélité (TC SG JAR 2010 p. 565 cons. 5.3; CAPH GE JAR 1987 p. 119; OG ZH, arrêt No. U/LA940064 du 5. 10. 1995 cité par Frick, *Abwerbung von Personal und Kunden*, Bern, 2000, p. 71; CAPH GE 11. 12. 1969 in: Aubert, 400 arrêts sur le contrat de travail, Lausanne, 1984, n. 65; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 7e éd., p. 179ss; Rudolph, "Kontakte zu Kunden des alten Arbeitgebers nach einem Stellenwechsel" in: ARV/DTA 2009 p. 98).

E. 6.2.1

En l'espèce, il convient en premier lieu de relever que l'obligation de fidélité et de loyauté de l'intimé envers l'appelante doit être examinée au regard du fait que les rapports de travail ont pris fin le 14 novembre 2016. Il n'y a donc pas lieu de déterminer si les éventuels manquements commis par l'intimé avant cette date ont justifié le licenciement avec effet immédiat. L'obligation de fidélité et de loyauté est fortement atténuée depuis la fin des rapports de travail. Elle ne perdure que dans la mesure où des intérêts légitimes de l'appelante le justifient. Ceux-ci sont à mettre en balance avec l'intérêt légitime de l'intimé à pouvoir exercer une activité professionnelle auprès d'un autre employeur, concurrent de son précédent employeur, et lui permettant d'utiliser les compétences et connaissances, y compris relatives à la clientèle, acquises pendant son précédent emploi. Le contrat de l'intimé ne prévoyait pas de clause de non concurrence. L'interdiction faite à l'intimé le 26 octobre 2016 d'informer les clients de son départ ne saurait lui être opposable après celui-ci, les clients s'en apercevant nécessairement par eux-mêmes et en étant, selon toute vraisemblance, informés par le successeur de l'intimé. L'interdiction signifiée le 26 octobre 2016 ne conserve donc plus de portée à la suite de la fin du contrat de travail. Ce dernier contenait, en revanche, l'obligation de garder le secret également après la fin des rapports de travail (art. 12 du contrat et art. 2.3 du règlement du personnel), en particulier sur "toutes les relations d'affaires des clients de l'entreprise". Cette formulation ne peut, de bonne foi, être comprise que comme couvrant les relations commerciales que les clients de l'appelante entretenaient avec des tiers. Elle ne vise, en effet, pas spécifiquement la connaissance de la clientèle de l'appelante. En outre, la seule connaissance de la clientèle ne constitue pas un secret particulier que l'intimé devait garder même après la fin du contrat de travail. Il n'existe, d'une part, pas de secret particulier relatif à la connaissance de la clientèle d'une régie, tel le secret professionnel auquel sont astreints les médecins et avocats même après la fin des rapports de travail. D'autre part, l'existence d'un secret particulier se rapportant à la connaissance de la clientèle de la régie n'est pas rendue vraisemblable. Il ne peut donc être fait interdiction à l'intimé de contacter ou démarcher la clientèle de l'appelante.

E. 6.2.2

L'appelante ne rend pas non plus vraisemblable que l'intimé aurait utilisé des informations couvertes par le secret d'affaires auquel il demeurerait soumis à la suite de la fin des rapports de travail. Contrairement à ce que soutient l'appelante (appel, p. 12), le Tribunal s'est prononcé sur la question de savoir si l'intimé avait utilisé des informations couvertes par un secret autre que celui – non rendu vraisemblable – relatif à la connaissance de la clientèle. Les premiers juges ont retenu à cet égard que le seul élément au dossier se rapportant à l'éventuelle utilisation de telles informations était le fait qu'une offre avait été adressée par le nouvel employeur à la D _____ pour des prestations identiques, mais à un prix de 10% inférieur à celui pratiqué par l'appelante. Le document y relatif produit par

C/23988/2016-4 l'appelante ne permettait cependant pas de conclure que l'offre aurait été formulée sur la base d'informations confidentielles communiquées par l'intimé (jugement p. 17). L'appelante ne critique pas cette appréciation. Celle-ci ne prête, au demeurant, pas le flanc à la critique. En effet, le document produit à l'appui du reproche adressé à l'intimé

d'avoir utilisé des informations techniques prétendument couvertes par le secret d'affaires de l'appelante ne permet pas d'identifier des éléments, dont le nouvel employeur de l'intimé n'aurait eu connaissance que grâce aux informations indûment communiquées par l'intimé. La pièce 6 app. à laquelle l'appelante s'est référée en première instance fait uniquement état du fait que le Conseil de la PPE susmentionnée a eu des contacts avec l'un des administrateurs du nouvel employeur de l'intimé, que les propos dudit administrateur l'avait convaincu et qu'il lui avait soumis une offre pour des prestations identiques avec un prix inférieur de 10% à celui pratiqué par l'appelante. Ces éléments ne rendent cependant pas vraisemblable que l'offre se serait fondée sur des informations confidentielles transmises par l'intimé. L'appelante n'avance pas d'autres éléments couverts par un secret d'affaires dont il serait à craindre que l'intimé le divulguerait. Partant, le second chef de conclusions visant à ce qu'il soit fait interdiction à l'intimé d'utiliser pour son propre compte ou celui d'un tiers des informations relatives à la clientèle de l'appelante dont il aurait eu connaissance durant son emploi auprès d'elle sera rejeté.

E. 6.2.3

Reste à examiner si le risque que l'intimé discrédite son ancien employeur auprès de tiers ou de la clientèle de celui-ci est rendu vraisemblable.

Il n'est pas nécessaire de déterminer si sont fondés les reproches de l'appelante portant sur les "manigances" de l'intimé six mois déjà avant la résiliation du contrat de travail, sur les plaintes récurrentes de celui-ci auprès des clients sur sa charge de travail, l'allégation selon laquelle l'intimé se serait arrangé pour être seul avec les copropriétaires en vue de dénigrer l'appelante et d'avoir, dans cet esprit, mentionné "de multiples départs au niveau du service des copropriétés", d'avoir tardé à informer l'appelante de la signature d'un nouveau contrat de travail et de ne pas avoir transmis à l'appelante l'information relative à la convocation à une nouvelle assemblée générale d'une cliente. En effet, le bienfondé de ces reproches se rapporte à la question de savoir si le licenciement avec effet immédiat était justifié. Ils ne se concernent cependant pas l'attitude de l'intimé après son départ, et l'appelante ne soutient pas que ces agissements se seraient reproduits par la suite. Aucun élément au dossier ne permet d'ailleurs de retenir, sous l'angle de la vraisemblance, que tel aurait été le cas.

- 13/14 -

C/23988/2016-4 L'appelante fait encore valoir que la lettre circulaire du Conseil de copropriété de la F_____ de février 2017 contiendrait des propos la dénigrant qu'elle attribue à son ancien employé. Or, ce courrier n'a pas été rédigé par l'intimé. Le conseil de ce dernier a, certes, co-signé cette circulaire. Il l'a toutefois signée en qualité de membre du Conseil de copropriété et non de conseil de l'intimé. Les allégations contenues dans cette circulaire ne sauraient ainsi être imputées à l'intimé. En tant qu'elles font état des changements intervenus dans l'équipe de gestion de la copropriété, de la satisfaction que le conseil avait retirée des services de l'intimé, de la décision de suivre celui-ci auprès de son nouvel employeur avec qui le Conseil de copropriété avait eu un bon contact et de l'offre soumise pour le nouvel employeur de l'intimé, la circulaire ne comporte aucun propos dénigrant l'appelante. Il en va de même de la note de bas de page qui mentionne que l'appelante avait réduit ses honoraires 2016 à 43'200 fr. et proposait de les maintenir à ce montant pour 2017, montant auquel s'était rallié C_____. L'allégation selon laquelle l'appelante avait choisi de ne pas communiquer sur les départs susmentionnés et avait laissé le conseil "sans pilote" pendant plusieurs semaines, de sorte qu'un retard inacceptable dans

le traitement de dossiers importants s'en était suivi, n'est pas imputable à l'intimé. Il s'agit d'allégations faites par le Conseil de copropriété sur l'absence d'information relative au départ de collaborateurs avec qui elle avait eu affaire et les retards qui, selon ledit Conseil, auraient été pris dans le traitement de son dossier. Rien ne permet, sous l'angle de la vraisemblance, de retenir que l'intimé aurait rédigé cette circulaire ou convaincu le Conseil d'intégrer ces éléments dans la circulaire. Enfin, les pièces au dossier et les allégations des parties ne permettent pas de déterminer si les reproches formulés par le Conseil de copropriété sont fondés ou non.

Dès lors qu'il n'a pas été rendu vraisemblable que l'intimé aurait discrédité l'appelante après la fin des rapports de travail, continuerait à la faire et/ou s'approprierait à le faire, il n'y a pas lieu de prononcer une interdiction à son encontre à cet égard.

En définitive, l'appel sera ainsi rejeté.

E. 7

Les frais judiciaires seront fixés à 500 fr. (art. 114 let. c CPC a contrario; art. 24 et 68 RTFMC). Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 14/14 -

C/23988/2016-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 20 février 2017 par A_____ contre le jugement JTPI/59/2017 rendu le 7 février 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/23988/2016-4. Au fond : Confirme le jugement précité. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 500 fr., les met à la charge de A_____ et les compense avec l'avance, acquise à l'Etat de Genève. Dit que chaque partie supporte ses propres dépens d'appel. Siégeant : Madame Florence KRAUSKOPF, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur, Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

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 30'000 fr.

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