

GE_GERICHTE C/19132/2020 vom 6. November 2023

GE Cour de justice, 2023-11-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_19132_2020

FR: GE_GERICHTE C/19132/2020 du 6 novembre 2023

IT: GE_GERICHTE C/19132/2020 del 6 novembre 2023

Regeste

CO.340; CO.340c

Erwägungen

E. 1

Pendant une période de trois ans après la fin du présent accord, l'Employé s'engage à ne pas exercer l'une des activités suivantes sur le territoire suisse : (i) S'engager directement ou indirectement, en tant que propriétaire, associé, directeur, employé, agent consultant ou à tout autre titre, dans une entreprise concurrente de la Société afin d'exercer une activité identique ou similaire à celle qu'il exerçait pendant son emploi dans la Société ; (ii) Approcher ou solliciter directement ou indirectement un client [customer] de la Société, ou tenter de le faire, soit pour son propre compte, soit pour le compte d'un tiers, afin de l'inciter à faire des affaires avec une entité concurrente de la Société ; (iii) Débaucher directement ou indirectement tout employé de la Société, ou tenter de débaucher, soit pour son propre compte, soit pour le compte d'un tiers, afin de l'inciter à rejoindre, à quelque titre que ce soit, une entreprise concurrente de la Société.

E. 1.2

En l'occurrence, l'acte d'appel a été interjeté en temps utile (art. 145 al. 1 let. c et 311 al. 1 CPC) auprès de l'autorité compétente. Contrairement à ce que soutient l'intimée, il satisfait aux conditions de motivation. A sa lecture, l'on comprend de manière suffisamment compréhensible ce que l'appelante reproche au Tribunal et les modifications qu'elle souhaite apporter à la décision entreprise. En procédant à une partie EN FAIT et une partie EN DROIT et en distinguant différents chapitres, elle reproche au Tribunal d'avoir retenu que les rapports de travail entre les parties avaient pris fin par un licenciement donné de sa part sans motif justifié, que la clause de non-concurrence contenue dans le contrat de travail aurait de toute manière dû être annulée en raison des rapports particuliers noués par l'employé avec la clientèle et, enfin, d'avoir violé son droit à la preuve en refusant l'audition de témoins figurant sur sa liste. L'intimée s'est d'ailleurs déterminée sur ces points, saisissant ainsi la portée de l'appel dirigée à son encontre. L'appel est ainsi recevable.

E. 1.3

Il en va de même de la réponse du 22 mars 2023 de l'intimée et des écritures subséquentes des parties, dont la motivation est suffisante pour saisir la portée des griefs invoqués.

E. 1.4

Le présent litige est soumis aux maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC et 247 al. 2 CPC a contrario) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

E. 1.5

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Elle contrôle en particulier librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2). 2. L'appelante se plaint d'une violation de son droit à la preuve. Elle reproche au Tribunal d'avoir refusé d'entendre une partie de ses témoins et produit en lieu et place devant la Cour des attestations établies par ces derniers les 26 et 27 janvier 2023. 2.1.1 Le droit à la preuve est une composante du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. Il se déduit également de l'art. 8 CC et trouve une consécration expresse à l'art. 152 CPC (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2; arrêts du Tribunal fédéral 5A_793/2020 du 24 février 2021 consid. 4.1, 4A_42/2017 du 29 janvier 2018 consid. 3.2 non publié in ATF 144 III 136). Il implique que toute personne a le droit de faire administrer les moyens de preuve adéquats, pour autant qu'ils aient été proposés régulièrement et en temps utile (ATF 144 II 427 consid. 3.1, 143 III 297 consid. 9.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_793/2020 du 24 février 2021 consid. 4.1). Le droit à la preuve n'existe que s'il s'agit d'établir un fait pertinent, qui n'est pas déjà prouvé, par une mesure probatoire adéquate et régulièrement offerte selon les règles de procédure (ATF 135 I 187 consid. 2.2; 133 III 295 consid. 7.1, SJ 2007 I 513; arrêt du Tribunal fédéral 5A_763/2018 du 1^{er} juillet 2019 consid. 2.1.1.1). 2.1.2 Chaque partie ne peut s'exprimer que deux fois sans limites : une première fois dans le cadre du premier échange d'écritures; une seconde fois, soit dans le cadre d'un second échange d'écritures ou, si aucun échange d'écritures n'a lieu, à une audience d'instruction (art. 226 CPC) ou au début de l'audience des débats principaux, avant les premières plaidoiries (art. 229 al. 2 CPC) (ATF 147 III 475 consid. 2.3.2 et les références citées). Les allégations, les contestations et les offres de preuve qui n'ont été présentées qu'à l'audience d'instruction tenue après le double échange d'écritures sont tardives et doivent en conséquence satisfaire les conditions de l'art. 229 CPC pour être admissibles (ATF 144 III 67 consid. 2.1; 144 III 519 consid. 5.2.1; 141 III 481 consid. 3.2.4; 140 III 312 consid. 6.3.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_494/2017 du 31 janvier 2018 consid. 2.4.1 et 2.4.2). 2.1.3 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux sont admissibles en appel pour autant qu'ils soient invoqués ou produits sans retard (let. a) et qu'ils n'aient pas pu l'être en première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Ces conditions sont cumulatives (arrêt du Tribunal fédéral 5A_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.1.1). S'agissant des vrais nova ("echte Noven"), la condition de nouveauté posée par la lettre b est sans autre réalisée et seule celle d'allégation immédiate doit être examinée. En ce qui concerne les pseudo nova ("unechte Noven"), il appartient au plaideur qui entend les invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être produit en première instance (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1).

E. 2

En cas de violation de cette clause, l'Employé devra payer à la Société une pénalité d'un montant de CHF 20'000.- pour chaque cas de violation. Le paiement de la pénalité ne libère pas l'Employé de ses obligations en vertu de la présente clause.

E. 2.2

En l'espèce, les parties ont procédé à un double échange d'écritures devant le Tribunal. L'appelante a ainsi pu faire valoir ses offres de preuve dans sa demande initiale ainsi que dans sa réplique du 6 août 2021, ce qu'elle a d'ailleurs fait en invoquant l'audition de

témoins en rapports avec certains allégués. Sans donner suite à l'invitation du Tribunal relative au dépôt des bordereaux de preuves, elle a par la suite complété sa liste de témoins ainsi que les allégués sur lesquels portait leur audition lors de l'audience du 2 février 2022. Or, la désignation des témoins avec l'indication des allégués à un stade aussi tardif n'est pas compatible avec la jurisprudence susmentionnée. En effet, le Tribunal a précisé que la phase de l'allégation se terminait avec le second échange d'écritures lorsque, comme en l'espèce, il y en avait un et ceci-même s'il y avait encore des débats d'instruction par la suite. Les témoignages invoqués pour la première fois lors de l'audience du 2 février 2022 sont donc tardifs. Dès lors, le Tribunal n'a pas violé le droit à la preuve de l'appelante, faute pour elle d'avoir proposé son offre de preuve régulièrement et en temps utile. C'est en vain que l'appelante tente d'invoquer un formalisme excessif en se prévalant d'un arrêt CAPH/222/2020 rendu par la Cour de justice le 8 décembre 2020, dès lors que les deux affaires présentent des caractéristiques différentes. Contrairement au présent litige, l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt précité relevait d'une certaine complexité, impliquant plusieurs parties, la jonction de deux procédures, de nombreuses écritures déposées devant le Tribunal ainsi que diverses prétentions principales et reconventionnelles. La cause se distinguait également par le fait que le bordereau de preuves litigieux, comprenant une liste de témoins avec indication des allégués, avait été déposé plusieurs jours avant l'audience d'instruction, laissant ainsi le temps aux parties adverses d'en prendre connaissance et d'y répondre. Partant, l'appelante ne saurait invoquer le même traitement que celui appliqué dans l'arrêt invoqué vu les contextes largement différents. L'appelante ne saurait pallier ses propres manquements en déposant devant la Cour les attestations écrites des témoins dont l'audition a valablement été écartée. Ces pièces, qui se rapportent aux événements qui ont eu lieu en novembre 2019, constituent des pseudo novas sans que les conditions de l'art. 317 al. 1 CPC ne soient réalisées. Dites pièces doivent donc être déclarées irrecevables. Au demeurant, elles ne sont pas déterminantes pour l'issue du litige, vu les développements qui vont suivre (cf consid. 3.2.1 infra). Enfin, l'appelante mentionne dans son exposé EN FAIT de son mémoire d'appel, l'audition de nouveaux témoins à titre de preuve, cités pour la première fois en appel. Bien que l'instance d'appel puisse administrer des preuves (316 al. 3 CPC), il ne se justifie pas à ce stade de compléter l'offre de preuve de l'appelante, ce d'autant plus qu'elle ne prend aucune conclusion formelle en ce sens ni n'explique pour quelle raison elle n'aurait pas pu invoquer ces témoins antérieurement.

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que la clause de non-concurrence avait cessé de déployer ses effets en retenant, sur la base d'une appréciation erronée des faits, que le contrat de travail avait été résilié par un licenciement donné de sa part et ce sans motif justifié.

E. 3.1

En vertu de l'art. 340 al. 1 CO, 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 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. Il découle de l'article 340 al. 2 CO que 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.

E. 3.1.1

Une clause de prohibition de concurrence, fondée sur la connaissance de la clientèle, ne se justifie que si l'employé, grâce à sa connaissance des clients réguliers et de leurs habitudes, peut facilement leur proposer des prestations analogues à celles de l'employeur et ainsi les détourner de celui-ci. Ce n'est que dans une situation de ce genre que, selon les termes de l'art. 340 al. 2 CO, le fait d'avoir connaissance de la clientèle est de nature, par l'utilisation de ce renseignement, à causer à l'employeur un préjudice sensible. Il apparaît en effet légitime que l'employeur puisse dans une certaine mesure se protéger, par une clause de prohibition de concurrence, contre le risque que le travailleur détourne à son profit les efforts de prospection effectués par le premier ou pour le compte du premier (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_205/2021 du 20 décembre 2021 consid. 4.2; 4A_468/2016 du 6 février 2017 consid. 3.1). La situation se présente différemment lorsque l'employé noue un rapport personnel avec le client en lui fournissant des prestations qui dépendent essentiellement des capacités propres à l'employé. Dans ce cas en effet, le client attache de l'importance à la personne de l'employé dont il apprécie les capacités personnelles et pour qui il éprouve de la confiance et de la sympathie. Une telle situation suppose que le travailleur fournisse une prestation qui se caractérise surtout par ses capacités personnelles, de telle sorte que le client attache plus d'importance aux capacités personnelles de l'employé qu'à l'identité de l'employeur. Si, dans un tel cas, un client se détourne de l'employeur pour suivre l'employé, il n'en résulte pas de préjudice pour l'employeur du fait que l'employé utilise des connaissances sur le cercle de clients; le préjudice résulte plutôt du fait que l'employé ne met plus ses capacités personnelles au service de l'employeur (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1, arrêts du Tribunal fédéral 4A_205/2021 du 20 décembre 2021 consid. 4.2; 4A_116/2018 du 28 mars 2019 consid. 4.1).

E. 3.1.2

Aux termes de l'art. 340c al. 2 CO, la prohibition cesse si le travailleur résilie le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur ou si ce dernier résilie le contrat sans que le travailleur ne lui ait donné un motif justifié pour le faire. Il importe peu qu'il s'agisse d'une résiliation ordinaire ou avec effet immédiat (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 932). Selon une jurisprudence constante, est considéré comme motif justifié au sens de l'art. 340c al. 2 CO tout événement imputable à l'autre partie qui, selon les considérations commerciales raisonnables, peut donner une raison suffisante pour un licenciement. Il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'une véritable violation du contrat (cf. ATF 130 III 353 consid. 2.2.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_109/2021 du 20 juillet 2021 consid. 3, 5A_89/2019 du 1^{er} mai 2019 consid. 5.2.1; 4A_468/2017 du 12 mars 2018 consid. 2.1 et les références citées). Constituent notamment des motifs justifiés de licenciement des manquements notables du salarié, tels une mauvaise exécution du travail ou une attitude répréhensible dans l'entreprise (cf. art. 321a al. 1 CO) ou la préparation, par l'intéressé, d'une activité concurrente, alors même qu'il se trouve lié par une clause de prohibition (arrêt du Tribunal fédéral 4A_22/2014 du 23 avril 2014 consid. 4.3.1; Wylter/Heinzer, op. cit., pp. 932 s.; Dietschy-Martenet, in Commentaire romand, Code des obligations I art. 253-529 CO, 3^{ème} éd. 2021, n. 6 ad art. 340c CO et les références citées).

E. 3.1.3

La résiliation d'un contrat de travail est une manifestation unilatérale de volonté, sujette à réception, qui s'interprète de la même manière que tout autre accord entre cocontractants,

selon les règles de l'art. 18 al. 1 CO. Le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention. S'il ne parvient pas à déterminer cette volonté, il doit recourir à l'interprétation selon la théorie de la confiance (normative ou objective) en recherchant quel sens les parties pouvaient ou devaient donner, de bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (ATF 142 III 671 consid. 3.3; 140 III 134 consid. 3.2; 136 III 186 consid. 3.2.1). S'il subsiste un doute, l'interprétation d'une clause doit être effectuée en défaveur de son auteur (interprétation contra stipulatorem ; ATF 128 III 129 consid. 2a; arrêts du Tribunal fédéral 4A_107/2020 du 23 juin 2020 consid. 7.1; 4A_219/2013 du 4 septembre 2013 résumé in JdT 2014 II 308 consid. 3.2; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 616 et les références citées). Constituent des indices permettant de déterminer la réelle et commune intention des parties, non seulement la teneur des déclarations de volonté, écrites ou orales, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (arrêt du Tribunal fédéral 4A_643/2020 du 22 octobre 2021 consid. 4.2).

E. 3.2

En l'espèce, les rapports de travail ont pris fin au mois de novembre 2019, à la suite d'une réunion qui s'est tenue dans les bureaux de l'appelante.

E. 3.2.1

La lettre du 29 novembre 2019 fait état d'un licenciement. Les termes employés "résiliation de votre contrat de travail" ou encore "nous vous confirmons votre licenciement", ainsi que la teneur du document dans son ensemble sont clairs et sans équivoque. Contrairement à ce que soutient l'appelante, l'on comprend, à sa lecture, que l'accord convenu entre les parties portait sur la renonciation du délai de congé et non sur le congé en lui-même. Bien que l'appelante prétende que les rapports de travail ont pris fin à l'initiative de l'intimé, soit par une démission, voire un accord mutuel, ses allégations ne sont cependant corroborées par aucun élément de preuve. Contestant l'appréciation du Tribunal, elle ne fait toutefois qu'exposer sa propre version des faits, sans apporter d'éléments concrets à l'appui de celle-ci permettant de considérer que cette appréciation serait inexacte. Quoi qu'en dise l'appelante, les explications fournies par l'intimé quant au contexte du licenciement ne sont pas dépourvues de sens, ni contradictoires. En effet, celui-ci a expliqué de manière constante et cohérente depuis le début de la procédure que le licenciement faisait suite à des divergences relatives à sa rémunération due sur les affaires 2019, en particulier en lien avec l'affaire D_____. Son contrat avait ainsi été résilié par son employeur sans qu'il n'obtienne la part de bénéfice qu'il considérait lui revenir, de sorte que des tensions étaient apparues rendant difficile la continuation de la collaboration, raison pour laquelle il avait préféré renoncer à son délai de congé et quitter l'entreprise le plus rapidement possible. On ne discerne, du reste, aucune contradiction dans les déclarations de l'intimé lorsqu'il soutient, d'une part, que les relations avec son employeur ne s'étaient pas détériorées jusqu'à son licenciement et, d'autre part, que sa volonté de quitter l'entreprise avant la fin du délai de congé reposait sur les tensions survenues à la suite de l'annonce de son congé. Les fiches de salaire de l'intimé, dont il ressort qu'il a perçu des bonus à hauteur de 26'000 fr. en 2018 (15'000 fr. + 11'000

fr.) et aucun montant en 2019, tendent à corroborer sa version des faits. De plus, l'appelante a elle-même reconnu que l'intimé avait travaillé sur le projet D_____, sans qu'il ne soit établi qu'il ait perçu une quelconque rémunération y relative. Il paraît ainsi peu probable que l'intimé ait, comme le soutient l'appelante, démissionné spontanément avant même la fin de ce projet et d'avoir perçu sa rétribution correspondante. Enfin, comme vu précédemment, les deux attestations écrites produites devant la Cour par l'appelante sont irrecevables (cf. consid. 2.2 supra). En tout état de cause, elles ne permettent pas de mettre en doute le libellé de la lettre de licenciement du 29 novembre 2029 dans la mesure où leurs auteurs ont tous les deux déclaré ne pas avoir assisté à la réunion lors de laquelle le congé a été donné et qu'au surplus la similitude de leurs déclarations, qui comprennent la même structure et des formulations de phrases semblables, suscite certains doutes quant à leur véracité. A cet égard, il sied de relever que la témoin H_____ a déclaré, en premier lieu, en audience qu'elle ne connaissait pas les circonstances dans lesquelles le congé avait été donné sans apporter d'élément supplémentaire, avant d'exposer une autre version dans son attestation écrite. Par conséquent, c'est à bon droit que le Tribunal a retenu que l'appelante, qui supporte le fardeau de la preuve, n'était pas parvenue à démontrer que la lettre de licenciement n'était pas conforme à la réalité, respectivement que le congé relevait d'une démission, voire d'un accord mutuel.

E. 3.2.2

S'agissant d'un motif justifié, le Tribunal a considéré que l'existence d'un tel motif n'avait pas été établie après avoir examiné chaque grief et moyen de preuve offert par l'appelante. Dans son appel, l'appelante ne développe aucune critique à cet égard et n'expose pas en quoi la motivation du Tribunal à cet égard serait erronée. Il n'y a dès lors pas lieu de revenir sur ce point. Par surabondance, il sera relevé que les griefs de l'appelante ne sont pas démontrés. Les pièces du dossier ne permettent, en effet, pas de corroborer une mauvaise exécution du travail de l'intimé ni une quelconque attitude répréhensible dans l'entreprise. Ce dernier n'a d'ailleurs reçu aucune remarque ni aucun avertissement que ce soit en rapport avec ses performances ou son comportement. Les déclarations de la témoin H_____, qui a collaboré avec l'intimé, ne laissent pas non plus apparaître un quelconque grief susceptible d'être retenu à l'endroit de l'intimé. Elle a, au contraire, indiqué que sa relation avec lui se passait bien, comme avec les autres collaborateurs, sans relever d'incident particulier. A cela s'ajoute le fait que l'intimé a perçu des bonus en 2018, ce qui laisse supposer qu'il travaillait à satisfaction. Comme l'a à juste titre relevé le Tribunal, même s'il a été admis que les bonus versés constituaient des avances sur commissions, rien n'indique que celles-ci n'étaient finalement pas dues, ce d'autant que l'appelante n'en a pas réclamé le remboursement. En conséquence, la décision entreprise sera confirmée en tant qu'elle retient que le congé relève d'un licenciement donné sans motif justifié et qu'en conséquence la clause de non-concurrence ne déploie pas d'effet en vertu de l'art. 340c al. 2 CO.

E. 3.2.3

Ce qui précède suffit à sceller le sort de l'appel, de sorte qu'il est superflu d'examiner les autres griefs de l'appelante en lien avec les rapports particuliers noués par l'intimé avec la clientèle. L'appel sera donc rejeté et le jugement entrepris confirmé.

E. 4

En raison de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., des frais judiciaires doivent être perçus pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c

LaCC). Ceux-ci seront arrêtés à 1'500 fr. (art. 71 RTFMC) et mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Ils seront compensés avec l'avance de même montant versée par l'appelante, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *
PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 1 er février 2023 par A_____ SA contre le jugement JTPH/379/2022 rendu le 21 décembre 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/19132/2020. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'500 fr., les met à la charge A_____ SA et les compense avec l'avance de frais de même montant fournie par celle-ci, qui demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Monsieur Laurent RIEBEN, président; Madame Nadia FAVRE juge employeur, Madame Ana ROUX juge salarié, Madame Fabia CURTI, greffière. Le président : Laurent RIEBEN La greffière : Fabia CURTI Indication des voies de recours et valeur litigieuse : 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.

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