

GE_GERICHTE C/22530/2014 vom 23. Juni 2016

GE Cour de justice, 2016-06-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_22530_2014

FR: GE_GERICHTE C/22530/2014 du 23 juin 2016

IT: GE_GERICHTE C/22530/2014 del 23 giugno 2016

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL; DROIT D'ÊTRE ENTENDU; CLAUSE CONTRACTUELLE; PROHIBITION DE CONCURRENCE; CLAUSE PÉNALE | CO.340.1

Erwägungen

E. 11

novembre 2015, concluant à son annulation et au déboutement de sa partie adverse de toutes ses conclusions, ainsi qu'à la radiation définitive de la poursuite n° 1 _____ notifiée à son encontre le 27 septembre 2014. Subsidiairement, l'appelant a conclu à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause au Tribunal des prud'hommes pour nouvelle instruction et nouvelle décision. Plus subsidiairement encore, l'appelant a conclu à la réformation des chiffres 2 et 3 du dispositif du jugement querellé et à sa condamnation à verser à B _____ la somme nette de 7'600 fr. au maximum, avec intérêts légaux à 5% l'an dès le

E. 12

juin 2014, la mainlevée ne devant être prononcée qu'à due concurrence de ce montant.![endif]>![if]> b. B _____ a conclu au rejet de l'appel formé par A _____ et à la confirmation de la décision attaquée. c. Les parties ont renoncé au double échange d'écritures. d. Par avis du 16 février 2016, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger. C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure : a. Par contrat du 22 juin 2004, B _____ a engagé A _____ en qualité de conseiller en personnel, pour un salaire mensuel brut de 5'500 fr. versé treize fois par année, à compter du 5 juillet 2004. Ce contrat prévoyait une clause portant sur le secret professionnel et l'obligation de confidentialité, ainsi qu'une clause de non-concurrence ainsi libellée: "Pendant toute la durée du présent contrat et pendant deux ans après l'expiration de celui-ci, le collaborateur s'engage à ne pas faire concurrence à l'employeur en exerçant une activité similaire, soit directement, soit indirectement, soit en son nom, soit pour le compte d'un tiers comme associé ou en quelque autre qualité et ce en raison du caractère spécifique de l'activité de l'employeur et de l'intérêt légitime pour cette société d'éviter que ses méthodes puissent être copiées. Le collaborateur déclare expressément avoir eu son attention attirée sur la validité de la clause de non-concurrence ci-dessus valable dans le canton de Genève et les cantons limitrophes" . Le contrat prévoyait en outre une clause pénale dont la teneur est la suivante : "Toute violation des obligations stipulées aux articles 4 et 5 du présent contrat entraînera le paiement à l'employeur d'une indemnité de 6 mois du dernier salaire. Tous droits de celui-ci à des dommages-intérêts complémentaires et à la cessation immédiate et totale des actes de concurrence sont réservés" . Le collaborateur déclarait avoir pris connaissance du contenu du contrat et en avoir compris le sens exact, notamment celui des dispositions portant sur le secret professionnel, la clause de non-concurrence et la clause pénale, sur lesquelles son

attention avait été particulièrement attirée. A _____ a, dès le 1^{er} janvier 2008, occupé le poste de "Branch Manager" de la succursale B _____ de Genève F _____, puis a été nommé "Branch Director" le 1^{er} janvier 2010, son salaire ayant été porté, en dernier lieu, à 7'600 fr. par mois. b. Par courrier du 24 février 2014, A _____ a résilié son contrat de travail le liant à B _____, sans mentionner d'échéance. Il relevait avoir eu la chance de "négocier le contrat C _____ et de le porter à bout de bras, de négocier le contrat D _____ et de le développer et, entre autres satisfactions de gagner la confiance de E _____". Il expliquait sa décision par l'absence de perspective d'évolution et par le fait que depuis plus de deux ans, son projet de coordinateur de "F _____" ne semblait pas convaincre sa hiérarchie. A _____ remerciait très sincèrement B _____ et ses collègues actuels et passés pour tout ce qu'il avait appris et pour les moments extraordinaires qu'il avait partagés avec eux pendant près de dix ans. c. Le 25 février 2014, B _____ a indiqué à A _____ que son contrat de travail prendrait fin le 31 mai 2014, date correspondant à la prochaine échéance contractuelle. B _____ lui rappelait par ailleurs ses obligations contractuelles concernant le secret professionnel et la clause de non-concurrence. d. Par courrier électronique du 28 mars 2014, A _____ a informé B _____ du fait que son activité pour cette dernière prendrait fin le 31 mars 2014, dans la mesure où il allait débiter un nouvel emploi à compter du 1^{er} avril 2014. Les parties ont convenu de mettre un terme à leurs relations contractuelles le 31 mars 2014, plus aucun salaire n'ayant été versé par B _____ à A _____ à compter de cette date. e. Par pli du 12 mai 2014 adressé à A _____, B _____ a déclaré avoir appris que ce dernier avait été engagé par la société G _____, entreprise concurrente de B _____. Compte tenu de la clause de non-concurrence figurant dans le contrat du 22 juin 2004, A _____ était invité à verser à B _____, dans les dix jours, la somme de 45'600 fr. correspondant à son dernier salaire mensuel de 7'600 fr., multiplié par six. f. A _____ n'ayant pas donné suite à ce courrier, B _____ lui a fait notifier, le 16 septembre 2014, un commandement de payer, poursuite n° 1 _____, portant sur la somme de 45'600 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 12 juin 2014; ce commandement de payer a été frappé d'opposition. g. Le 26 février 2015, sur la base d'une autorisation de procéder délivrée le 28 novembre 2014, B _____ a saisi le Tribunal des prud'hommes d'une demande en paiement à l'encontre de A _____, concluant à ce que ce dernier soit condamné à lui payer la somme de 45'600 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 12 juin 2014 et au prononcé de la levée de l'opposition formée au commandement de payer notifié le 16 septembre 2014. B _____ fondait ses prétentions sur le fait que A _____ avait été engagé pour une société concurrente, G _____, qu'il plaçait des travailleurs auprès des clients de B _____, notamment le groupe C _____ et qu'il avait également contacté d'autres clients de son ancien employeur, tels que H _____ et D _____, ce qui avait occasionné à B _____ d'importantes pertes financières. A l'appui de sa demande, B _____ a notamment produit la page LinkedIn contenant le profil de A _____, qui mentionnait le fait que celui-ci, au sein de B _____, s'était notamment chargé du recrutement et du placement de personnel du secteur horloger, du suivi, conseil et négociation auprès des services ressources humaines et du développement du secteur d'activité au niveau cantonal. Ce même document précisait que A _____ travaillait désormais en qualité de directeur d'agence au sein de G _____ et s'occupait de recrutement pour les secteurs de l'horlogerie et de l'industrie. B _____ a en outre produit copie d'un courrier électronique de I _____ adressé à A _____ le 22 avril 2014 concernant les modalités de la mission qu'une certaine _____ devait effectuer. h. A _____ a conclu au déboutement de B _____ de toutes ses conclusions et à ce qu'il soit ordonné à l'Office des poursuites de procéder à la radiation définitive de la poursuite qui lui

avait été notifiée. En substance, A_____ a allégué avoir perçu au sein de la direction de B_____ un manque de reconnaissance envers ses capacités et être parvenu à la conclusion qu'il n'avait plus d'avenir au sein de cette société, qui allait vraisemblablement le licencier, sort qui avait déjà été réservé à d'autres collaborateurs. Ces raisons l'avaient incité à donner sa démission. Il avait été libéré de son obligation de travailler pour B_____ dès le 1^{er} mars 2014 et les rapports de travail avaient pris fin d'un commun accord le 31 mars 2014. A_____ a confirmé avoir été engagé par G_____ dès le 1^{er} avril 2014, ce qui n'avait entraîné aucune opposition de la part de son ancien employeur, qui avait connaissance de ce fait à tout le moins depuis le 22 avril 2014. A_____ a invoqué la nullité de la clause de non-concurrence contenue dans le contrat de travail du 22 juin 2004 et a allégué qu'en tout état, les parties y avaient renoncé lors de la cessation conventionnelle de leurs rapports de travail. Il a également prétendu que G_____ entretenait déjà des relations commerciales notamment avec les groupes C_____ et I_____ avant son arrivée. Par ailleurs, il n'avait eu connaissance, pendant la période passée au sein de B_____, d'aucun secret d'affaires et/ou de fabrication. Il a enfin prétendu que son ancien employeur n'avait subi aucun préjudice sensible à la suite de son engagement au sein de G_____. A_____ a sollicité l'audition du témoin J_____, son ancien supérieur hiérarchique et la production par B_____ de ses états financiers et des différentes pièces comptables permettant d'établir les gratifications et bonus versés à ses employés en 2014, et de déterminer les licenciements ou congés intervenus en son sein depuis 2012. A_____ a notamment versé à la procédure une note manuscrite non signée qui accompagnait un courrier anonyme reçu au début du mois de janvier 2014. La teneur de cette note, dont il est établi qu'elle a été rédigée par J_____ est la suivante : "A_____ se plaint à nouveau de son salaire... Ma réponse est claire, ne fait d'activités clients, défend _____ à fond car il est incapable de gérer C_____!!! Ce couple ne mérite pas la confiance mise en eux!!! _____ ne fait rien ou pas grand-chose... Pas de résultats au PL (valable pour toute l'équipe). Dommage...mais comme je m'en vais dans moins d'un mois!!!" . i. Il ressort du contrat de travail conclu le 26 mars 2014 entre G_____ d'une part et A_____ d'autre part que ce dernier a été engagé en qualité de chef d'agence, division manager horlogerie, pour un salaire mensuel brut de 10'000 fr. versé douze fois par année. Ledit contrat contient une disposition concernant le secret et la confidentialité, une clause de non-concurrence et une clause pénale libellées de manière similaire à celles portant sur les mêmes objets figurant dans le contrat qui liait A_____ et B_____. j. Par ordonnance de preuves du 2 juillet 2015, le Tribunal des prud'hommes a notamment réservé les demandes de production de pièces formulées par A_____. Le 24 août 2015, le Tribunal des prud'hommes a complété son ordonnance précédente et a rejeté la demande de A_____ visant la production par sa partie adverse des pièces concernant le versement par B_____ de bonus et de gratifications en 2014, au motif que celles-ci n'étaient pas pertinentes, l'ordonnance du 2 juillet 2015 étant confirmée pour le surplus. Le Tribunal des prud'hommes a par ailleurs tenu une audience de débats d'instruction et une audience de débats principaux. A_____ a expliqué qu'avant de travailler au sein de B_____ il n'avait jamais occupé un emploi dans le domaine du placement de personnel, mais avait été employé par une banque en France, en qualité de conseiller à la clientèle. Il a allégué qu'au moment où il avait démissionné de B_____, il n'avait aucun autre emploi en vue; il s'était mis à chercher un travail après son départ. B_____ pour sa part a au contraire expliqué avoir appris que A_____ allait travailler pour une entreprise concurrente au moment où celui-ci avait donné sa démission. B_____ ne lui avait pas interdit de "partir à la concurrence" et n'avait pas pris contact avec G_____ pour l'informer de l'existence d'une

clause de non-concurrence. B_____ a affirmé avoir subi une baisse importante de son chiffre d'affaires, dans la mesure où C_____ avait suivi A_____. Le chiffre d'affaires de 9 mio de francs par année que B_____ réalisait précédemment avec la société C_____ n'était plus que de 6,3 mio. Selon A_____, C_____ avait six partenaires différents en matière de placement de personnel et travaillait déjà avec G_____ avant son engagement, ce qu'il a établi par le versement à la procédure d'un document intitulé "avenant numéro 2 du 8 février 2013 au contrat de prestation de mise à disposition d'employés temporaires" signé par C_____ et MANUFACTURE _____ C_____ d'une part et par G_____ d'autres part. A_____ a par ailleurs expliqué que s'agissant des tarifs, toutes les sociétés de placement de personnel appliquaient les mêmes, de sorte qu'il n'avait pas eu connaissance de secrets d'affaires au sein de B_____. Il a par contre admis avoir eu une très bonne connaissance de la clientèle de cette dernière dans le domaine de l'horlogerie, qui était son secteur, mais a contesté avoir amené des clients à G_____. Il a encore précisé que Genève étant une petite ville et dans la mesure où il n'avait travaillé pour B_____ et ne travaillait pour G_____ que dans le secteur de l'horlogerie, il connaissait la plupart des candidats, ceux-ci étant toutefois inscrits dans toutes les sociétés de placement. A l'issue de l'audience, A_____ a renoncé à l'audition de J_____ et B_____ a pour sa part renoncé à l'audition de tous ses témoins. La cause a été gardée à juger après les plaidoiries finales. D. a. Dans son jugement du 11 novembre 2015, le Tribunal des prud'hommes a admis la validité de la clause de non-concurrence invoquée par B_____ et sa violation par A_____. Il a retenu que ce dernier rencontrait des difficultés pour évoluer au sein de B_____, ce qui devait être pris en considération pour évaluer le degré de gravité de la faute de l'employé, que le Tribunal a toutefois considérée comme relativement grave, fixant l'indemnité due à cinq mois de salaire. [endif]>![if> b. Dans son appel, A_____ a invoqué une violation du droit d'être entendu, du droit à la preuve et du droit à une décision motivée, dans la mesure où, en substance, le Tribunal des prud'hommes avait refusé d'ordonner la production des pièces permettant d'établir les bonus et gratifications versés par B_____ en 2014, sans motiver suffisamment sa décision sur ce point. Or, les pièces dont le Tribunal avait refusé d'ordonner la production auraient permis à A_____ de démontrer que son activité n'avait causé aucun préjudice à B_____ et que la clause de non-concurrence litigieuse n'était dès lors pas valable. Bien qu'admettant avoir eu connaissance de la clientèle de B_____ dans le cadre de l'activité déployée pour celle-ci, l'appelant a allégué que cette connaissance n'était ni propre, ni exclusive à B_____, la connaissance de la clientèle dans le secteur de l'horlogerie relevant pratiquement du domaine public. C_____ notamment avait pour habitude de solliciter des prestations de la part de l'ensemble des agences temporaires sur le marché genevois et choisissait en fonction de la meilleure offre. G_____ était ainsi déjà en relation avec C_____ avant de l'avoir engagé. En outre et conformément à ce que B_____ avait exposé, le conseil d'administration de G_____ se composait essentiellement d'anciens cadres de B_____, de sorte que ces derniers avaient forcément connaissance de sa clientèle et que le risque de préjudice n'existait plus pour B_____ depuis de nombreuses années, la clause de prohibition de concurrence insérée dans son contrat ayant dès lors perdu tout intérêt. De surcroît, la clause de non-concurrence litigieuse aurait eu pour effet de le contraindre à aller travailler dans un canton germanophone ou à l'étranger, soit à changer de profession pendant une durée de deux ans, ce qui aurait été constitutif d'une atteinte excessive à sa liberté personnelle. L'appelant a en outre prétendu avoir eu un juste motif imputable à son employeur pour donner son congé, dans la mesure où aucune promotion particulière ne lui avait été assurée durant les dernières années passées au sein de

B_____, que son supérieur hiérarchique n'avait prêté aucun intérêt à son projet de développement de ses activités, qu'une vingtaine de collaborateurs avaient été licenciés et qu'il avait découvert la note manuscrite établie au début du mois de janvier 2014 par J_____, son ancien supérieur hiérarchique, qui attestait du peu de considération que son employeur avait à son égard, de sorte que la prohibition de faire concurrence avait pris fin pour cette raison là également. L'appelant a de surcroît fait état du fait que les parties avaient décidé d'une cessation conventionnelle de leurs rapports de travail pour le 31 mars 2014, ce qui vidait de toute substance la clause de prohibition de concurrence. Enfin, l'appelant a fait grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir alloué à sa partie adverse pratiquement l'intégralité de la peine conventionnelle prévue par le contrat de travail, ce qui apparaissait excessif compte tenu des circonstances. L'appelant a persisté à requérir la production par B_____ de toutes pièces attestant des licenciements et congés survenus depuis 2012 et des états financiers et pièces comptables permettant d'établir les gratifications et bonus versés à ses employés en 2014 et a requis l'interrogatoire des parties, la décision querellée ne reproduisant pas in extenso les déclarations des parties faites en audience. EN DROIT 1. 1.1. L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC) et respecte au surplus la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable. 1.2. L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). 2. L'appelant se plaint en premier lieu d'une violation de son droit d'être entendu. 2.1. Garanti aux art. 29 al. 2 Cst et 53 CPC, le droit d'être entendu comprend en particulier le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur sujet (ATF 135 II 286 consid. 5.1; 135 I 187 consid. 2.20; 129 II 497 consid. 2.2). Le droit d'être entendu impose également au juge de motiver sa décision, afin que le destinataire puisse en saisir la portée et, le cas échéant, l'attaquer en connaissance de cause. Pour répondre à cette exigence, il suffit que le juge mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision (ATF 137 II 266 consid. 3.2; 136 I 229 consid. 5.2). La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (arrêts du Tribunal fédéral 6B_311/2011 du 19 juillet 2011 consid. 3.1; 6B_12/2011 du 20 décembre 2011 consid. 6.1; 2C_23/2009 du 25 mai 2009 consid. 3.1, RDAF 2009 II p. 434). 2.2. Devant le Tribunal des prud'hommes, les parties ont pu faire valoir leurs arguments tant par écrit que par oral, le Tribunal ayant convoqué une audience de débats d'instruction et une audience de débats principaux; les parties ont également pu plaider et ont renoncé à faire entendre leurs témoins. A_____ a ainsi pu s'exprimer avant que le Tribunal des prud'hommes ne statue. C'est à raison que ce dernier a refusé d'ordonner la production, par B_____, d'un certain nombre de pièces, lesquelles n'étaient pas pertinentes pour l'issue du litige. En effet, l'art. 340 al. 2 CO n'exige pas, pour reconnaître la validité d'une clause de prohibition de faire concurrence, que l'employeur démontre avoir subi un dommage, le seul risque étant suffisant. Par ailleurs, B_____ se prévalait de la clause pénale contenue dans le contrat de travail, sans solliciter le versement de dommages-intérêts supplémentaires, de sorte qu'il n'était pas nécessaire qu'elle établisse l'existence d'un dommage concret. Pour le surplus, l'ordonnance de preuve du 24 août 2015 apparaît suffisamment motivée, puisqu'elle

indique de manière claire la raison pour laquelle le Tribunal de prud'hommes considérait que les pièces dont la production était requise n'étaient pas pertinentes pour l'issue du litige. Le grief fondé sur la violation du droit d'être entendu est dès lors infondé. Le dossier est par ailleurs en état d'être jugé et il ne sera pas donné suite à la requête de l'appelant portant sur de nouvelles mesures d'instruction. 3. Il est établi et non contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO, lequel contenait une clause de non-concurrence et une clause pénale, dont l'appelant conteste la validité. 3.1.1 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 (art. 340 al. 1 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 (art. 340 al. 2 CO). Il y a concurrence entre deux entreprises lorsqu'elles offrent à des clientèles au moins en partie semblables des prestations de même nature, c'est-à-dire servant à satisfaire aux mêmes besoins (ATF 92 II 22, c. 1d, JdT 1966 I 624). Le terme concurrence doit être compris dans son acception courante (ATF 130 III 353 consid. 2.1.2, JdT 2005 17). Constitue une clientèle un groupe de personnes dont le salarié connaît les besoins et qui sont susceptibles de passer des commandes de façon suffisamment régulière, compte tenu du domaine d'activité et des circonstances. N'entrent pas dans cette définition les clients occasionnels, dont le salarié ne connaît pas les besoins. La protection de l'employeur s'étend aussi à la clientèle acquise grâce au salarié pendant les rapports de travail, puisqu'il a été payé pour l'acquérir (CR COI Aubert, ad art. 340 N. 7). 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). La validité de la clause dépend du risque de 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). Il doit exister une relation de causalité naturelle et au surplus adéquate entre les connaissances qu'a le travailleur de la clientèle de l'employeur et la possibilité de causer à ce dernier un préjudice (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1 et 2.2.2; wyler, Droit du travail, 2^{ème} éd. 2008, p. 600 ch. 2.5). Un fait constitue la cause adéquate d'un résultat s'il est propre, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience de la vie, à entraîner un résultat du genre de celui qui s'est produit (ATF 123 III 110 consid. 2 p. 111 et 3a p. 112). 3.1.2 A teneur de l'art. 340a al. 1, la prohibition doit être limitée convenablement quant au lieu, au temps et au genre

d'affaires, de façon à ne pas compromettre l'avenir économique du travailleur contrairement à l'équité; elle ne peut excéder trois ans qu'en cas de circonstances particulières (art. 340a al. 1 CO). Le juge peut réduire selon sa libre appréciation une prohibition excessive, en tenant compte de toutes les circonstances (art. 340a al. 2 CO). Quant au lieu, l'interdiction de concurrence ne saurait s'étendre au-delà du territoire sur lequel l'employeur déploie son activité (principe du marché). En dehors de ce territoire, l'employeur ne dispose d'aucun intérêt digne de protection à interdire au travailleur d'exercer une activité qui ne peut lui causer de préjudice (arrêt du Tribunal fédéral 4A_466/2012 du 12 novembre 2012 consid. 5.2.1 et les références citées). Même limitée au rayon dans lequel le salarié risque de nuire à l'employeur, la prohibition risque de compromettre l'avenir du travailleur d'une façon contraire à l'équité et se révéler, partant, inopérante. A cet égard, le juge comparera les intérêts de l'employeur à ceux du travailleur. La clause est valable si les intérêts du salarié et ceux de l'employeur sont de même valeur ou si ceux de l'employeur l'emportent (aubert, op. cit., ad art. 340a CO, N. 3, 5 et 6).

3.1.3 La prohibition de faire concurrence cesse si le travailleur résilie le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur (art. 340c al. 2 CO). La notion de motif justifié n'est pas identique à celle de justes motifs selon l'art. 337 CO. Il suffit que le motif de la résiliation puisse être considéré comme objectivement raisonnable, même s'il ne s'agit pas d'une violation du contrat par l'autre partie. Constituent des motifs justifiés de démission, par exemple, un salaire notablement inférieur au marché, une surcharge de travail chronique malgré des protestations du salarié, des reproches incessants ou un mauvais climat dans l'entreprise (aubert, op. cit., ad art. 340c CO N. 2 et 3).

3.2.1 Dans le cas d'espèce, l'appelant considère que les conditions de l'art. 340 al. 2 CO ne sont pas remplies, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges. Il ressort du profil de A_____ versé à la procédure que ce dernier s'est notamment chargé, au sein de B_____, du recrutement et du placement de personnel dans le secteur horloger, du suivi, conseil et négociation auprès des services ressources humaines et du développement de ce secteur d'activité au niveau cantonal. L'appelant a ainsi acquis, au service de son ancien employeur, une très bonne connaissance de sa clientèle (ce qu'il a d'ailleurs admis devant le Tribunal des prud'hommes) et la confiance de sociétés telles que E_____, ce qu'il a souligné dans sa lettre de démission, précisant également avoir négocié des contrats avec C_____ et le groupe D_____. Il connaissait ainsi non seulement la plupart des candidats, mais également les spécificités et les besoins des sociétés horlogères cherchant à engager du personnel temporaire, puisqu'il était en contact et négociait avec leurs services des ressources humaines. L'appelant ne saurait par conséquent sérieusement contester avoir acquis, auprès de son ancien employeur, des connaissances susceptibles d'être mises à profit au service de son nouvel employeur, concurrent direct de B_____ puisqu'actif dans le même domaine d'activité que cette dernière et ce même si la connaissance de cette clientèle n'était pas exclusive à B_____. Les connaissances acquises par l'appelant étaient d'autant plus susceptibles de causer un préjudice à l'intimée qu'il travaille, au sein de G_____, également dans le secteur horloger. Dans un arrêt 4A_466/2012 du 12 novembre 2012, le Tribunal fédéral, dans une cause similaire à la présente affaire puisqu'elle concernait également des entreprises actives dans le domaine du placement de personnel, a admis qu'il existait un rapport de cause à effet entre le fait qu'un salarié connaisse la clientèle de son employeur et l'éventualité qu'il mette à profit cette liste de clients auprès d'un concurrent l'ayant engagé immédiatement après la fin des relations de travail, de telle sorte que l'ancien employeur en subisse un préjudice sensible. En l'espèce, l'appelant s'est prévalu du fait que le conseil d'administration de G_____ était composé d'anciens cadres de B_____.

lesquels avaient dès lors forcément connaissance de la clientèle de celle-ci, de sorte que selon lui le risque de préjudice n'existait plus pour B_____ depuis de nombreuses années. La Chambre d'appel ne saurait suivre ce raisonnement. En effet, A_____ a une connaissance non seulement précise mais également actuelle de la clientèle de B_____, tant des travailleurs cherchant à être placés au sein des entreprises horlogères et de leurs compétences spécifiques que des besoins des employeurs potentiels avec lesquels il a reconnu avoir noué des contacts privilégiés. Il découle de ce qui précède que le risque de préjudice pour l'intimée demeure actuel. C'est dès lors à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a admis que la clause de prohibition de faire concurrence contenue dans le contrat qui liait les parties était valable.

3.2.2 L'appelant invoque ensuite l'atteinte excessive à sa liberté personnelle. La Chambre des prud'hommes relève toutefois que la prohibition de faire concurrence a été limitée à deux ans à compter de l'expiration du contrat de travail, durée inférieure aux trois ans mentionnés par l'article 340a al. 1 CO. Elle est également limitée sur le plan géographique, puisqu'elle ne s'étend qu'au canton de Genève et aux "cantons limitrophes", l'appelant n'ayant ni démontré ni allégué que l'activité de l'intimée ne s'étendrait pas également auxdits territoires. Cette clause n'était pas susceptible de compromettre l'avenir économique de l'appelant, puisque ce dernier ayant travaillé dans le domaine bancaire, il était en mesure de trouver un emploi dans un autre secteur que celui du placement de personnel. L'intérêt de l'intimée à faire en sorte que l'appelant ne puisse utiliser, au profit d'une entreprise concurrente, les connaissances acquises auprès d'elle l'emporte dès lors sur celui de l'appelant à pouvoir travailler pour une autre société également active sur le marché du placement de personnel.

3.2.3 L'appelant a également prétendu que la clause de non-concurrence avait cessé de déployer ses effets, dans la mesure où il avait donné sa démission pour un motif justifié imputable à son employeur. L'appelant reproche en premier lieu à son ancien employeur de ne pas lui avoir assuré de promotion particulière durant les dernières années qu'il avait passées au sein de B_____. Cette critique tombe à faux, dans la mesure où un employé ne saurait se prévaloir d'un droit à une promotion. Il ressort par ailleurs du dossier que l'appelant a été engagé par B_____ en 2004 en qualité de conseiller en personnel, pour un salaire mensuel brut de 5'500 fr. Au début de l'année 2008, A_____ est devenu "branch manager", puis "branch director" dès le 1^{er} janvier 2010, son salaire mensuel s'étant élevé en dernier lieu à 7'600 fr. Il est par conséquent établi que l'appelant a bénéficié, durant les dix années passées au sein de B_____, de promotions régulières et d'une revalorisation conséquente de son salaire. L'appelant n'a pour le surplus ni démontré, ni même allégué, avoir brigué, peu avant sa démission, une promotion qui lui aurait été refusée de manière injustifiée. Le prétendu manque d'intérêt de son supérieur hiérarchique à l'égard du projet de développement des activités de l'appelant n'a pas été instruit, A_____ ayant renoncé à faire entendre des témoins en première instance. Il n'est dès lors pas établi que B_____ aurait refusé pour de mauvaises raisons et injustement le projet de l'appelant. Ce dernier se prévaut également des licenciements survenus au sein de B_____, sans démontrer toutefois qu'il aurait personnellement fait l'objet d'une rupture de contrat dans un proche avenir; son argumentation sur ce point est dès lors infondée. L'appelant se prévaut enfin de la note rédigée par J_____, son supérieur hiérarchique. Cette note, dont le destinataire n'est pas connu, atteste certes du fait que l'opinion de J_____ au sujet de l'appelant n'était pas totalement favorable. L'appelant n'a toutefois ni démontré, ni même allégué que son supérieur se serait montré désagréable ou injustement critique à son égard, étant relevé de surcroît que J_____ s'apprêtait à quitter B_____, ayant atteint l'âge de la retraite. C'est

dès lors à tort que l'appelant tente de se prévaloir de l'art. 340c al. 2 CO. 3.2.4 Pour le surplus et contrairement à ce que soutient l'appelant, le fait que l'intimée ait accepté de mettre un terme à leurs relations contractuelles de manière anticipée, pour le 31 mars 2014 en lieu et place du 31 mai 2014, ne saurait être interprété comme une renonciation à se prévaloir de la clause de non-concurrence, ce d'autant plus que cette obligation lui avait été rappelée par courrier du 25 février 2014 de B_____. Au vu de ce qui précède, le Tribunal des prud'hommes a admis à raison la validité de la clause de prohibition de faire concurrence et sa violation par A_____. 4. 4.1 L'art. 340b CO prévoit que le travailleur qui enfreint la prohibition de faire concurrence est tenu de réparer le dommage qui en résulte pour l'employeur (al. 1). Il peut, lorsque la contravention est sanctionnée par une peine conventionnelle et sauf accord contraire, se libérer de la prohibition de faire concurrence en payant le montant prévu; toutefois, il est tenu de réparer le dommage qui excéderait ce montant (al. 2). L'employeur doit démontrer l'existence d'une clause de prohibition de concurrence valable, la violation de ladite prohibition, l'existence d'un dommage, l'existence d'un rapport de causalité naturelle entre l'activité concurrente et le dommage. Lorsqu'une peine conventionnelle non excessive est fixée, l'employeur est dispensé d'avoir à prouver son dommage et le lien de causalité. Il doit seulement prouver l'existence de la clause de prohibition de concurrence et sa violation (wyler, op. cit., p. 611, 612) La clause pénale est soumise aux dispositions des art. 160 ss CO. En application de l'art. 163 al. 3 CO, le juge doit réduire le montant de la peine conventionnelle dont la quotité est excessive. Pour des motifs tenant à la fidélité contractuelle et à la liberté de contracter, il convient de faire preuve de réserve dans le processus de réduction, car les parties sont libres de fixer le montant de la peine (art. 163 al. 1 CO). Une réduction de la peine conventionnelle se justifie en particulier lorsqu'il existe une disproportion crasse entre le montant convenu et l'intérêt du créancier à maintenir la totalité de sa prétention, mesurée concrètement au moment où la violation contractuelle est survenue. Pour juger du caractère excessif de la peine conventionnelle, il ne faut pas raisonner abstraitement, mais au contraire prendre en considération toutes les circonstances concrètes de l'espèce. Il y a ainsi lieu de tenir compte notamment de la nature et de la durée du contrat, de la gravité de la faute du travailleur, du montant de sa rémunération, de sa position hiérarchique et de l'absence de preuve par l'employeur d'un dommage. La doctrine admet que le salaire annuel du travailleur constitue la limite supérieure de la clause pénale (arrêt du Tribunal fédéral 4A_466/2012 du 12 novembre 2012 et les références citées). 4.2 Dans le cas d'espèce, il y a lieu de tenir compte du fait que l'appelant a travaillé pendant dix ans pour B_____, qu'il occupait une position de cadre, que l'intimée a accepté de mettre un terme à leurs relations contractuelles le 31 mars 2014 alors que le contrat, compte tenu du préavis de résiliation, aurait dû arriver à échéance le 31 mai 2014 et enfin que l'appelant a immédiatement commencé à travailler pour un concurrent de B_____, bien que son obligation de respecter la clause de non-concurrence lui ait été rappelée par courrier du 25 février 2014. Dans ces circonstances et même si l'intimée n'a pas apporté la preuve du dommage qu'elle allègue, la décision des premiers juges de condamner A_____ à payer une somme correspondant à cinq mois de salaire, la clause pénale prévoyant une pénalité correspondant à six mois, n'est pas critiquable. Totalement infondé, l'appel interjeté par A_____ sera rejeté et le jugement attaqué intégralement confirmé. 5. La procédure est gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile – RTFMC a contrario). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ le 11

décembre 2015 contre le jugement JTPH/460/2015 rendu le 11 novembre 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22530/2014-5. Au fond : Le rejette et confirme le jugement attaqué. Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Madame Denise BOËX, juge employeur, Madame Shirin HATAM, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Paola CAMPOMAGNANI La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY 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.