

# **GE\_GERICHTE C/2418/2013 vom 15. September 2015**

GE Cour de justice, 2015-09-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_2418\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_2418_2013)

FR: GE\_GERICHTE C/2418/2013 du 15 septembre 2015

IT: GE\_GERICHTE C/2418/2013 del 15 settembre 2015

## **Regeste**

CONTRAT DE TRAVAIL; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; FIDÉLITÉ;  
SALAIRE; DOMMAGES-INTÉRÊTS | CO.337.1; CO.321a.1; CO.337c

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC). Écrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). La notification intervient au moment de la remise de l'envoi recommandé au destinataire (art. 138 al. 1 et 2 CPC), et le délai d'appel déclenché par la notification commence à courir dès le lendemain de celle-ci (art. 142 al. 1 CPC). En matière de contrats de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève, pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ, E 2 05).

### **E. 1.2**

En l'espèce, la voie de l'appel est ouverte parce que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions, soit en fin de première instance, était supérieure à 10'000 fr. L'appel principal a été introduit selon la forme prescrite par la loi. Compte tenu de la suspension du délai, du 15 juillet au 15 août inclus (art. 145 al. 1 let. b CPC), il a été déposé en temps utile auprès de l'instance compétente. Partant, l'appel principal est recevable.

### **E. 1.3**

L'appel joint a été interjeté dans le délai imparti pour la réponse (art. 313 al. 1 CPC) et suivant la forme prescrite par la loi (art. 311 al. 1 CPC). Il est ainsi recevable.

### **E. 2**

La Cour dispose d'un plein pouvoir de cognition (art. 310 CPC).

### **E. 3**

Le présent litige comporte un élément d'extranéité puisqu'il oppose un ex-employé domicilié en France à une société sise dans le canton de Zurich, l'ex-employé ayant fourni ses services à Genève, en exécution d'un contrat de travail conclu avec la société zurichoise.

### **E. 3.1**

En principe, la compétence des autorités judiciaires suisses est régie par la Loi fédérale sur le droit international privé 18 décembre 1987 (ci-après : LDIP). Celle-ci réserve toutefois l'application des traités internationaux (art. 1 al. 2 LDIP), parmi lesquels figure la

Convention concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (Convention de Lugano), dans sa version entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011 (RS 0.275.12; ci-après : CL). Selon l'article 19 CL, un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat lié par la CL peut être attiré devant les tribunaux de l'Etat où il a son domicile. Cette disposition ne règle toutefois que la compétence internationale et non pas la compétence *ratione loci* (interne) qui est régie par le droit national de l'Etat de domicile de l'employeur (Meyer/Stojilickovi, in Basler Kommentar, Lugano-Übereinkommen, 2011, n° 7 ad art. 19 CL). En Suisse, la compétence *ratione loci* interne est ainsi régie par l'art. 34 CPC (et non pas par l'art. 115 LDIP, Meyer/Stojilickovi, op. cit., n° 32 et 34 ad art. 19 CL) qui prévoit un for au lieu où le travailleur exerce habituellement son activité professionnelle (art. 34 al. 1 CPC, 2<sup>ème</sup> alternative).

### **E. 3.2**

A juste titre, les parties ne contestent pas la compétence des juridictions prud'homales genevoises pour trancher le présent litige, opposant un ex-employé domicilié en France à une société sise dans le canton de Zurich, en raison du fait que l'ex-employé a fourni ses services à Genève, en exécution d'un contrat de travail liant les parties (art. 19 ch. 1 CL [RS 0.275.12], art. 34 al. 1 CPC).

### **E. 3.3**

En matière internationale, le contrat de travail est régi par le droit de l'Etat dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail (art. 121 al. 1 LDIP). Les parties peuvent aussi le soumettre au droit de l'Etat dans lequel l'employeur a son établissement, son domicile ou sa résidence habituelle (art. 121 al. 3 LDIP).

### **E. 3.4**

Le droit suisse est applicable, pour avoir été choisi par les parties, ainsi qu'en raison du siège de l'appelante sur l'appel principal (ci-après : l'appelante), qui est l'employeur sis à Zurich, en Suisse.

### **E. 4**

L'appelante conteste toute dette de sa part à l'égard de l'intimé sur appel principal (ci-après : l'intimé), puisqu'elle considère l'avoir valablement licencié, avec effet immédiat, en date du 8 janvier 2013.

### **E. 4.1**

L'employeur peut résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). Le juge apprécie librement si de justes motifs existent (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.298/2005 du 3 janvier 2006 consid. 3.1 et les références citées). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351

consid. 4; Wyler, Droit du travail, 3ème éd. 2014, p. 571 s.; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd. 2004, n° 1 ad art. 337 c CO; Aubert, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2003, n° 3 ad art. 337 CO). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25 consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 consid. 4a; 121 III 467 consid. 4).

#### **E. 4.2**

En raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321 a al. 1er CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 117 II 560 consid. 3a). Ce devoir de fidélité n'est cependant pas illimité; il cède le pas devant les intérêts personnels légitimes du travailleur au développement libre de sa personnalité, notamment son intérêt à une activité différente. Selon la jurisprudence, un employé peut, sans contrevenir à ses obligations découlant du contrat de travail, préparer une activité future en cours d'emploi. Lorsqu'il envisage de se mettre à son compte ou de fonder avec d'autres une entreprise concurrente, il est en soi légitime qu'il puisse entreprendre des préparatifs avant que le contrat de travail ne prenne fin. Il ne viole son devoir de fidélité que lorsqu'il commence déjà à exercer son activité concurrente, à détourner de la clientèle ou à débaucher d'autres employés de son employeur (ATF 138 III 67 consid. 2.3.5 et les références citées).

4.3.1 En l'espèce, l'intimé a travaillé chez l'appelante en qualité d'employé, sans avoir occupé de fonction dirigeante. Pendant son emploi, l'intimé a entrepris, avec deux colocataires et collègues de travail, des préparatifs pour fonder ensemble une entreprise concurrente. Il a ainsi rédigé un plan de développement de l'entreprise commune et préparé le site internet de celle-ci, l'un de ses deux associés a trouvé un comptable et un gérant parmi les clients de l'appelante, et les trois associés ont loué des locaux commerciaux et commandé du matériel pour en équiper les locaux loués. Il était toutefois loisible à l'intimé et à ses associés de préparer leur future activité indépendante pendant la durée de leur engagement chez l'appelante, de sorte que ces préparatifs ne constituent, à eux seuls, aucune violation de leur devoir contractuel de fidélité à l'égard de l'appelante.

4.3.2 Le plan de développement rédigé par l'intimé précisait que les trois associés avaient une clientèle fidélisée qu'ils comptaient retrouver, en majeure partie, parmi les futurs clients de leur entreprise en voie de développement. Selon l'intimé et ses deux associés, ils avaient, environ un an après la fin de leurs contrats avec l'appelante, une cinquantaine de clients dont 30% provenaient de l'appelante. Celle-ci a donc effectivement perdu des clients, au bénéfice de l'intimé et de ses associés. L'instruction de la cause n'a toutefois pas permis d'établir que l'intimé a détourné des clients de l'appelante avant son licenciement avec effet immédiat. Bien au contraire, l'un des témoins a indiqué qu'aucun des clients de l'appelante ne lui avait dit avoir été démarché par l'intimé ou par l'un de ses deux associés comme client de la nouvelle entreprise. Le comptable de la nouvelle entreprise n'a résilié son abonnement chez l'appelante que de nombreux mois après l'ouverture de la nouvelle entreprise, et l'associé gérant de la société qui exploite actuellement la nouvelle entreprise a résilié son abonnement chez l'appelante, même avant à la rédaction, par l'intimé, du plan de développement. A juste titre, le Tribunal des

prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a donc nié le détournement de clientèle par l'intimé, avant la fin du contrat de travail liant l'intimé à l'appelante. 4.3.3 Les témoignages recueillis lors des enquêtes n'ont pas permis d'établir qu'avant son licenciement avec effet immédiat, le 8 janvier 2013, l'intimé avait débauché d'autres employés de l'appelante, dont J\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_, pour travailler dans la nouvelle entreprise qu'il avait fondée avec ses deux associés. Tant J\_\_\_\_\_ que K\_\_\_\_\_ ont même nié avoir eu connaissance du projet concret de l'intimé et de ses associés, tandis qu'un autre employé de l'appelante, E\_\_\_\_\_, a expliqué avoir participé au plan commun depuis le début, avant de s'en retirer ultérieurement. Sur la base des pièces produites et des témoignages recueillis, on peut donc seulement retenir que l'intimé et deux de ses collègues de travail et colocataires se sont d'emblée associés dans le but de fonder leur propre entreprise, aucun des trois associés n'ayant débauché un autre employé de l'appelante comme futur employé. A juste titre, le Tribunal a donc nié le détournement d'employés de l'appelante, par l'intimé, avant la fin du contrat de travail liant l'intimé à l'appelante.

#### **E. 4.4**

Enfin, la procédure n'a pas permis d'établir que l'intimé n'avait pas travaillé chez l'appelante pendant le nombre d'heures convenu, et encore moins qu'il aurait déjà exercé une activité concurrente, avant la fin de ses rapports contractuels avec l'appelante. Bien au contraire, il résulte des pièces produites et des témoignages recueillis lors des enquêtes que l'activité concurrente de l'intimé n'a débuté que postérieurement au 8 janvier 2013, date à laquelle l'appelante avait licencié l'intimé avec effet immédiat. En effet, l'inauguration de la nouvelle entreprise n'a eu lieu que le

#### **E. 7**

février 2013, tandis que sa comptabilité et sa relation bancaire n'ont débuté qu'en mars 2013. On peut certes se poser la question de savoir si l'intimé n'avait pas l'intention de continuer à travailler pour l'appelante encore pendant un certain temps en 2013, à un taux d'activité réduit, en lui faisant simultanément concurrence. Si les trois associés n'avaient pas été licenciés le 8 janvier 2013 avec effet immédiat, perdant ainsi immédiatement de leurs salaires, ils auraient toutefois pu prendre plus de temps pour démarrer leur nouvelle entreprise, et cet ajournement aurait permis à l'intimé de résilier son contrat de travail (qui prévoyait un délai de résiliation de seulement un mois pour la fin d'un mois), de manière à terminer ses rapports de travail avant d'entamer son activité indépendante concurrente. En tout cas, la seule intention de l'intimé de faire concurrence à l'appelante ultérieurement ne constituait pas un juste motif de résiliation immédiate de son contrat de travail, en date du 8 janvier 2013. Ainsi, compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce, la résiliation immédiate du contrat de travail de l'intimé, à la date en question, était injustifiée. 5.

Considérant le licenciement immédiat de l'intimé comme justifié, l'appelante conteste sa condamnation à lui payer un solde de salaires. Subsidièrement, elle conteste le montant que le Tribunal a retenu comme salaire que l'intimé aurait gagné chez elle, sans toutefois remettre en cause le taux d'activité retenu par le Tribunal à raison de 2/3, et elle conteste également le montant que le Tribunal a retenu comme revenu provenant de la nouvelle activité de l'intimé, à partir du 7 février 2013. 5.1 Lorsque la résiliation immédiate du contrat de travail est injustifiée, la résiliation déploie néanmoins son effet en mettant fin au contrat immédiatement (Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag, Kommentar zu den Art. 319-343 OR, 3ème éd. 2014, n° 1 ad art. 337c CO), mais le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé (art. 337 c al. 1

CO). On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337 c al. 2 CO). Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335 c al. 1 CO). Toutefois, ces délais légaux peuvent être modifiés par accord écrit (art. 335 c al. 2 CO). 5.2 En l'espèce, les parties ont valablement convenu, par écrit, de la possibilité de résilier leur contrat de travail moyennant un délai de congé d'un mois, pour la fin d'un mois. L'appelante aurait donc pu résilier le contrat de travail valablement en date du

## **E. 8**

janvier 2013. Confirme ce jugement pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'y a pas lieu à allocation de dépens. Siégeant : Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI 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.