

# GE\_GERICHTE C/28898/2004 vom 8. September 2006

GE Cour de justice, 2006-09-08, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_28898\\_2004](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_28898_2004)

FR: GE\_GERICHTE C/28898/2004 du 8 septembre 2006

IT: GE\_GERICHTE C/28898/2004 del 8 settembre 2006

## Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; INFORMATIQUE; CLAUSE CONTRACTUELLE; PROHIBITION DE CONCURRENCE; JUSTE MOTIF; RÉSILIATION IMMÉDIATE; FIDÉLITÉ; LIBÉRATION DE L'OBLIGATION DE TRAVAILLER; PRINCIPE DE LA CONFIANCE (INTERPRÉTATION DU CONTRAT); MANIFESTATION DE VOLONTÉ ; RECOURS JOINT; DOMMAGE; FARDEAU DE LA PREUVE; DROIT À LA PREUVE ; CONDITION DE RECEVABILITÉ | T est lié par une clause de non concurrence à E et démissionne. Pendant le délai de congé, E lui adresse une télécopie indiquant qu'il n'a plus besoin de se rendre au bureau et qu'il est libéré de tous ses engagements, sauf pour des questions éventuelles liées aux dossiers. T travaille pour une société concurrente, prétextant avoir été libéré de toutes ses obligations, y compris de la clause de non concurrence. E l'intime de cesser sa collaboration avec la société concurrente et de se présenter au travail, faute de quoi le contrat serait résilié avec effet immédiat. T ne s'exécute pas et est licencié avec effet immédiat de façon justifiée, ayant gravement violé son devoir de fidélité envers E en travaillant pour un tiers. Toutefois, les rapports de travail n'ayant duré qu'environ une année, le montant de la peine conventionnelle est réduit à 30'000.-. | CO.337; CO.163; CO.340; CO.340b;

## Erwägungen

### E. 1

Interjetés dans les formes et délai prévus aux art. 59 et 62 de la loi sur la juridiction des Prud'hommes (LJP), les appels tant principal qu'incident sont recevables.

### E. 2

2.1. Estimant avoir, par la seconde télécopie que lui a adressée A\_\_\_\_\_ le 2 septembre 2004, été libéré de toutes ses obligations contractuelles - à l'exception de celle d'être présent pour répondre aux questions susceptibles de se poser durant son délai de congé pour assurer la transition - envers E\_\_\_\_\_, en particulier de la clause de non-concurrence figurant dans son contrat de travail ou de l'obligation de fidélité (cf. mémoire d'appel, p. 21 ch. 77), T\_\_\_\_\_ affirme, d'une part, que son licenciement immédiat du 29 septembre 2004 était injustifié, réclamant à ce titre, l'équivalent de six mois de salaire (frs. 60'000.--) et, d'autre part, que la peine conventionnelle prévue dans son contrat de travail ne lui était pas applicable.

### E. 2.2

A cet égard, les premiers juges ont considéré, interprétant cette clause selon le principe de la confiance, que la mention « You are free of all engagements », soit « Vous êtes libéré de toutes vos obligations » figurant dans la télécopie du 2 septembre 2004 susmentionnée ne pouvait pas être considérée, de bonne foi, par T\_\_\_\_\_ comme le libérant

effectivement de son devoir de fidélité à l'égard de son employeur ; en effet, il apparaissait clairement que la présence de l'intéressé dans l'entreprise pourrait être requise, de sorte qu'il était "clair pour un destinataire de bonne foi" que les rapports de travail n'avaient ainsi pas pris fin dans leur intégralité, ce dont T\_\_\_\_\_ avait pleinement conscience. Par ailleurs, c'était ce dernier qui avait insisté, à plusieurs reprises pour obtenir une mention, satisfaisante à ses yeux, lui permettant, selon lui, de travailler pour une société concurrente, sans violer pour autant le devoir de fidélité. En outre, le directeur des ressources humaines de E\_\_\_\_\_, ainsi que l'employé de cette société, avaient tous deux indiqué que la mention litigieuse n'était utilisée qu'aux fins d'éviter que l'employé licencié ne prenne contact avec la clientèle, sans contrôle, précisant qu'aucun ancien collaborateur n'avait été libéré de son devoir de fidélité, durant le délai de préavis. De surcroît, il s'était avéré que l'auteur de la mention contestée n'avait pas de pouvoir de rédiger celle-ci, de sorte qu'elle devait être considérée comme nulle et non avenue et T\_\_\_\_\_ restait tenu envers son employeur de respecter son devoir de fidélité jusqu'à la fin des rapports de travail. Selon le Tribunal, en adoptant ce comportement, T\_\_\_\_\_ avait rompu le rapport de confiance fondant les rapports de travail, si bien qu'il ne se justifiait pas que son salaire lui soit versé pendant le délai de congé. De surcroît, la libération de son obligation de travailler ne lui permettait pas de conclure de nouvelles relations de travail avec une société active, pour l'essentiel, dans le même domaine que son employeur durant ledit délai, de sorte qu'il avait fait preuve d'un manquement particulièrement grave à ses obligations contractuelles, ce qui justifiait son licenciement avec effet immédiat.

### E. 2.3

La télécopie litigieuse que A\_\_\_\_\_ a adressée, le 2 septembre 2004, à l'appelant principal avait la teneur suivante : " Dear T\_\_\_\_\_, this is to repeat that you are not required into the office ; you are free of all engagements however you are expected to be at hand if E\_\_\_ need you to answer any questions they may have during the next month, your period of notice from E\_\_\_. Please dont disturb the office or its employees any further that what you already have. Regards, A\_\_ ". Contrairement à ce qu'affirme T\_\_\_\_\_, les termes « you are free of all engagements » ne se traduit pas nécessairement par « libre de toutes (tes) obligations », mais plutôt par « libre de tout engagement ». Par ailleurs, lesdits termes font partie d'une seule et unique phrase qui n'a manifestement trait qu'à la présence de T\_\_\_\_\_ au sein des locaux de E\_\_\_\_\_. En effet, les mots « tu es libre de tout engagement » succèdent à la phrase - dont elle n'est séparée que par un point-virgule - : « ceci est pour répéter que tu n'as pas besoin de venir au bureau » et précèdent la phrase : « cependant on attend de toi que tu sois à disposition si E\_\_\_ a besoin de toi pour répondre aux questions qu'elle pourrait avoir durant le mois prochain, ta période de délai de E\_\_\_ ». Il apparaît ainsi que les termes litigieux se rapportent manifestement à la libération de T\_\_\_\_\_ de se rendre dans les locaux de la société pour y travailler et non pas à une libération générale de l'intéressé de toutes ses obligations contractuelles, en particulier de fidélité et de non-concurrence, à l'égard de celui qui restait son employeur jusqu'au 31 octobre 2004. Les deux télécopies précédentes adressées par A\_\_\_\_\_ à l'intéressé concernaient son éventuelle obligation d'être présent durant le délai de congé si E\_\_\_\_\_ avait besoin de ses services, de sorte que la télécopie litigieuse n'apparaît qu'apporter une précision à cet égard, en ce sens que, sous cette réserve de présence sur appel, T\_\_\_\_\_ n'avait pas besoin de venir au travail, étant libéré de tout engagement sur ce point. Il résulte d'ailleurs des déclarations de K\_\_\_\_\_ (PV du 7.06.2005, p. 4-5) et de C\_\_\_\_\_ (PV du 7.06.2005, p. 5-6) - qui, à tort, n'ont pas été entendus par le

Tribunal des prud'hommes sous la foi du serment, n'étant frappés d'aucune des incompatibilités d'assermentation prévues aux art. 43 LJP et 222-227 de la loi de procédure civile genevoise (LPC) - que, pour les anglophones, l'expression « libre de tout engagement » recouvrait plutôt une libération de l'obligation de travailler (congé dit "de jardinage"), en ce sens que l'employé concerné ne devait plus avoir de contact avec la clientèle, mais devait rester à disposition de ses collègues sans assister aux rendez-vous prévus avec des clients ou alors, si sa présence était nécessaire à cet égard, uniquement en compagnie d'un autre membre du personnel. Les circonstances dans lesquelles a été rédigée cette télécopie litigieuse ne permettent pas non plus d'établir que la volonté des parties était de libérer immédiatement T\_\_\_\_\_ de toutes ses obligations contractuelles envers E\_\_\_\_\_. A cet égard, peu importent les discussions qu'a eues l'appelant principal avec son futur employeur, Z\_\_\_\_\_ SA, en particulier avec son directeur administratif, O\_\_\_\_\_. En effet, il ne résulte pas de la procédure, en particulier des déclarations de T\_\_\_\_\_, que ce dernier a informé E\_\_\_\_\_ vouloir obtenir une libération de toutes ses obligations à son égard parce qu'il avait l'intention d'aller travailler pour un autre employeur, qui plus est aux activités analogues. T\_\_\_\_\_ ne l'allègue du reste pas. Par ailleurs, il ressort des déclarations de A\_\_\_\_\_, que les échanges de télécopies qu'il a eues avec T\_\_\_\_\_ ont eu lieu à la suite d'entretiens téléphoniques effectués dans un bref laps de temps, l'appelant principal faisant pression sur lui pour obtenir un texte « correct à ses yeux » et ne voulant pas quitter le bâtiment ni rendre les clés avant que celui-ci ne soit rédigé. A suivre T\_\_\_\_\_, son employeur l'aurait, sur la base d'une simple télécopie de trois lignes, libéré de tous les engagements contractuels - hormis celui de se tenir à sa disposition en cas de besoin - qu'il avait pris à son égard, notamment en matière de respect des affaires, de concurrence et de devoir de fidélité en général, et ce, sans suppression ou, à tout le moins diminution, de salaire - faisant ainsi fi, en particulier, de la clause de non-concurrence prévoyant, en cas de violation de celle-ci, le versement d'un montant de frs. 20'000.-- ainsi que de frs. 1'000.-- pour chaque jour que durerait ladite violation, clause indiquant, en outre, que E\_\_\_\_\_ conservait, nonobstant le paiement de la peine conventionnelle, le droit d'exiger de son employé qu'il s'abstienne de toute activité concurrente. En d'autres termes, E\_\_\_\_\_ SA aurait renoncé, quasiment sans contrepartie et sans raison particulière, à toutes les obligations contractuelles de son employé à son endroit. Ce point de vue n'est manifestement pas soutenable, ce d'autant moins qu'il résulte des déclarations de K\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ (PV du 7.06.2005, p. 4-5), que, de manière générale, E\_\_\_\_\_ n'a jamais libéré d'autres employés de toutes leurs obligations contractuelles à son égard. Enfin, si l'appelant principal a pu avoir le moindre doute quant à la portée effective du texte de la télécopie litigieuse du 2 septembre 2004, une telle incertitude n'a pu que disparaître lorsqu'il a été convoqué, le 24 septembre 2004, à Londres, pour la tenue d'une réunion au cours de laquelle il s'est vu signifier qu'il n'était pas libre de ses engagements, ne pouvant ainsi pas travailler pour la société Z\_\_\_\_\_ SA et utiliser des informations confidentielles alors qu'il était lié par une clause de non-concurrence ; à cette occasion, T\_\_\_\_\_ a dès lors été sommé de mettre un terme sans délai à ses agissements, à défaut de quoi son contrat serait résilié avec effet immédiat, avec la précision qu'il encourait la même sanction s'il n'était pas disponible en tout temps pour reprendre son travail lorsqu'il le lui était demandé. Rien ne l'empêchait alors, à ce moment-là, de mettre fin à ses relations avec Z\_\_\_\_\_ SA. Il en découle que toutes les obligations contractuelles auxquelles était tenu T\_\_\_\_\_ jusqu'en 31 octobre 2004, soit l'interdiction d'une activité professionnelle sans l'accord

préalable écrit de son employeur, son devoir de fidélité ainsi que la clause de non-concurrence, étaient pleinement valables lorsque l'intéressé a commencé son activité, le 6 septembre 2004, chez Z\_\_\_\_\_SA.

#### **E. 2.4.1**

Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérés 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 (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923). Doivent être considérés comme de justes motifs les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923 ; ATF du 23.12.1998, JAR 1999 p. 271 ; ATF du 2.9.1993, SJ 1995 p. 806 ; ATF 116 II 142 c. 5c ; ATF 112 II 41 c. 3a ; ATF 108 II 444 c. 2). Les motifs d'une résiliation immédiate sont donnés lorsque les conditions essentielles de nature objective ou personnelle à la base de la conclusion du contrat de travail ont disparu (ATF 101 I a. 545 c. 2c). C'est notamment le cas lorsqu'une partie viole gravement ses obligations découlant du contrat de travail (ATF du 11.10.1994, JAR 1995 p. 193). Les faits invoqués doivent objectivement revêtir une certaine gravité (ATF 116 II 145 c. 5a ; ATF 111 II 245 c. 3). Lorsque le manquement est moins grave, il peut néanmoins donner lieu à une résiliation immédiate du contrat de travail lorsqu'il a été précédé de vains avertissements de l'employeur (ATF 117 II 560 ; ATF 116 II 145 c. 6a ; ATF 112 II 41 c. 3a). L'avertissement doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat (CAPH du 11.02.1998, SARB 1999 p. 498). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). Le fardeau de la preuve d'une résiliation intervenue en temps utile incombe également à la partie qui donne le congé (ATF du 22.02.1996, JAR 1997 p. 201).

#### **E. 2.4.2**

En l'occurrence, comme mentionné plus haut, s'est tenue à Londres, le 24 septembre 2004, une réunion à laquelle participaient B\_\_\_\_\_, administrateur de l'intimé, C\_\_\_\_\_, directeur des ressources humaines de la société, et T\_\_\_\_\_. Ce dernier s'est vu reprocher diverses violations de son contrat de travail, notamment d'avoir commencé à travailler pour Z\_\_\_\_\_SA alors qu'il était encore employé de E\_\_\_\_\_, d'utiliser des informations confidentielles appartenant à l'intimé pour annoncer qu'il continuait à travailler pour son nouvel employeur et, enfin, de violer, par son comportement, la clause de non-concurrence figurant dans son contrat de travail. Ces différents griefs lui ont été confirmés dans un courrier qui lui a été remis séance tenante, avec le rappel des dispositions contractuelles auxquelles ses agissements contrevenaient, agissements qu'il lui était demandé de cesser immédiatement, à défaut de quoi son contrat de travail serait résilié avec effet immédiat, cette résiliation intervenant également s'il contactait des clients ou des cocontractants (employés techniques) de E\_\_\_\_\_ pendant la durée de son délai de congé ou s'il n'était pas disponible en tout temps pour reprendre le travail lorsqu'il le lui serait demandé. Par pli du 28 septembre 2004 adressé à T\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ a constaté que l'intéressé n'avait pas repris son travail le 27 septembre 2004, lui ordonné de s'y présenter, "comme convenu", le 29 septembre 2004,

précisant qu'à défaut, son contrat serait résilié avec effet immédiat. Le 29 septembre 2004, T\_\_\_\_\_ par le biais de son avocat, a contesté les allégations de E\_\_\_\_\_, soutenant être libéré de toutes ses obligations à l'égard de son employeur, étant au bénéfice d'une décharge générale lui permettant de rejoindre Z\_\_\_\_\_SA, et d'être dispensé de travailler pour la société jusqu'à la fin des relations contractuelles, de respecter son devoir de fidélité ainsi que la clause de non-concurrence. Le même jour, E\_\_\_\_\_ a résilié le contrat de travail de l'appelant principal, avec effet immédiat, aux motifs que celui-ci n'avait pas repris son travail, comme il l'avait accepté lors de la réunion du 24 septembre 2004, et qu'il avait commencé à travailler pour Z\_\_\_\_\_SA, ce qui constituait une violation de ses obligations contractuelles de ne pas commencer une quelconque activité professionnelle, directement ou indirectement, sans accord préalable écrit de son employeur ainsi que de la clause de non-concurrence. Il a été vu plus haut que la seconde télécopie adressée à T\_\_\_\_\_, le 2 septembre 2004, par A\_\_\_\_\_ ne libérait pas l'appelant principal de toutes ses obligations contractuelles, en particulier celles consistant à n'entreprendre aucune activité professionnelle pour le compte d'une autre société sans l'accord préalable écrit de E\_\_\_\_\_ (art. 8.3 de son contrat de travail) ainsi qu'à ne pas travailler pour une entreprise concurrente en Suisse pour une période de six mois après la fin des rapports de travail (art. 14.1 de son contrat de travail). Par ailleurs, T\_\_\_\_\_ était tenu de reprendre son travail sur simple requête de son employeur, ce que ce dernier lui a demandé de faire lors de la réunion du 24 septembre 2004 à Londres, ce que l'intéressé semblait, au demeurant, avoir accepté. Or, l'appelant principal, en dépit des injonctions expresses de E\_\_\_\_\_ n'a pas cessé de travailler pour Z\_\_\_\_\_SA, cette société oeuvrant, par ailleurs, dans un domaine d'activités semblables à celui de l'intimé, et, partant, entrant en concurrence avec cette dernière - ce que T\_\_\_\_\_ ne conteste du reste plus sérieusement en appel -, comme cela résulte du reste des déclarations mêmes du témoin de O\_\_\_\_\_, voire du directeur administratif de Z\_\_\_\_\_SA à propos des tâches confiées aux trois employés de E\_\_\_\_\_ qu'il a engagés après l'arrivée de T\_\_\_\_\_ dans sa société (PV du 7.06.2005 p. 7-8). De surcroît, lorsqu'il le lui a été demandé, T\_\_\_\_\_ a refusé de se présenter chez E\_\_\_\_\_ les 27 et 29 septembre 2004, comme il en avait pourtant l'obligation, étant toujours l'employé de cette société. A cet égard, il convient de préciser que l'exigence de E\_\_\_\_\_ que T\_\_\_\_\_ se présente à son travail ne saurait être considéré comme un revirement de sa part de libéré l'intéressé de son obligation de travailler régulièrement, comme avant son congé du 1<sup>er</sup> septembre 2004, pour la société, mais comme la conséquence directe de la prise d'emploi non autorisée de l'appelant principal chez Z\_\_\_\_\_SA et la traduction de la volonté, justifiée, de l'intimée de mettre fin aux diverses violations contractuelles qu'impliquait l'engagement dans une entreprise concurrente de celui qui restait son employé. Dans ces conditions, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que, par son comportement, T\_\_\_\_\_ avait rompu le rapport de confiance le liant à l'intimé et que les violations de ses obligations contractuelles étaient particulièrement graves, de sorte que son licenciement immédiat était justifié. L'appel principal se révèle ainsi infondé sur ce point et sera, dès lors, rejeté.

### **E. 3**

Il reste à déterminer si la violation par T\_\_\_\_\_ de la clause de non-concurrence figurant dans son contrat de travail justifie sa condamnation à payer à son ex-employeur un montant au titre de la peine conventionnelles figurant dans le contrat de travail ayant lié les parties, et, dans l'affirmative, quel doit être ce montant.

### **E. 3.1**

A cet égard, T\_\_\_\_\_ soutient qu'en lui remettant la télécopie litigieuse du 2 septembre 2004, au contenu ambigu concernant la libération de ses obligations à son égard, a commis "une faute concomitante, lourde et décisive dans la production du résultat dont elle se plaint", qui commande de ne point lui allouer de montant aux titres de la peine conventionnelle prévue dans le contrat de travail, ce que les premiers juges avaient admis - au demeurant de manière contradictoire - en indiquant que E\_\_\_\_\_ « endosse une certaine responsabilité dans la conviction du défendeur selon laquelle il était libéré de son obligation de non-concurrence » et « aurait dû prendre des mesures adéquates aux fins qu'un tel événement ne se produise pas », de sorte qu'elle avait « conforté le défendeur dans sa position ». Subsidiairement, l'appelant principal sollicite une réduction « très significative (et certainement bien supérieure à la moitié) », du montant de la peine conventionnelle fixée par le Tribunal qui, au vu des circonstances du cas d'espèce, apparaissait disproportionné.

### **E. 3.2.1**

Il convient tout d'abord de relever qu'en indiquant réduire de moitié le montant de frs. 146'000.-- réclamé par E\_\_\_\_\_ à titre de peine conventionnelle et en fixant ledit montant à frs. 88'000.--, le Tribunal a commis une erreur arithmétique.

### **E. 3.2.2**

A teneur de l'art. 163 al. 3 CO, le juge doit réduire la peine conventionnelle qu'il estime excessive. C'est au débiteur qu'il appartient de prouver que les conditions de la réduction sont remplies (ATF 114 II 264, JT 1989 I 74). Dans son pouvoir d'appréciation, qui se rapporte aussi bien à l'aspect excessif de la peine qu'à l'étendue de la réduction, le juge ne doit réduire la peine qu'avec retenue car la liberté (art. 163 al. 1 CO) et la volonté des parties doivent en principe être protégées (Commentaire romand du code des obligations, p. 870 N° 7 avec les références doctrinales citées; ATF 114 II 264, JT 1989 I 74). La peine conventionnelle ne doit être réduite que si son montant est manifestement incompatible avec le droit et l'équité, ce que le juge examinera au moment de la violation de l'obligation principale et dans chaque cas particuliers. Le fait que la peine soit élevée ou supérieure au montant que pourrait réclamer le créancier à titre de dommages et intérêts pour inexécution ne constitue pas d'office un facteur de réduction (Commentaire romand du code des obligations, p. 870 N° 7 avec les références doctrinales et jurisprudentielles citées). En particulier, le juge tiendra compte de l'intérêt du créancier à l'exécution de l'obligation (ATF 103 II 129, JT 1978 I 150), de la gravité objective de la violation de l'obligation ainsi que de la faute de l'obligé (ATF 91 II 372, c. 11, JT 1966 I 322), des facultés économiques des parties (ATF 91 II 372, c. 11, JT 1966 I 322), pouvant également prendre en considération l'étendue du dommage, ce critère n'étant cependant pas déterminant (ATF 103 II 108, JT 1978 I 194), la nature et la durée du contrat (ATF 103 II 108, JT 1978 I 194), l'expérience des parties (ATF 102 II 420, c. 4, JT 1978 I 230), la relation de dépendance du débiteur à l'égard du créancier, une réduction se justifiant d'avantage vis-à-vis d'un employé, qui, en règle générale, et la partie économiquement la plus faible, d'avantage contre partenaire économiquement égaux et expérimentés en affaires (ATF 114 II 264, JT 1989 I 74), le fait que la peine n'est due qu'une fois ou lors de chaque violation du contrat (Commentaire romand du code des obligations, p. 871 N° 8) ainsi que le but répressif et préventif de la sanction, s'agissant, par exemple, d'un cas de violation d'une convention collective de travail (ATF 116 II 302, JT 1991 I 170). La réduction ne pourra avoir pour effet que la peine soit inférieure au montant que le créancier pouvait obtenir selon les règles

ordinaires, c'est-à-dire en l'absence de peines conventionnelles (Commentaire romand du code des obligations, p. 871, N° 8 et la référence doctrinale citée). Dans la pratique, le salaire annuel du travailleur constitue un maximum (Décision valaisanne du 17.02.295, JAR 1996, 284; Neeracher Christoph, Das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot, thèse, Zürich, 2001).

### **E. 3.2.3**

En l'occurrence, lorsqu'il a été engagé par l'intimé, T\_\_\_\_\_ était âgé de 23 ans. Le rapport contractuel entre les parties a duré environ une année, pendant laquelle l'intéressé a reçu, en salaires et commissions, une somme de l'ordre de frs. 100'000.- (cf. mémoire d'appel p. 29, ch. 109). Les montants de la peine conventionnelle, soit fr. 20'000.- à titre forfaitaire et frs. 1'000.- par jour de violation perdurant, peuvent paraître relativement élevés, mais se justifiaient en raison du rôle dissuasif qu'ils devaient avoir dans un secteur d'activité particulièrement concurrentiel où E\_\_\_\_\_ avait un intérêt évident à se protéger à cet égard contre tout acte préjudiciable à son endroit susceptible d'être commis par l'un de ses employés. Alors qu'il avait donné lui-même son congé et était encore sous contrat avec E\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_ n'a pas hésité à travailler pour une société concurrente sans en informer l'appelante incidente. Comme cela a été retenu plus haut, il n'a pas pu, de bonne foi, considérer que la télécopie litigieuse du 2 septembre 2004 le libérait de toutes ses obligations contractuelles à l'égard de son employeur, en particulier de celles de fidélité et de non-concurrence. Par ailleurs, lorsqu'il a été sommé de respecter ses obligations contractuelles, le 24 septembre 2004, T\_\_\_\_\_ a passé outre. Sa faute ne saurait ainsi être qualifiée de légère ni même de moyenne. Les facultés économiques de E\_\_\_\_\_ sont, certes, bien supérieures à celles de son ex-employé, ce dernier étant, en outre, la partie économiquement et juridiquement la plus faible du contrat de travail ayant lié les parties. Toutefois, en continuant à travailler pour Z\_\_\_\_\_ SA en dépit de l'opposition de E\_\_\_\_\_ et de la peine conventionnelle de frs. 1000.- par jour durant laquelle la violation de non-concurrence perdurait, T\_\_\_\_\_ a contribué à l'aggravation de la somme qu'il était contractuellement tenu de payer. Enfin, E\_\_\_\_\_ n'a pas établi à satisfaction de droit avoir subi un préjudice en raison du comportement de T\_\_\_\_\_, en particulier un dommage de frs. 30'875.- à la suite du non renouvellement des contrats par Y\_\_\_\_\_ SA de deux de ses employés, et ce en raison de la révélation à cette société par T\_\_\_\_\_ des marges bénéficiaires de l'intimée (cf. ci-dessous ch. 4). Dans ces conditions, au vu tous les éléments susmentionnés et des circonstances du cas d'espèce, il apparaît équitable de condamner T\_\_\_\_\_ à payer à son ex-employeur une somme totale de frs. 30'000.-- à titre de peine conventionnelle. Le jugement entrepris sera ainsi réformé dans ce sens.

### **E. 4**

4.1. 4.1.1. Dans son appel incident, E\_\_\_\_\_ fait griefs aux premiers juges, d'une part, d'avoir déclaré irrecevable les pièces qu'elle avait déposées le 17 mai 2005, et, d'autre part, de l'avoir déboutée de ses conclusions en paiement de frs. 30'875.-- à titre de dommages et intérêts qui lui étaient dus en raison des agissements de T\_\_\_\_\_ à son encontre ayant abouti au non renouvellement par la société Y\_\_\_\_\_ SA de deux contrats de ses employés, soit ceux de Messieurs V\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_. E\_\_\_\_\_ affirme que la pièce 5, produite dans son chargé du 17 mai 2005, démontrait que Y\_\_\_\_\_ SA louait les services des deux employés susmentionnés et qu'elle entendait reconduire leur contrat jusqu'en décembre 2004. Or, par courrier du 15 septembre 2005, cette société l'avait subitement informée qu'elle mettait fin à leurs relations d'affaires. G\_\_\_\_\_, qui avait remplacé

T\_\_\_\_\_ au sein de la société, avait du reste assisté à une réunion avec H\_\_\_\_\_, de Y\_\_\_\_\_SA, au cours de laquelle ce dernier avait indiqué avoir appris de l'appelant principal que E\_\_\_\_\_ s'assurait 30% de marge sur ses prix (cf. pièce 4, chargé E\_\_\_\_\_, confirmée par G\_\_\_\_\_, PV du 7.06.2005, p. 3). Cette communication de T\_\_\_\_\_, qui, par ailleurs, était fautive, l'avait ainsi privée d'un bénéfice de frs. 30'875.-- consistant en 13 semaines à frs. 2'375.-- que Messieurs V\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ n'avaient pas effectuées chez Y\_\_\_\_\_SA du fait de la résiliation brutale de leurs contrats par celle-ci. 4.1.2. T\_\_\_\_\_ conteste avoir propagé des informations erronées relatives aux marges bénéficiaires de E\_\_\_\_\_ auprès de Y\_\_\_\_\_SA, se référant à cet égard aux témoignages du directeur de cette société, H\_\_\_\_\_. Ce dernier avait déclaré, avoir pu déduire les marges de Messieurs V\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ après que ces derniers lui eurent communiqué leurs salaires, précisant que "l'approche" qu'il avait eue à cet égard avec T\_\_\_\_\_ - à qui il avait indiqué que les marges de E\_\_\_\_\_ étaient trop élevées - avait été toujours transparente, et que ce n'était pas ce dernier qui lui avait révélé l'existence des marges pratiquées par l'appelante incidente, ni ne l'avait incité à cesser la collaboration avec celle-ci.

#### **E. 4.2**

Au vu du témoignage précité de H\_\_\_\_\_, dont il n'y a aucune raison de douter de la véracité - l'intéressé ayant déclaré, sans être contredit sur ce point, ne pas être en relation d'affaires avec Z\_\_\_\_\_SA, et sa société étant, par ailleurs, l'une de ses concurrentes - force est de constater E\_\_\_\_\_ n'a pas établi, alors qu'elle en supportait le fardeau de la preuve que son ex-employé avait révélé à Y\_\_\_\_\_SA les marges qu'elle pratiquait et que c'est à la suite desdites révélations que cette société avait mis fin prématurément aux contrats de Messieurs V\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_. Par ailleurs, même si l'on examine les autres pièces produites par E\_\_\_\_\_ en première instance le 17 mai 2005, en particulier les pièces N° 9 à 13, force est d'admettre que lesdites pièces ne prouvent pas non plus que T\_\_\_\_\_ a débauché certains des collaborateurs de E\_\_\_\_\_ pour qu'ils rejoignent Z\_\_\_\_\_SA. Dès lors, c'est à juste titre que les premiers juges ont débouté E\_\_\_\_\_ de ses conclusions sur ce point. L'appel incident est ainsi entièrement rejeté.

#### **E. 5**

A teneur de l'art. 42A du règlement fixant le tarif des greffes en matière civile, un appel en matière prud'homal ayant fait - comme en l'espèce - l'objet d'un émoluments de mise au rôle en vertu de l'art. 42 dudit règlement, peut, en fin de procédure, donner lieu à un émoluments complémentaire dont le montant est fixé, selon l'art. 25 du règlement précité, applicable par analogie, en fonction "notamment, des intérêts en jeu, de la complexité de la cause, de l'ampleur de la procédure ou de l'importance du travail qu'elle implique". Au vu des critères susmentionnés, il se justifie, in casu, de fixer un émoluments complémentaire de frs. 3'000.-.

#### **E. 6**

6.1. Selon l'art. 78 al. 1 LJP, l'émoluments de mise au rôle est mis à la charge de la partie qui succombe. Il en va de même de l'émoluments complémentaire fondé sur le règlement fixant le tarif des greffes en matière civile susmentionné. T\_\_\_\_\_ a fait appel pour réclamer à son ex-employeur la somme de frs. 60'000.- à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié ainsi que pour demander l'annulation du jugement

entrepris en tant qu'il le condamnait à payer à MBS SA la somme de frs. 88'000.- à titre de peine conventionnelle. En définitive, l'intéressé obtient satisfaction à hauteur de frs. 58'000.-, de sorte que ses conclusions étaient exagérées et que cet excès a porté à conséquence sur l'émolument de mise au rôle qu'il a payé (art. 176 al. 2 LPC, applicable par renvoi de l'art. 11 LJP). Dès lors, il se justifie de mettre à sa charge le 70% dudit émolument ainsi que, dans la même proportion, l'émolument complémentaire susmentionné, le solde de ces deux émoluments étant supporté par sa partie adverse. Pour sa part, E\_\_\_\_\_ succombe en tous points dans son appel incident, si bien qu'il convient de laisser entièrement à sa charge l'émolument d'appel qu'elle a payé.

#### **E. 6.2**

Aucune des parties n'ayant plaidé de manière téméraire, il n'y pas lieu de faire application de l'art. 76 al. 1 LJP.

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