

GE_GERICHTE C/4584/2003 vom 16. Juni 2004

GE Cour de justice, 2004-06-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_4584_2003

FR: GE_GERICHTE C/4584/2003 du 16 juin 2004

IT: GE_GERICHTE C/4584/2003 del 16 giugno 2004

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; PLACEMENT DE PERSONNEL; MOYEN DE DROIT CANTONAL; DÉLAI DE RECOURS; CALCUL DU DÉLAI; CONTRAT DE FAIT; ACCORD DE VOLONTÉS ; AUTORISATION OU APPROBATION(EN GÉNÉRAL); PROHIBITION DE CONCURRENCE; CLAUSE PÉNALE; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); CALCUL | Constatant que l'acte d'appel a été déposé à l'office postale le premier jour utile suivant l'échéance du délai, la Cour le déclare recevable. D'autre part, contrairement aux premiers juges, elle considère que le contrat de travail signé par T et un employé de E SA qui n'avait pas les pouvoirs d'engager la société était valable, dès lors que le contrat avait été ultérieurement ratifié par les organes de E SA ; il ne s'agissait donc pas d'un contrat de fait au sens de l'article 320 al. 3 CO.E SA soutient qu'en mettant un terme à son contrat de travail et en allant exercer son activité dans une entreprise tierce, T avait violé la clause de prohibition de concurrence à laquelle il était soumis par le contrat.Au terme de l'examen de cette clause, la Cour la déclare valable dans son principe. S'agissant de la limitation de la prohibition quant au temps et au lieu, elle considère que, T ayant travaillé pour E SA à Genève seulement, une prohibition plus étendue que le territoire cantonal n'était pas admissible, de même que la période d'interdiction de deux après l'expiration du contrat, qui était de nature à compromettre l'avenir économique de l'employée.D'autre part et contrairement aux premiers juges, la Cour considère que les conditions de versement de la clause pénale attachée à la violation de la prohibition de concurrence étaient réalisées dans le cas d'espèce. Le montant de l'indemnité convenu par les parties, de fr. 50'000.-, apparaît cependant excessif, au vu, notamment du salaire et des fonctions qu'assumait T au sein de l'entreprise, et de l'absence de dommage établi par E SA. Une pénalité correspondant à un salaire mensuel, prime mensuelle moyenne comprise, se justifiait en revanche, au paiement de laquelle T doit être condamnée. | LJP.59; LJP.60; LJP.78; CO.160; CO.161; CO.320.al3; CO.340; CO.340b; CO.340c

Erwägungen

E. 1

Comme cela ressort de l'enveloppe dans laquelle il a été adressé, il apparaît que l'acte d'appel a été remis à la poste le 15 décembre 2003, soit dans le délai de 30 jours prévu à l'art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes (ci-après : LJP). En effet, la décision a été notifiée aux parties le 14 novembre 2003. Le dernier jour du délai, soit le 14 décembre 2003, étant un dimanche, celui-ci a été reporté au premier jour utile suivant (art. 28 de la Loi de procédure civile), en l'occurrence au lundi 15 décembre 2003. Contrairement à ce qu'affirme l'intimée, le timbre du greffe, apposé le 17 décembre 2003, n'atteste pas du jour du dépôt de l'appel, mais de la date à laquelle il lui est parvenu. Par ailleurs, l'acte de recours satisfait aux exigences de forme prévues à l'art. 59 al. 2 LJP. Partant, il est

recevable.

E. 2

L'intimée soutient que le contrat de travail signé entre elle et son employeur n'était pas valable en raison du fait que, selon l'extrait du registre du commerce produit par E_____ elle-même, J_____ ne disposait que d'une signature collective à deux, alors que G_____ n'était pourvue d'aucun pouvoir de représentation à Lausanne. En l'espèce, les premiers juges ont admis l'existence d'un contrat de fait au sens de l'art. 320 al. 3 CO, qui stipule que si le travailleur fournit de bonne foi un travail pour l'employeur en vertu d'un contrat de travail qui se révèle nul par la suite, tous deux sont tenus de s'acquitter d'un contrat valable, jusqu'au moment où l'un ou l'autre met fin aux rapports de travail en raison de l'invalidité du contrat. Le Tribunal en a tiré la conclusion qu'en l'occurrence, le contrat ayant pris fin le 30 septembre 2002, les parties étaient tenues de s'acquitter de leurs obligations contractuelles respectives, conformément au contenu dudit contrat. Le Tribunal n'a, toutefois, pas tranché la question, pourtant seule véritablement relevante, des conséquences sur la clause de non-concurrence censée déployer ses effets pendant une période supplémentaire de deux ans depuis la fin des rapports de travail. En dépit de cela, le Tribunal a, néanmoins, procédé à l'analyse de la validité de la clause de non-concurrence telle que libellée dans le contrat de travail. Lors de l'audience de ce jour, H_____ a déclaré, sans être formellement contredit sur ce point, qu'à son souvenir G_____ avait, au sein de E_____, la signature de fondée de pouvoir et que, de ce fait, elle était habilitée à engager la société. En tout état, le conseil de l'appelante a indiqué, sans avoir été contredit non plus, que le contrat signé par G_____ avait été ratifié par les organes de la société. Il faut donc retenir que le contrat de travail conclu entre E_____ et T_____ l'a été valablement. Au surplus, il convient de relever qu'à aucun moment l'intimée n'a prétendu avoir mis fin à son contrat de travail en raison de l'invalidité de celui-ci. Le délai de congé légal d'un mois a, d'ailleurs, été respecté. Ainsi, vouloir se prévaloir de cette invalidité afin d'échapper à son obligation de respecter une clause de non-concurrence serait constitutif d'un abus de droit au sens de l'art. 2 du Code civil.

E. 3

E_____ soutient qu'en résiliant son contrat de travail au 30 septembre 2002 et en allant travailler chez A_____, T_____ a violé la clause de non-concurrence. L'intimée considère que faute de ressortir d'aucune manière du contrat signé entre les parties et portant, du fait de son étendue géographique, une atteinte inacceptable à son avenir économique, la clause de concurrence doit être déclarée nulle et non avenue.

E. 3.1

L'art. 340 CO dispose que 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 (al. 1). 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 (al. 2). La clause de prohibition de concurrence doit être rédigée avec clarté afin que le travailleur puisse se faire une image précise de la portée de son engagement. Les imprécisions sur l'étendue de l'interdiction profitent à l'employé conformément au principe selon lequel les clauses peu

claires imprécises sont interprétées contre leur rédacteur (ATF 87 II 234 = JdT 1962 I 206; Gauch/Schluemp/Tercier, Partie générale du droit des obligations, n° 860 et ss). L'examen des conditions de validité de la prohibition de concurrence doit intervenir sur la base de la situation telle qu'elle se présente pendant le rapport de travail dont découle la prohibition et non au moment où le travailleur a pris un nouvel emploi dans une entreprise concurrente, de sorte que l'absence de préjudice effectif n'affecte pas la validité de la clause (ATF du 1.12.87 cité par Aubert in SJ 1989 p. 683; ATF 101 Ia 454 = SJ 1976 p. 605 = JdT 1976 I 349; ATF 91 II 380 = JdT 1966 I 330). La connaissance de la clientèle n'est pas simplement celle d'un cercle de personnes potentiellement intéressées, mais bien celle des clients qui entretiennent des relations d'affaire plus ou moins durables avec l'entreprise (BS : AppG 02.09.1993, BJM 1996 p. 17). La possibilité, et non la survenance d'un dommage effectif, pour le travailleur de causer un préjudice sensible à l'employeur par l'utilisation de la connaissance de la clientèle et des secrets d'affaires de celui-ci doit être appréciée en fonction de l'expérience générale (ATF 91 II 380, consid. 7 et autres références citées = JdT 1966 I 330; ATF du 1.12.87 cité par Aubert in SJ 1989 p. 683). La probabilité qu'un dommage notable survienne ne doit toutefois pas être insignifiante (ATF 91 II 373 = JdT 1966 I 322). 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; il aura égard, d'une manière équitable, à une éventuelle contre-prestation de l'employeur (art. 340a al. 2 CO). Pour juger si la prohibition est limitée convenablement au sens de l'art. 340a al. 1 CO, il faut considérer les diverses restrictions imposées par le contrat dans leur ensemble (ATF 91 II 381 = JdT 1966 I 332). D'une part, l'interdiction ne peut aller au-delà de ce qui est justifié par l'intérêt de l'employeur (ATF 96 II 143 = JdT 1971 I 172; ATF 91 II 381 = JdT 1966 I 332), ce qui découle des articles 340c al. 1 et 340 al. 2 CO. D'autre part, l'avenir économique du travailleur ne doit pas être compromis contrairement à l'équité, ce dont il faut juger en comparant les intérêts des deux parties. A défaut d'intérêt digne de protection de l'employeur, la restriction est contraire à l'équité. Elle ne l'est en revanche pas lorsque les intérêts des deux parties sont d'égale valeur ou lorsque ceux de l'employeur l'emportent (ATF du 1.12.87 cité par Aubert in SJ 1989, p. 685). L'interdiction de concurrence ne saurait s'étendre au-delà du territoire sur lequel l'employeur déploie son activité. Même contenue dans ces limites, une prohibition peut se révéler excessive au regard d'autres circonstances, notamment en raison de l'absence d'intérêt de l'ancien employeur au respect d'une interdiction aussi étendue. Le Tribunal fédéral a ainsi limité les effets de la clause de prohibition de concurrence au territoire sur lequel un voyageur de commerce avait exercé son activité (ATF 91 II 381 = JdT 1966 I 331). Et cela même si le secteur d'activité de l'employeur est plus vaste que l'ancien territoire de prospection du voyageur de commerce et recouvre ainsi le nouveau territoire d'activité de ce dernier (ATF du 1.12.87 cité par Aubert in SJ 1989 p. 686). Il appartient à l'employeur d'établir que ces conditions sont réalisées.

E. 3.2

En l'espèce, E_____ et T_____ ont convenu, dans le cadre du contrat de travail du 1^{er} juillet 1997, une clause de prohibition de concurrence, étendue aux cantons de Genève et Vaud, à charge de l'intimée pour toute la durée du contrat ainsi que pendant les deux ans qui suivraient l'expiration de celui-ci. Contrairement à ce que prétend l'intimée, cette clause

ressort de façon très claire du contrat, est explicite quant à sa formulation et permet de comprendre sans difficulté la portée de l'engagement. Au surplus, le certificat de travail délivré par E_____ à T_____ mentionne expressément que cette dernière est libre de tout engagement vis-à-vis de son ancien employeur, à l'exception de ladite clause et du secret des affaires. Il ressort du cahier des charges de T_____, des enquêtes et du certificat de travail établi par l'appelante en faveur de l'intimée, que cette dernière avait connaissance de la clientèle de son employeur. De par sa fonction, l'intimée étant chargée de mettre en contact des candidats au travail avec des entreprises clientes de la société, cette connaissance était de nature à causer à son employeur un préjudice sensible. La clause de non concurrence est, par conséquent, valable dans son principe. S'agissant de la limitation de la prohibition de faire concurrence quant au temps et au lieu, il appert, d'une part, que l'intimée a travaillé pour l'appelante uniquement à Genève, de sorte qu'on ne saurait admettre que l'interdiction s'étende au-delà de ce canton. Par ailleurs, une interdiction excédant une période d'un an après l'expiration du contrat apparaît de nature à compromettre l'avenir économique de l'intimée, qui n'exerçait pas auprès de l'appelante une fonction dirigeante et déterminante pour la bonne marche de la société. Enfin, l'appelante n'a fourni aucune contre-prestation à son ancienne employée. Ainsi, au vu de toutes les circonstances du cas d'espèce, il convient de réduire la prohibition au seul territoire de Genève pendant une période d'une année, soit jusqu'au 30 septembre 2003.

E. 4

E_____ reprend devant la Cour de céans ses conclusions tendant au paiement de fr. 50'000.-- au titre de peine conventionnelle résultant de la violation par T_____ de la clause de non-concurrence.

E. 4.1

L'art. 160 al. 1 CO prévoit que lorsqu'une peine a été stipulée en vue de l'inexécution ou de l'exécution imparfaite du contrat, le créancier ne peut, sauf convention contraire, demander que l'exécution ou la peine convenue. L'art. 161 al. 1 CO précise que la peine est encourue même si le créancier n'a éprouvé aucun dommage. A teneur de l'art. 340b CO, 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 peut exiger, s'il s'en est expressément réservé le droit par écrit, outre la peine conventionnelle et les dommages-intérêts supplémentaires éventuels, la cessation de la contravention, lorsque cette mesure est justifiée par l'importance des intérêts lésés ou menacés de l'employeur et par le comportement du travailleur (al. 3). L'art. 340c CO stipule que la prohibition de faire concurrence cesse s'il est établi que l'employeur n'a plus d'intérêt réel à ce qu'elle soit maintenue (al. 1). La prohibition cesse également si l'employeur résilie le contrat sans que le travailleur lui ait donné un motif justifié ou si le travailleur résilie le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur (al. 2). La notion de motif justifié de résiliation n'est pas aussi exigeante que celle de juste motif de l'art. 337 CO. Il n'est ainsi pas nécessaire qu'il y ait une rupture du lien de confiance entre les parties (TF 26.05.1988, SJ 1989 p. 689; ATF 92 II 31 c. 3). On se trouve en présence d'entreprise concurrente lorsque l'ancienne et le nouvel employeur offrent, pour un même territoire, des prestations semblables destinées à une clientèle au moins partiellement identique (TI :Cciv 28.12.1979, Rep 1980 p. 246).

E. 4.2

In casu, les parties ont signé une clause de non-concurrence assortie d'une peine conventionnelle. Au demeurant, l'appelante a, expressément, réservé la cessation de la contravention. C'est à tort que les premiers juges ont examiné la question de la réparation du dommage au sens de l'art. 340b al. 1 CO, alors que E_____ ne s'était prévalu d'aucune prétention de cette nature. La seule question qu'il convient, dans un premier temps, de trancher, est de savoir si, par son comportement, T_____ a ou non violé la clause de non-concurrence la liant à E_____. T_____ prétend que la prohibition a cessé, le contrat ayant été résilié pour un motif justifié imputable à E_____. Force est toutefois de constater que l'intimé n'en a pas apporté la preuve. En effet, dans un courrier à son employeur, précédant de peu sa démission, T_____ a affirmé aimer son travail. Par ailleurs, devant la Cour de céans, l'intimée n'a pas pu fournir d'exemples concrets de harcèlement, ni psychologique, ni sexuel, dont elle aurait été la victime. Au contraire, T_____ a dit de celui-là même qu'elle accusait dans ses écritures de tels agissements qu'il avait beaucoup oeuvré pour la société, qu'elle n'avait pas de véritable reproches à lui faire, en dehors de l'avoir bloquée dans l'ascenseur et de s'être parfois laisser aller à la colère envers elle; elle a même précisé qu'elle appréciait chez lui certains côtés. Subsidiairement, T_____ soutient qu'elle n'a, quoi qu'il en soit, pas violé la clause de non-concurrence, E_____ et A_____ n'étant pas des entreprises concurrentes. Ce point de vue ne saurait être suivi. E_____ et A_____ sont toutes deux des agences de placement de personnel, notamment hospitalier, officiant à Genève, susceptibles de s'adresser à la même clientèle; elles sont, par conséquent, des entreprises concurrentes. L'intimée en passant de l'une à l'autre a donc bel et bien violé son obligation de non-concurrence. Partant, sur le principe, le paiement de la contravention est dû. Concernant le montant de l'indemnité stipulé entre les parties, il apparaît toutefois excessif, au vu, notamment du salaire et des fonctions qu'assumaient T_____ au sein de l'entreprise ainsi que de l'absence de dommage établi du fait de la violation de l'intimée. Certes, s'agissant de ce dernier point, E_____ a allégué avoir subi un préjudice de fr. 60'000.-- mais elle n'a pas été en mesure d'étayer ce chiffre par la moindre pièce. Il y a, dès lors, lieu de ramener le montant de la clause pénale à un mois du revenu de l'intimée, soit fr. 6'617.-- (salaire mensuel de base + prime moyenne mensuelle 2002). Le jugement entrepris sera ainsi réformé sur ce point.

E. 5

Dès lors que la durée de la clause de non-concurrence a été réduite au 30 septembre 2003, les conclusions de l'appelante visant à ce qu'il soit fait interdiction à l'intimée de lui faire concurrence, de quelque manière que ce soit, sous peine des sanctions prévues à l'article 292 CP, sont, au jour du prononcé du présent arrêt, devenues sans objet.

E. 6

A teneur de l'art. 60 al. 1 LJP, lorsque le montant encore litigieux excède fr. 30'000.--, l'appelant est astreint à un émolument de mise au rôle, conformément au tarif fixé par le Conseil d'Etat.

E. 6.1

En l'espèce, il a été demandé à la partie appelante le paiement d'un émolument de fr. 400.--, mais en réalité c'est un émolument de fr. 800.-- qui aurait dû lui être réclamé puisque ses prétentions en appel sont de fr. 50'000.-- (cf. art. 42 du Règlement fixant les tarifs des greffes en matière civile, prévoyant un émolument de 800.-- fr. pour une valeur litigieuse de

« 50'000.-- fr. à moins de 100'000.--fr. »).

E. 6.2

A teneur de l'art. 78 al. 1 LJP, l'émolument de mise au rôle est à la charge de la partie qui succombe. E_____, qui réclamait le paiement de fr. 50'000.-- à titre de peine conventionnelle pour la violation de clause de non-concurrence, n'obtient satisfaction qu'à hauteur d'environ 13%. Dès lors il apparaît que ses conclusions étaient exagérées et que cet excès a porté à conséquence sur l'émolument de mise en rôle de fr. 800.-- qui était dû (art. 176 al. 2 LPC, applicable par renvoi de l'art. 11 LJP), de sorte qu'il se justifie qu'elle supporte les trois quarts dudit émolument, le solde étant mise à la charge de l'intimée qui succombe partiellement.

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