

# **GE\_GERICHTE C/7120/2004 vom 7. April 2006**

GE Cour de justice, 2006-04-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_7120\\_2004](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_7120_2004)

FR: GE\_GERICHTE C/7120/2004 du 7 avril 2006

IT: GE\_GERICHTE C/7120/2004 del 7 aprile 2006

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; PLACEMENT DE PERSONNEL; PROHIBITION DE CONCURRENCE; CONDITION(PRÉSUPPOSITION); CLAUSE CONTRACTUELLE; CLAUSE PÉNALE; FIN; NULLITÉ; RÉSILIATION; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; RÉDUCTION(EN GÉNÉRAL) | T résilie son contrat de travail. Durant le délai de congé, E résilie le contrat de travail avec effet immédiat pour juste motif, T ayant soustrait la liste des clients de la société. E assigne T en justice et conclut à ce que T soit condamné à lui verser le montant fixé contractuellement par une peine conventionnelle et relative à la violation d'une clause de non-concurrence. En l'espèce, la Cour d'appel, confirmant le jugement de première instance, a retenu que E avait un juste motif de résiliation immédiate. Dans l'application de l'article 340c al. 2 CO, elle précise que la notion de motif justifié n'est pas aussi exigeante que celle de l'article 337 CO. Plus spécifiquement, la Cour relève que, lorsque le contrat de travail est résilié tant par le travailleur que par l'employeur (ce dernier avec effet immédiat), il faut retenir, pour savoir s'il existe un motif justifié d'y mettre un terme, la raison effective pour laquelle les rapports de travail ont pris fin. In casu, la Cour a retenu que le paiement de la peine conventionnelle était dû, mais a réduit le montant de l'indemnité stipulé par les parties, considérant celui-ci comme excessif au vu notamment du salaire du travailleur et des fonctions qu'il assumait. La Cour a également procédé à une réduction de la clause de non-concurrence, jugeant qu'une interdiction excédant une période d'un an après l'expiration du contrat apparaissait de nature à compromettre l'avenir économique du travailleur qui n'exerçait pas une fonction dirigeante et déterminante pour la bonne marche de la société employeuse. | CO.160.al1; CO.337; CO.340; CO.340b; CO.340c

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel et l'appel incident ont été formé dans les délais et suivant la forme prévue par la loi. Ils sont, partant, recevables. La Cour dispose d'une cognition complète.

### **E. 2**

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 /Schluep/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**

En l'espèce, E \_\_\_\_\_ SA et T \_\_\_\_\_ ont convenu, dans le cadre du contrat de travail du 5 janvier 1999, 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. Cette clause ressort de façon très claire du contrat, elle est explicite quant à sa formulation et permet de comprendre sans difficulté la portée de l'engagement. Après la résiliation des rapports de travail, l'employeur a enfin rappelé à T \_\_\_\_\_ qu'il était lié par la clause d'interdiction de concurrence. Il est par ailleurs établi que T \_\_\_\_\_, responsable du placement du personnel médical, avait connaissance de la clientèle de son employeur, qu'il s'agisse du personnel à placer ou des employeurs potentiels. De par sa fonction, T \_\_\_\_\_ était en effet chargé de mettre en contact des candidats au travail avec des entreprises clientes de la société. Enfin, l'utilisation de 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, E \_\_\_\_\_ SA a expliqué devant la Cour, sans être démentie, être active non seulement dans le canton de Genève, mais également sur la côte vaudoise voisine et que tel était le secteur d'activité de T \_\_\_\_\_. Ainsi, on ne saurait admettre que l'interdiction s'étende au-delà de cette zone géographique. Par ailleurs, dans une affaire similaire ( CAPH/83/2004 ), la Cour de céans a déjà jugé qu'une interdiction excédant une période d'un an après l'expiration du contrat apparaissait de nature à compromettre l'avenir économique du travailleur, qui n'exerçait pas une fonction dirigeante et déterminante pour la bonne marche de la société. Enfin, E \_\_\_\_\_ SA n'a fourni à son employé aucune contre-prestation. Au vu de ces circonstances, il convient de réduire la prohibition au seul territoire comprenant le canton de Genève et la zone vaudoise voisine pendant une période d'une année.

#### **E. 4**

E \_\_\_\_\_ SA reprend devant la Cour de céans ses conclusions tendant au paiement de fr. 38'238.- au titre de peine conventionnelle résultant de la violation par T \_\_\_\_\_ de la clause de non-concurrence. Ce dernier, pour sa part, conclut au rejet de cette prétention, respectivement à la réduction de la peine conventionnelle à fr. 2'000.- uniquement 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 de 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). Plus spécifiquement, lorsque le contrat de travail a été résilié tant par le

travailleur que par l'employeur (ce dernier avec effet immédiat), on retiendra, pour savoir s'il existait un motif justifié d'y mettre un terme, la raison effective pour laquelle les rapports de travail ont pris fin (ATF 130 III 353, consid. 2.2). On se trouve en présence d'entreprises concurrentes lorsque l'ancien 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. 5**

In casu, les parties ont signé une clause de non-concurrence assortie d'une peine conventionnelle représentant 6 mois de salaire. T\_\_\_\_\_ a lui-même résilié de manière ordinaire les rapports de travail pour aller travailler chez J\_\_\_\_\_. Dans le cadre de la présente procédure, T\_\_\_\_\_ n'a pas pu fournir d'exemples concrets de harcèlement, de mobbing ou de discrimination dont il aurait été victime. Les témoins entendus n'ont, sur ce point, pas confirmé ses allégués, les seules déclarations du témoin A\_\_\_\_\_ étant insuffisantes pour retenir lesdits allégués comme établis. La Cour retient donc que T\_\_\_\_\_ n'avait alors aucun motif justifié de résilier le contrat de travail. Alors que courait le délai de résiliation ordinaire, l'employeur a résilié les rapports de travail avec effet immédiat, motif pris d'un abandon d'emploi. Ce motif doit être considéré comme justifié, puisque T\_\_\_\_\_, dont l'attention avait été attirée le 27 mai 2003 sur le fait qu'il n'était pas dispensé de travailler pendant la durée du délai de congé, ne s'est plus présenté à sa place de travail jusqu'au prononcé du licenciement immédiat en date du 9 juin 2003. E\_\_\_\_\_ SA et J\_\_\_\_\_ sont par ailleurs toutes deux des agences de placement de personnel, notamment hospitalier. Officiant toutes deux à Genève et sur la côte vaudoise voisine, elles sont susceptibles ainsi de s'adresser à la même clientèle ; elles sont, par conséquent, des entreprises concurrentes. T\_\_\_\_\_, en quittant l'une pour aller travailler chez l'autre, dans la même zone géographique et dans le même secteur médical, alors qu'il aurait pu, moyennant une formation complémentaire, travailler comme placeur de personnel dans un autre secteur (par exemple commercial), a ainsi bel et bien violé son obligation de non-concurrence. Partant, sur le principe, le paiement de la peine conventionnelle est dû. Le montant de l'indemnité stipulé entre les parties toutefois excessif, au vu notamment du salaire et des fonctions qu'assumait T\_\_\_\_\_, ainsi que de l'absence d'un dommage qui aurait été établi et qui serait en relation de causalité avec la violation reprochée au travailleur. Il y a par ailleurs lieu de tenir compte de la gravité des violations reprochées à T\_\_\_\_\_, ce dernier ne s'étant pas contenté d'aller travailler chez J\_\_\_\_\_, mais ayant emporté avec lui, après l'avoir soustraite à son employeur, la liste des clients de ce dernier, faits pour lesquels il a d'ailleurs été condamné pénalement. Les premiers juges ont ainsi avec raison ramené l'indemnité due à la moitié, soit à une somme correspondant à six mois du revenu du travailleur, soit à 19'919 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 9 juin 2003.

#### **E. 6**

Le jugement entrepris sera dès lors entièrement confirmé. La procédure reste gratuite. Aucune des parties n'ayant plaidé de manière téméraire, il ne sera pas alloué de dépens.