

# NE\_GERICHTE CCC.2006.46 vom 19. Juli 2006

NE Tribunal cantonal, 2006-07-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CCC.2006.46](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.2006.46)

FR: NE\_GERICHTE CCC.2006.46 du 19 juillet 2006

IT: NE\_GERICHTE CCC.2006.46 del 19 luglio 2006

## Erwägungen

### E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable.

### E. 2

Limitations

1La 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.

2Le 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.

### E. 3

Un travailleur peut s'engager envers son employeur à ne pas lui faire concurrence après la fin du contrat. Une telle convention requiert la forme écrite. La prohibition de faire concurrence doit être limitée convenablement quant au lieu, au temps et au genre d'affaires, de façon à ne pas compromettre inéquitablement l'avenir économique du travailleur (art. 340a al.1 CO ). Le juge peut réduire les prohibitions excessives selon sa libre appréciation en tenant compte de toutes les circonstances (art. 340a al. 2 CO ). Dans ces cas, le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve la décision prise en dernière instance cantonale et n'intervient que si les décisions prises en vertu d'un pouvoir d'appréciation aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante ( ATF 4C.249/2001 , cons.4 et la réf. jurisprudentielle citée). La prohibition cesse 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 (art. 340c al.2 CO ).

### E. 4

Fin

1La prohibition de faire concurrence cesse s'il est établi que l'employeur n'a plus d'intérêt réel à ce qu'elle soit maintenue.

2La 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.

### E. 5

Le recourant fait grief aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte, en tant que facteurs de réduction de la peine conventionnelle, du fait que la rupture du contrat était due à la mauvaise ambiance au sein de l'entreprise et du fait qu'il n'a pas exploité de secrets professionnels ou commerciaux propriété de l'employeur, mais seulement utilisé ses connaissances professionnelles au profit de son nouvel employeur. Contrairement à ce que soutient le recourant, les premiers juges ont examiné les motifs qui ont conduit S. à démissionner. Ils ont par contre estimé que cet élément ne constituait ni une cause de cessation de la prohibition ni un facteur de réduction puisque, dans le cas particulier, on ne pouvait imputer à faute de la société la survenance de la situation qui a conduit le recourant à quitter son poste. Les considérations des premiers juges ainsi que celles résultant du premier jugement sont tout à fait pertinentes. En particulier, le fait que la direction de la succursale de Neuchâtel ait été proposée au recourant démontre que la direction genevoise reconnaissait les compétences du recourant et qu'elle avait confiance en lui. Quant à l'argument lié à la différence entre les justes motifs au sens de l'article 337c CO et les motifs justifiés au sens de l'article 340c al.2 CO, il ne peut pas non plus être retenu. En effet, même s'ils ont utilisé le terme "justes motifs" (cf. cons.6, p.7 du jugement entrepris), les premiers juges ont bien examiné la question à la lumière de l'article 340c al.2 CO. Il convient dès lors d'admettre que le terme "justes motifs" relève bien plutôt d'un lapsus que d'une erreur de droit. S'agissant du grief relatif au fait qu'il n'a pas exploité de secrets professionnels ou commerciaux propriété de l'employeur, il n'est pas non plus fondé. Même si comme il l'allègue, le recourant n'a pas démarché activement dans anciens clients d'A. SA, il ressort tout de même du dossier que les commissions de gestion générées par les clients qui l'ont suivi s'élevaient à plus de 22'000 francs. Le montant fixé par les premiers juges tient compte des circonstances du cas d'espèce. Il convient en particulier de relever que le recourant a rejoint son ancien supérieur, dès le lendemain de la fin du contrat qui le liait avec l'intimée. Il n'a ainsi fait aucun effort pour ne pas violer la clause de non-concurrence après la fin de son contrat. Il n'y a dès lors pas lieu de réduire encore davantage la peine conventionnelle qui constitue par ailleurs une portion infime du montant prévu conventionnellement.

## **E. 6**

Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté, sans frais, le recourant devant en revanche verser une indemnité de dépens à l'intimée.

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