REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/15102/2018-4 **CAPH/91/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 10 MAI 2021

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 5 juin 2019 (JTPH/206/2019), comparant par M^e^ Serge MILANI, avocat, place des Eaux-Vives 3, 1207 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

et

B_____ SA, sise _____, intimée, comparant par M^e^ Olivier ADLER, avocat, BM Avocats, quai Gustave-Ador 26, case postale 6253, 1211 Genève 6, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 27 mai 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/206/2019 du 5 juin 2019, le Tribunal des Prud'hommes a, à la forme, déclaré irrecevable la pièce 20 produite le 4 mars 2019 par B_____SA (chiffre 1 du dispositif), déclaré irrecevable la conclusion en constatation prise par A_____ le 17 juillet 2018 (ch. 2), déclaré, pour le surplus, recevable la demande formée le 17 juillet 2018 par A_____ contre B_____ SA (ch. 3) et, au fond, a débouté A_____ des fins de sa demande (ch. 4), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5) et dit qu'il n'était pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens (ch. 6).

B. **a)** Par acte du 28 juin 2019, A_____ a formé appel de cette décision. Il a conclu à son annulation et cela fait, à ce que B_____ SA soit condamnée à lui verser la somme de 11'013 fr., avec intérêts à 5% l'an depuis le 14 novembre 2016, correspondant sous réserve d'amplification, au solde de son préavis, la somme de 44'052 fr., avec intérêts à 5% l'an depuis le 14 novembre 2018, soit l'équivalent de six mois de salaire net, à titre d'indemnité de licenciement, la somme de 10'000 fr. à titre de réparation pour tort moral au sens de l'art. 49 CO, à ce qu'il soit fait interdiction à B_____ SA, sous menace des peines prévues à l'art. 92 CP, de dénigrer A_____ en quelque façon que ce soit, notamment en faisant courir des bruits de nature à entacher sa réputation, sous suite de frais et dépens de première et de seconde instance.

Il a produit une pièce nouvelle, soit le procès-verbal de l'assemblée générale de la copropriété C_____ du 12 décembre 2017.

b) Dans sa réponse, B_____ SA a conclu à la confirmation du jugement et au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions, sous suite de frais et dépens.

c) A_____ et B_____ SA ont respectivement répliqué et dupliqué, persistant chacun dans leurs conclusions.

C. Il ressort de la procédure les faits pertinents suivants:

a) A_____ et B_____ SA ont conclu le 22 décembre 2008 un contrat de travail à durée indéterminée, aux termes duquel le premier a été engagé par la seconde, en qualité de gestionnaire au sein de son département "copropriétés", dès le 1er avril 2009, pour un salaire de 8'000 fr. brut (payable treize fois l'an), auquel s'ajoutaient des indemnités mensuelles de 300 fr. pour frais de transport, de 150 fr. pour frais de représentation et de 100 fr. pour frais de téléphone (payables douze fois l'an). Dans le cadre de ses fonctions, A_____ s'est vu confier la gestion d'une vingtaine de copropriétés.

L'article 11 dudit contrat précisait : "*L'employé s'engage à exécuter personnellement, ponctuellement et consciencieusement les tâches lui incombant dans le cadre de son activité. L'employé défendra, dans la mesure de ses moyens, les intérêts de l'employeur et s'abstiendra de tout acte quelconque qui pourrait discréditer l'employeur auprès de tiers ou auprès de la clientèle et entamer ainsi sa réputation."*

L'article 12 quant à lui stipulait : "*L'employé s'engage en outre expressément à ne pas utiliser pour son propre compte ou pour celui d'un tiers quelconque, ni à révéler, des informations/faits, etc., dont il a eu connaissance dans l'exercice de son activité. Cette obligation de garder le secret s'étend également à la période après la résiliation des rapports de travail."*

b) Le 27 septembre 2016, A_____ a signé un contrat de travail avec D_____ & CIE SA, avec entrée en fonction le 1er février 2017, en qualité de responsable de copropriétés.

c) Par courrier recommandé du 25 octobre 2016, A_____ a résilié le contrat de travail le liant à B_____ SA pour le 31 janvier 2017.

d) E_____, membre de la direction de B_____ SA et responsable du service des copropriétés, a demandé à A_____, lors d'un entretien du 26 octobre 2016, confirmé par courriel du même jour, de ne pas informer les copropriétaires de son départ "pour l'instant". Elle a pris note que seuls deux copropriétaires avaient été informés, par les soins de l'intéressé, le jour précédent. Elle a précisé lors de son audition par le Tribunal qu'il s'agissait de F_____ (PPE C_____) et G_____ (PPE H_____), que A_____ lui avait indiqué être des amis. Elle avait demandé à A_____ de ne pas informer la clientèle de son départ en attendant que son remplacement soit organisé.

e) Le 7 novembre 2016, I_____ "Pour le Conseil de copropriété", a convoqué une assemblée générale extraordinaire de la J_____, dont s'occupait A_____, fixée au 28 novembre 2016, dont l'ordre du jour comportait notamment la résiliation du mandat d'administrateur de B_____ SA et la nomination du nouvel administrateur et renvoyait aux motivations et documentation en annexe (pièce 9 def.).

Était joint un courrier d'accompagnement daté du même jour, rédigé en les termes suivants:

"*Chères, chers copropriétaires,*
Vous venez de recevoir une convocation pour une Assemblée générale extraordinaire avec un ordre du jour proposant la résiliation du mandat

d'administrateur du B_____ SA et nomination d'un nouvel administrateur. Pourquoi de changement ?
Depuis cet été, votre conseil de copropriété a appris qu'il y avait de multiples départs au niveau du service des copropriétés du B_____ SA. C'est à ce moment-là, que nous avons commencé à réfléchir sérieusement aux conséquence de ces événements sur notre Copropriété.
De plus, nous avons appris lors de la séance des parties communes du 31.08.2016 que M. A_____, notre interlocuteur au B_____ SA, était en arrêt de travail. A son retour, au cours d'une séance du Conseil de copropriété, nous avons abordé la situation au sein du B_____ SA. A notre demande, M. A_____ nous a informé qu'il allait lui aussi quitter le B_____. Il nous a révélé qu'il rejoignait la régie D_____ & Cie SA, une société bien genevois et de plus petite taille que le B_____.
A ce stade, des choix s'imposaient. Une possibilité était de continuer avec le B_____ SA sans garantie d'un suivi des dossiers complexes en cours. Une autre alternative consistait à confier notre copropriété à la régie K_____ SA, cette solution n'étant pas idéale dès lors que nous sommes en divergence de point de vue sur certains dossiers avec les copropriétaires de L_____. Enfin, restait la possibilité de suivre M. A_____, solution qui a retenu notre préférence. En effet, nous connaissons bien M. A_____ qui maîtrise parfaitement tous nos dossiers en cours. De plus, nous avons toujours été très contents de ses compétences.
En conséquence, nous avons eu des contacts avec M. M_____, un des deux administrateurs de D_____ & Cie SA. Ses propos nous ont également convaincus. Il nous a soumis une offre pour des prestations identiques, avec un prix de près de 10% inférieure à celui payé au B_____ SA.
(....)
Pour conclure ce bref résumé, nous sommes convaincus d'avoir trouvé une solution idéale et vous invitons fermement à accepter les choix proposés par le Conseil de copropriété."

Lors de son audition par le Tribunal, A_____ a précisé qu'il n'avait pas reçu la convocation du 7 novembre 2016 pour une assemblée générale de la J_____ fixée le 28 novembre 2016, lorsqu'il était en poste au B_____ SA. Il n'avait jamais révélé à la J_____ qu'il allait rejoindre D_____ & CIE SA. Dans cette PPE, qu'il gérait, l'un de ses amis avait rapporté, en présence de plusieurs membres du comité présents, que plusieurs collaborateurs quittaient B_____ SA et lui avait demandé si tel était son intention. Il avait confirmé qu'il cherchait à changer d'employeur.

Lors de son audition par le Tribunal, N_____, Directeur général de B_____ SA, a déclaré qu'en principe les assemblées générales étaient convoquées par l'administrateur de la PPE, en l'occurrence B_____ SA. O_____, copropriétaire de la J_____, avait téléphoné à E_____, membre de la direction de

B_____ SA et tous deux l'avaient reçu. Lors de cet entretien, O_____ les avait informés avoir reçu une convocation pour une assemblée générale extraordinaire de la susdite PPE. Cette assemblée générale avait été convoquée à l'insu de B_____ SA. Or, il s'agissait d'une information que A_____, en sa qualité de gérant en charge de la PPE, devait donner à sa hiérarchie. Il était reproché à A_____ de ne pas avoir fourni cette information, qu'à son avis, il devait connaître. C'est ce qu'il en avait déduit en lisant la convocation et la lettre annexée. En prenant connaissance des documents relatifs à cette assemblée extraordinaire, en constatant que le nouvel employeur de A_____ était pressenti pour reprendre le mandat de gestion, B_____ SA avait considéré que le rapport de confiance avec son employé était rompu. E_____ a précisé au Tribunal que le Conseil de copropriété de J_____ avait eu connaissance le 4 octobre 2016 du départ de A_____.P_____, courtier en immobilier, employé de B_____ SA, a déclaré avoir été informé de la tenue de l'assemblée générale extraordinaire de la J_____ par un appel téléphonique de Q_____, ancien client auquel il avait vendu deux arcades dans la copropriété. Il en avait alors informé N_____ et E_____.Q_____, copropriétaire de la J_____, n'allait jamais au comité et n'assistait jamais aux réunions de copropriété. Il avait reçu une convocation pour une assemblée extraordinaire et avait téléphoné à P_____, s'intéressant à un éventuel investissement dans d'autres lots du bâtiment. La pièce 9 déf. soumise par le Tribunal lui disait quelque chose. Il se souvenait en effet avoir reçu un courrier mentionnant un éventuel changement de gérant parce que le gestionnaire de la PPE changeait de régie et que le comité voulait le suivre, dès lors qu'il connaissait le dossier.

f) Le 8 novembre 2016 s'est tenue une assemblée générale de la PPE C_____. A_____ était présent à cette assemblée.

Lors de son audition par le Tribunal, A_____ a expliqué que lorsqu'il avait donné sa démission, il avait informé deux de ses amis, copropriétaires dans les PPE qu'il gérait, de son départ. Il en avait fait état à sa supérieure, lors de l'annonce de sa démission. Celle-ci lui avait demandé de ne pas en parler à d'autres personnes. Il s'y était tenu à une exception près : lors d'une séance de comité de la copropriété C_____, dans laquelle habitait l'un de ses amis, il avait été "forcé" d'annoncer son départ, dès lors qu'il fallait déterminer la date de la prochaine séance à laquelle il ne pourrait pas participer. R_____, responsable des ressources humaines de B_____ SA, a indiqué au Tribunal que A_____ lui avait remis sa démission en mains propres. Le 8 novembre 2016, elle avait surpris celui-ci discutant dans l'escalier de l'immeuble avec une personne qu'elle ne connaissait pas. Celle-ci indiquait à A_____ : "message bien reçu, nous n'avons pas d'autre choix que de vous suivre". A_____ l'avait ensuite aperçu et avait rougi. La veille s'était tenu le comité de la PPE C_____. Elle avait assisté à la séance de licenciement de A_____, lequel avait été motivé par la perte du lien de

confiance. F_____ a exposé au Tribunal qu'il était présent lors de la réunion de PPE C_____ du 8 novembre 2016. A l'issue de la séance, tout le monde avait ouvert son agenda pour planifier la prochaine séance. L'ensemble du comité s'est coordonné sur une date et a demandé à A_____ de confirmer sa présence. Il a répondu qu'il ne pouvait pas donner de réponse. Les participants se sont montrés agacés et ont insisté auprès de A_____ pour qu'il donne une date. Il a finalement indiqué qu'il ne pouvait pas s'engager sur une date dès lors qu'il ne serait probablement plus au B_____. A_____ n'était pas arrivé en début de séance en disant qu'il allait quitter son employeur ou en demandant de le suivre. Quelques temps après, ils avaient appris qu'il avait été licencié, ce qui avait surpris quelques personnes au sein du comité. Lors d'une discussion ultérieure avec S_____ de B_____ SA, celui-ci avait utilisé des termes agressifs et peu élogieux à l'égard de A_____, le traitant notamment de malhonnête. T_____, membre du comité de la PPE C_____ depuis trois ans, a exposé au Tribunal avoir assisté en novembre 2016 aux séances de comité en qualité d'observateur, dès lors qu'il s'occupait des comptes de la PPE. Il se souvenait de la séance au cours de laquelle A_____ avait annoncé son départ. Selon lui, l'information à ce sujet avait déjà commencé à circuler. Il ne se souvenait pas à quel moment de la réunion cette annonce avait été formulée, ni de l'insistance des copropriétaires pour fixer la date d'une séance ultérieure. U_____ avait été membre du comité de gestion de la PPE C_____ pour les exercices 2016-2017. Elle se souvenait du dernier comité de gestion qui avait eu lieu le 8 novembre 2016 au B_____ SA. Lors de cette séance, le départ du collaborateur de ladite société avait été évoqué. Cela avait été communiqué par l'intéressé lui-même, avec la précision qu'il ne souhaitait pas que cela s'ébruite. Cette question ne constituait pas un point de l'ordre du jour. Elle ne se souvenait pas à quel moment de la séance cette information avait été donnée. Elle se souvenait qu'à l'issue de la séance, un rendez-vous du comité de gestion avait été fixé au 21 novembre 2016 afin d'avoir un échange de vue à ce sujet ainsi que de décider de la suite à sonner à cette information.

g) Par courrier recommandé du 14 novembre 2016, B_____ SA a licencié A_____ avec effet immédiat, précisant que les faits portés à sa connaissance le vendredi 11 novembre 2016 étaient incompatibles avec la poursuite des relations de travail au-delà de ce jour. B_____ SA a exposé qu'elle avait eu un entretien téléphonique avec O_____, copropriétaire, qui l'avait avisée de la tenue de l'assemblée générale extraordinaire de la J_____ et lui avait lu l'ordre du jour et la lettre d'accompagnement.

Entendu par le Tribunal, O_____ a confirmé avoir été membre du conseil de J_____. La pièce 9 déf. ne lui disait rien. Il se souvenait avoir été convoqué à une assemblée générale concernant un changement de régie. Il ne se souvenait cependant pas avoir contacté B_____ SA à ce sujet.

h) B_____ SA, par mise en demeure du 14 novembre 2016, a fait interdiction à A_____ de contacter toute personne liée à son activité au sein de la société, en particulier tout copropriétaire d'immeuble dont la copropriété était gérée par elle-même et de manière générale sa clientèle, ce pour quelque motif que ce soit.

i) A_____ a sollicité, le 18 novembre 2016, les motifs précis ayant motivé son licenciement immédiat et les bases contractuelles ou légales dont se prévalait B_____ SA pour lui signifier les interdictions qui lui étaient faites.

j) Par courrier du 23 novembre 2016, B_____ SA a motivé sa résiliation d'une part, par le non-respect par A_____ de l'instruction écrite du 26 octobre 2016 l'enjoignant de ne pas informer les copropriétaires de son départ et, d'autre part, pour l'avoir dénigrée et avoir incité les copropriétaires à résilier le mandat qui les liait à elle. Ces faits constituaient de graves violations de ses obligations de diligence et de fidélité ainsi qu'une violation de son devoir de discrétion.

k) Par requête déposée le 28 juin 2018 au greffe de l'Autorité de conciliation des prud'hommes, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de la somme totale de 65'065 fr.

l) Par demande introduite le 17 juillet 2018 au greffe du Tribunal des Prud'hommes, suite à l'absence de conciliation lors de l'audience du 2 juillet 2018, A_____ a assigné B_____ SA et a conclu, principalement, à ce qu'il soit dit que le congé donné le 14 novembre 2016 avec effet immédiat à A_____ par B_____ SA était injustifié et, cela fait, au paiement de la somme totale de 65'065 fr., soit 11'013 fr. brut avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 14 novembre 2016, à titre de salaire durant le délai de congé, 44'052 fr. net, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 14 novembre 2016, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, équivalente à six mois de salaire et 10'000 fr. net, à titre d'indemnité pour tort moral.

Il a sollicité, préalablement, l'apport des procédures C/1_____/2016 (procédure en mesures provisionnelles introduite par B_____ SA à l'encontre de A_____ qui a fait l'objet d'un arrêt CAPH/92/2017 du 16 juin 2017 confirmant le jugement du Tribunal rejetant la requête) et P/2_____/2016 (non entrée en matière du 8 décembre 2016 du Ministère publique sur la plainte pénale déposée par B_____ SA contre A_____).

m) Par réponse du 14 septembre 2018, B_____ SA a conclu au rejet de la demande avec suite de frais et dépens.

Elle a produit un chargé de 17 pièces.

n) A_____ a répliqué par courrier du 24 septembre 2018.

o) Lors de l'audience de débats d'instruction du 12 décembre 2018, A_____ a renoncé à sa conclusion préalable en apport des procédures P/2_____/2016 et C/1_____/2016.

p) A_____ a déposé des déterminations en date du 4 janvier 2019, persistant dans ses conclusions.

q) B_____ SA a déposé un chargé complémentaire le 27 février 2019.

Elle a produit le procès-verbal de la copropriété J_____ du 24 janvier 2017 dont l'ordre du jour précise que B_____ SA avait eu connaissance de la tenue d'une assemblée générale extraordinaire du 28 novembre 2016, laquelle n'était pas valablement convoquée par l'administrateur, raison pour laquelle une assemblée générale devait être convoquée.

Elle a également produit la décision rendue le 25 août 2017 par le Conseil de surveillance des professions immobilières à l'encontre de M_____, administrateur de D_____ & CIE SA, prononçant un avertissement à son encontre pour violation de l'art. 3.1 du code de déontologie des professions immobilières. Ce dernier avait admis avoir réservé une salle à la demande des membres de la J_____ pour permettre la tenue de l'assemblée générale extraordinaire de cette dernière. Il était également entré en contact avec le conseil de copropriété et leur avait soumis une offre pour des prestations identiques avec un prix de 10% inférieur à celui de B_____ SA.

o) Le Tribunal a tenu deux audiences de débats principaux le 27 février 2019 et le 4 mars 2019, lors desquelles il a entendu les parties et des témoins. Leur audition a été insérée dans la partie En fait du présent arrêt, dans la mesure de leur utilité.

p) Les parties ont plaidé à l'issue de l'audience du 4 mars 2019 et la cause a été gardée à juger, y compris sur la recevabilité de la pièce produite à l'audience du même jour par B_____ SA, à savoir une attestation du 8 décembre 2016 (pièce 20).

EN DROIT

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Interjeté auprès de l'autorité compétente (art 124 let. a LOJ), dans le délai utile de

30 jours (art. 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

2. **2.1** L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC).

En particulier, la Cour contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

2.2 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes de débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC).

2.3 Le juge applique le droit d'office (art. 57 CPC).

3. L'appelant a produit une pièce nouvelle.

3.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

3.2 En l'espèce, l'appelant a produit en appel une copie du procès-verbal d'une séance du conseil de la PPE C_____ du 12 décembre 2017, résiliant au 31 décembre 2017 le mandat de B_____ SA pour le confier à V_____ SA dès le 1er janvier 2018. L'appelant ne conteste pas que cette pièce est antérieure à la date à laquelle la cause a été gardée à juger par le Tribunal. Cependant, il indique qu'il ne l'a pas produite avant dès lors qu'aucune des parties n'a allégué que le successeur de B_____ SA serait D_____ & CIE SA auprès de cette PPE, ce que le Tribunal a retenu à tort. C'est ainsi pour démontrer que la constatation du Tribunal est fausse qu'il produit ce document. L'appelant ne peut être suivi. Il appartiendra à la Cour, pour autant que cela soit pertinent dans la résolution du litige, d'examiner si le Tribunal a fait une mauvaise appréciation des faits sur la base des pièces figurant au dossier et de l'instruction menée. L'appelant n'expose par ailleurs pas ce qui l'aurait empêché de produire cette pièce devant les premiers juges. La pièce nouvelle produite par l'appelant, qui existait déjà au moment où la cause a été gardée à juger par le Tribunal, ainsi que les faits qui lui sont associés, sont ainsi irrecevables. Ils sont par ailleurs sans incidence sur la résolution du litige.

4. L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir violé son droit d'être entendu, dans la mesure où le jugement entrepris ne serait pas suffisamment motivé, la

motivation, selon lui, trop succincte ne permettant pas de comprendre quels faits le Tribunal a retenu, ni les motifs qui l'ont guidés et sur lesquels il a fondé sa décision.

4.1 Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. implique notamment pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Selon la jurisprudence, il suffit que le juge mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 133 III 439 consid. 3.3 et les arrêts cités). En particulier, l'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais elle peut au contraire se limiter à ceux qui lui paraissent pertinents (ATF 133 I 270 consid. 3.1; 130 II 530 consid. 4.3; 126 I 97 consid. 2b).

Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée indépendamment des chances de succès du recourant sur le fond (ATF 127 V 431 consid. 3d/aa; arrêt du Tribunal fédéral 8C_104/2010 du 20 septembre 2010consid. 3.2). Par exception au principe de la nature formelle du droit d'être entendu, la jurisprudence admet qu'une violation de ce dernier principe est considérée comme réparée lorsque l'intéressé jouit de la possibilité de s'exprimer librement devant une autorité de recours disposant du même pouvoir d'examen que l'autorité précédente et pouvant ainsi contrôler librement l'état de fait et les considérations juridiques de la décision attaquée (ATF 133 I 201 consid. 2.2; 129 I 129 consid. 2.2.3; 127 V 431 consid. 3d/aa; 126 V 130 consid. 2b: arrêt du Tribunal fédéral (C_104/2010 précité ibidem).

4.2 En l'espèce, ce grief de défaut de motivation de la décision attaquée peut d'emblée être rejeté. En effet, les premiers juges ont indiqué de façon claire les motifs sur lesquels ils ont fondé leur décision, même si leur motivation est relativement succincte. Ils ont ainsi considéré que l'intimée avait prouvé ses allégués selon lesquels l'appelant avait manqué à son devoir de diligence ainsi qu'à son devoir de fidélité à son égard en transmettant l'information de son départ de la société pour une autre régie, en particulier à des propriétaires dont la PPE était gérée par elle-même, alors qu'il travaillait encore pour elle. Ils se sont en particulier référés à la pièce 9 déf., soit la convocation du 7 novembre 2016, de laquelle ils ont retenu que l'appelant avait informé la PPE J_____, avant l'assemblée générale extraordinaire qui s'en est suivie qu'il quittait son employeur pour une autre régie. Ils ont également relevé que l'appelant avait lui-même parlé de son départ à deux copropriétaires de PPE gérées par l'intimée, en justifiant qu'il s'agissait d'amis, et ont retenu qu'il ressortait de l'instruction que ceux-ci avaient ensuite agi en vue de changer de gérant de PPE, afin de le suivre et que le demandeur n'avait pas informé son employeur de ce fait. Ils ont considéré que ce

comportement n'était pas compatible avec les obligations de diligence et de fidélité prévues aux articles 11 et 12 du contrat de travail de l'appelant mais était, au contraire, susceptible d'entraîner la perte de mandats importants et partant un dommage à l'employeur, ce comportement étant propre à rompre le rapport de confiance de l'employeur envers son employé, justifiant ainsi une résiliation immédiate des rapports de travail. Le Tribunal a par conséquent suffisamment explicité les motifs ayant conduit à son déboutement. Par ailleurs, les premiers juges n'avaient pas l'obligation de discuter expressément tous les allégués et moyens de preuve soulevés par l'appelant, ni tous les témoignages recueillis dans le cadre de l'instruction menée.

En outre, l'appelant a réaffirmé sa position dans son acte d'appel. Il a ainsi pu attaquer, en toute connaissance de cause, la portée du jugement entrepris, qui n'a pas échappé à sa compréhension. Il n'indique par ailleurs pas en quoi la motivation qu'il estime trop succincte du Tribunal l'aurait empêché de faire valoir ses moyens de droit. Les griefs très précis qu'il soulève en appel prouve au contraire qu'il a non seulement compris mais pu exprimer tous les griefs qu'il souhaitait devant la Cour.

Pour le surplus, même à admettre une violation du droit d'être entendu de l'appelant, celle-ci pourrait être réparée devant la Cour de céans, qui dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit et devant laquelle l'appelant a pu s'exprimer. Elle serait donc sans conséquence.

Partant, le grief tiré de la violation du droit d'être entendu est rejeté.

5. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir admis la validité du licenciement immédiat effectué par son employeur et, partant, de l'avoir débouté de toutes ses conclusions. Il considère que le Tribunal a établi les faits de manière erronée et effectué une mauvaise appréciation des preuves.

5.1.1 L'art. 337 CO prévoit que l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tous temps pour de justes motifs (al. 1 1ère phrase): 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).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour retenir l'existence d'un juste motif: le manquement imputé au partenaire contractuel doit être objectivement grave et, subjectivement, il doit avoir effectivement détruit le lien de confiance,

indispensable au maintien des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3).

Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité ou de loyauté (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 3030 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1).

Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigé; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (arrêts du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1; 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.1 et les arrêts cités).

A raison de son obligation de fidélité, l'employé est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1).

Enfreint notamment son devoir de fidélité, l'employé qui commence à concurrencer son employeur, à débaucher des employés ou détourner de la clientèle avant la fin des rapports de travail (ATF 138 III 67 consid. 2.3.5). Après la fin des rapports de travail et lorsque le travailleur fournit au client une prestation qui se caractérise surtout par ses capacités personnelles, de sorte que ce dernier attache plus d'importance auxdites capacités qu'à l'identité de l'employeur,

une clause de prohibition de concurrence sur la connaissance de la clientèle n'est pas valable (cf. ATF 138 III 67 consid. 2.2).

Le fait pour un employé licencié ou démissionnaire d'informer la clientèle - notamment celle qu'il avait déjà apporté lui-même - de son départ imminent ne constitue pas une violation du devoir de fidélité (TC SG JAR 2010 p. 565 consid. 5.3; CAPH GE JAR 1987 p. 119; OG ZH, arrêt N°U/LA940064 du 5. 10. 1995 cité par Frick, Abwerbung von Personal und Kunden, Bern, 2000, p. 71; CAPH GE 11. 12. 1969 in: AUBERT, 400 arrêts sur le contrat de travail, Lausanne, 1984, n. 65; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7e éd., p. 179ss; RUDOLPH, "Kontakte zu Kunden des alten Arbeitgebers nach einem Stellenwechsel" in: ARV/DTA 2009 p. 98).

5.1.2 L'art. 8 CC prévoit que chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. En principe, c'est au créancier d'établir les circonstances propres à fonder sa prétention, alors que c'est le débiteur qui doit établir les circonstances propres à rendre cette prétention caduque. En matière de droit au salaire tiré d'un rapport de travail, cette répartition du fardeau de la preuve signifie que le travailleur doit apporter la preuve des circonstances de fait nécessaires à démontrer la conclusion d'un contrat de travail, de même que le montant du salaire convenu (art. 322 al. 1 CO ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_743/2011 du 14 mai 2012 consid. 3.4 ; ATF 125 III 78 consid. 3b). L'employeur qui s'oppose au paiement dudit salaire doit démontrer l'extinction du rapport de travail ou de l'obligation de paiement (ATF 125 III 78 consid. 3b). Cette obligation lui incombe quelle que soit la cause de l'extinction (ATF 125 III 78 consid. 3b et les références citées).

Le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC).

Les moyens de preuve sont notamment le témoignage, les titres et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC). L'interrogatoire et la déposition des parties sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage. Ils s'inscrivent dans le système de la libre appréciation des preuves institué par l'art. 157 CPC, selon lequel le juge décide selon sa conviction subjective si des faits sont prouvés ou non par l'interrogatoire (BÜHLER, Commentaire bernois CPC, 2012, n. 14ss ad art. 191-192 CPC).

De simples allégations de partie, fussent-elles même plausibles, ne suffisent pas à prouver un fait, à moins qu'elles ne soient corroborées par des pièces qui accréditent la thèse soutenue (arrêt du Tribunal fédéral 5A_4114/2012 du 19 octobre 2012 consid 7.3).

Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). L'appréciation des preuves est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, en contradiction avec le dossier, ou contraire au sens de la justice et de l'équité ou lorsque l'autorité ne tient pas compte, sans raison sérieuse, d'un élément propre à modifier la décision, se trompe sur le sens et la portée de celui-ci ou, se fondant sur les éléments recueillis, en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 134 V 53 consid. 4.3).

5.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu que l'appelant avait violé son devoir de diligence et de fidélité, en transmettant l'information de son départ de la société pour une autre régie, en particulier à des propriétaires dont la PPE était gérée par l'intimée, alors qu'il travaillait encore pour elle. L'appelant avait reconnu avoir parlé à deux copropriétaires de PPE gérées par la défenderesse, en justifiant qu'il s'agissait d'amis. Il ressortait de l'instruction que ceux-ci avaient ensuite agi en vue de changer de gérant de PPE afin de suivre l'appelant et que l'appelant n'en avait pas informé son employeur. Son attitude était susceptible d'entraîner la perte de mandats importants et partant de créer un dommage à l'intimée, de sorte que le rapport de confiance de l'employeur envers son employé était rompu et justifiait la résiliation pour justes motifs.

Il convient d'examiner si le comportement adopté par l'appelant avant son licenciement immédiat, à savoir en particulier s'il pouvait informer les copropriétaires avec lesquels il travaillait de son départ, étaient répréhensibles au regard des obligations qui le liaient durant les rapports de travail avec l'intimée.

Il ressort de la jurisprudence citée *supra* que le fait pour un employé d'informer la clientèle de son départ imminent ne constitue pas en soi une violation de son devoir de fidélité. En l'espèce cependant, l'appelant avait reçu l'instruction de l'intimée, en date du 26 octobre 2016, de ne pas révéler son départ aux copropriétaires dont il s'occupait, en attendant que son employeur ait organisé sa succession. Il convient donc de distinguer deux périodes dans l'analyse qui doit être effectuée du comportement de l'intimé, soit celle précédant cette injonction du 26 octobre 2016, de celle suivant celle-ci.

Il ne peut en effet être reproché à l'appelant d'avoir communiqué son intention de quitter son employeur avant de recevoir l'interdiction de le faire le 26 octobre 2016. Il ressort des faits de la cause que l'appelant a indiqué, avant le 26 octobre 2016, à deux des copropriétaires des PPE dont il s'occupait, qui étaient également des amis, ce que l'intimée ne conteste pas, qu'il quittait son employeur. Dès qu'il a

reçu l'interdiction de parler de sa démission, il a immédiatement informé sa supérieure hiérarchique de l'identité des personnes auxquelles il s'était ouvert de sa décision, soit un copropriétaire de la PPE C_____ et l'autre de la PPE H_____. Celle-ci en a pris acte, sans émettre de reproches à l'appelant, que ce soit lors de l'entretien, dans son courriel suivant ou encore ultérieurement. C'est ainsi à tort que le Tribunal a retenu que le fait pour l'appelant d'avoir parlé à ces deux copropriétaires de son départ justifiait son licenciement. Cet événement était en effet impropre à fonder un licenciement avec effet immédiat de l'appelant dès lors qu'il était connu de son employeur, et accepté par celui-ci, avant ladite résiliation. L'appelant ne peut par ailleurs être tenu responsable du fait que ces deux personnes aient divulgué cette information. Il ne ressort pas de l'instruction qu'il aurait incité ces dernières à la communiquer aux autres copropriétaires, ni à entreprendre des démarches en vue de changer de régie ou de le suivre auprès de son nouvel employeur.

Après avoir reçu l'injonction de son employeur, l'appelant a participé, le 8 novembre 2016, à l'assemblée générale de la PPE C_____. Il ne ressort pas de la procédure qu'il s'agissait d'une assemblée extraordinaire. Le départ de l'appelant ne faisait pas partie de l'ordre du jour, ce qu'a confirmé le témoin U_____. Il est vrai que l'appelant a annoncé son départ lors de cette séance, malgré l'injonction qui lui avait été faite par son employeur. Cependant, il s'agit plus d'une confirmation que d'une véritable annonce, au vu des témoignages recueillis. Le témoin F_____ a précisé qu'à l'issue de la réunion, tout le monde avait ouvert son agenda pour fixer la prochaine date et avait demandé à l'appelant si elle lui convenait. Il avait répondu ne pas pouvoir donner de réponse et sur insistance du comité, il avait finalement indiqué qu'il ne pouvait pas s'engager sur une date car il ne serait probablement plus employé de l'intimée. Selon ce témoin, il n'était pas arrivé en début de séance en disant qu'il allait quitter l'intimée et en demandant de le suivre. Si ce témoignage, qui provient d'un ami de l'appelant, doit être analyser avec retenue, les deux autres témoins entendus à ce sujet n'ont pas prétendu le contraire. Le témoin T_____, sans lien avec les parties, s'est souvenu que A_____ avait annoncé son départ lors de cette séance mais que l'information commençait déjà à être divulguée et que le comité en parlait, raison pour laquelle ce dernier l'avait confirmée. Le témoin U_____, sans lien avec les parties, a également confirmé que l'appelant avait annoncé son départ lors de cette séance, en indiquant qu'il ne souhaitait pas que cette information s'ébruite et, à la fin de la séance, une séance du comité avait été planifiée pour échanger à ce sujet. Ainsi, pour autant qu'une faute de l'appelant puisse être retenue lors de cette séance, celle-ci est minime et ne peut fonder à elle seule une résiliation avec effet immédiat de son contrat, les divers membres du comité de ladite PPE ayant déjà reçu l'information du départ de l'appelant, sans faute de sa part.

S'agissant de la J_____, la convocation à l'assemblée générale extraordinaire et la

lettre d'accompagnement de celle-ci, dont l'intimée indique avoir pris connaissance le 11 novembre 2016 semblent avoir été l'élément déclencheur de la résiliation du contrat de travail de l'appelant, ce qu'a confirmé lors de son audition le directeur de l'intimée. A ce sujet, le Tribunal a retenu qu'il ressortait clairement de la pièce 9 produite par l'intimée devant lui, que l'appelant avait informé ladite PPE avant l'assemblée générale qui s'en est suivie qu'il quittait son employeur pour une plus petite régie. L'instruction de la cause, soit notamment l'audition de la responsable des PPE auprès de l'intimée, a cependant permis de mettre en évidence que ladite PPE avait été informée, certes par l'appelant, mais cependant avant l'injonction qui lui a été faite de ne pas informer de son départ, les membres du comité de cette PPE. C'est en effet le 4 octobre 2016 que ceux-ci ont appris le départ de l'appelant de son poste auprès de l'intimée, soit avant l'instruction du 26 octobre 2016. Or, comme indiqué *supra* l'annonce de son départ par l'employé ne constitue pas en soi une violation de son devoir de diligence, de sorte qu'il ne peut être considéré que celui-ci a commis une faute en indiquant le 4 octobre 2016 aux membres du comité de la J_____ qu'il allait quitter son poste auprès de l'intimée. Cet élément ne fonde ainsi pas un juste motif de résiliation de son contrat de travail.

Pour retenir que l'appelant a œuvré pendant son activité auprès de l'intimée en vue de détourner ses mandats de gestion de copropriétés, il convient d'examiner quel rôle, au-delà des annonces faites par l'appelant avant le 4 octobre 2016 ce dernier a joué, et quels éléments dont il avait connaissance auraient dû être rapportés à son employeur. Certes, aurait-il dû annoncer immédiatement à son employeur après l'assemblée générale du 8 novembre 2016 de la PPE C_____ qu'il avait été "obligé" de confirmer son départ, ce qu'il n'a pas fait. Cependant la résiliation de son contrat avec effet immédiat est intervenue le 14 novembre 2016, soit seulement quelques jours après cette séance, de sorte que le silence de l'appelant ne peut guère être interprété négativement. Il a par ailleurs indiqué aux copropriétaires présents qu'il convenait de ne pas ébruiter l'information – que ces derniers connaissaient déjà – plus avant, respectant en cela le souhait de l'intimée. Concernant la J_____, l'instruction de la cause n'a pas permis de prouver que l'appelant serait à l'origine, d'une part, du fait que l'assemblée générale extraordinaire fixée le 28 novembre 2016 par un membre du comité non habilité pour ce faire serait une idée de l'appelant, ni qu'il aurait été au courant de cette convocation, de son objet principal et de la teneur de la lettre d'accompagnement, étant rappelé que le comité savait depuis le 4 octobre 2016, sans que cet élément puisse être reproché à l'appelant, qu'il quittait son employeur. De même, il n'a pas été prouvé que l'appelant serait à l'origine de la proposition faite par D_____ & Cie SA concernant le prix de gestion qui a été proposé à J_____. Si certes, l'administrateur de cette régie a reçu un blâme pour avoir approché cette PPE, alors que le gestionnaire employé par la régie en place travaillait encore pour celle-ci, cette décision retient que c'est sur demande des copropriétaires que

l'administrateur de cette PPE a loué une salle pour organiser l'assemblée générale extraordinaire à venir de celle-ci, lors de laquelle il devait être débattu du changement de régie. Si certes, l'annonce faite par l'appelant de son départ de son poste auprès de l'intimé avant qu'il lui en soit fait interdiction a créé un effet "boule de neige", l'intimée n'est pas parvenu à prouver qu'il avait joué un rôle actif, par son comportement, en critiquant, dénigrant et incitant la clientèle de l'intimée à la quitter pour son nouvel employeur, alors qu'il travaillait encore pour celle-ci. L'apparence du détournement de la clientèle par l'appelant ne suffit pas. Il appartenait à l'intimée de le prouver, ce qu'elle n'a pas fait. Le témoignage de son employée (R_____) ambigu et peu précis, ne suffit pas à convaincre, ce d'autant que celle-ci est liée à l'intimée par un lien de subordination et qu'elle n'a fait que des suppositions, suite à une bribe de conversation entendue dans l'escalier, dont on ne peut rien déduire. Enfin, le lien personnel créé entre le gestionnaire d'une PPE et les copropriétaires de celle-ci sont à l'évidence des liens étroits liés à la personnalité du gestionnaire bien plus qu'à l'employeur de celui-ci, de sorte qu'il n'est ni inhabituel, ni surprenant, que les copropriétaires s'interrogent lorsque le gestionnaire quitte son poste. Il appartient en effet à l'assemblée générale des copropriétaires de décider de leur avenir par le biais de décisions votées lors de séances ordinaires ou extraordinaires. Or, il ressort de la lettre d'accompagnement de la J_____ que lesdits copropriétaires étaient satisfait du travail de l'appelant. Ce dernier n'étant lié par aucune clause de concurrence – qui au demeurant est inefficace lorsque l'employé et l'employeur ont construit un lien personnel de confiance – l'appelant aurait parfaitement pu attendre de quitter son employeur pour démarcher la clientèle de ce dernier, de sorte qu'il n'avait guère intérêt à agir avant son départ pour ce faire, ce que l'intimée n'est pas parvenue à prouver qu'il faisait.

En résumé, si certes, l'appelant ne pouvait ignorer, compte tenu de sa fonction de responsable des diverses PPE dont la gestion avait été confiée à l'intimée, que son annonce de départ entraînerait pour le moins une réflexion auprès de ces dernières sur l'éventualité de rester auprès de la régie actuelle, ou de confier à son nouvel employeur ou à une autre régie la gestion desdites PPE, il ne peut être retenu que cette seule annonce, avant le 26 octobre 2016, était de nature à violer le devoir de fidélité de l'employé. En effet, le contrat de ce dernier ne mentionne pas qu'il lui était fait interdiction de ne pas annoncer personnellement son départ avant d'en avoir avisé son employeur, alors que la jurisprudence a clairement indiqué qu'une telle annonce n'était pas constitutive de violation du devoir de fidélité.

Au vu de ce qui précède, l'intimée n'était de même pas fondée à résilier avec effet immédiat le contrat de l'appelant, en tenant pour acquis, sans même lui avoir laissé l'opportunité de s'expliquer, le fait qu'il avait œuvré dans le but de détourner sa clientèle, fait qu'elle n'est pas parvenu à prouver.

En conséquence, la résiliation immédiate pour justes motifs notifiée le 14 novembre 2016 par l'intimée à l'appelant n'est pas valable.

Les prétentions en paiement de l'appelant doivent ainsi être examinées.

6. L'appelant réclame le paiement de son salaire jusqu'à l'échéance de son préavis, soit un montant de 11'013 fr. avec intérêt à 5% l'an depuis le 14 novembre 2016.

6.1 Lorsque la résiliation immédiate du contrat de travail est injustifiée, la résiliation déploie néanmoins son effet en mettant fin au contrat immédiatement, 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. 322 al. 1 CO).

La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 1 CO est une créance en dommages-intérêts qui inclut non seulement le salaire, y compris en nature, mais également la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou les indemnités de départ (arrêts du Tribunal fédéral 4C_321/2005 du 27 février 2006 consid. 8.3; 4C_127/2002 du 3 septembre 2002 consid. 4.1 et les références).

Le contrat 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. 335c al. 1 CC). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service (art. 335c al. 2 CC).

6.2 En l'espèce, l'appelant a résilié son contrat de travail par courrier du 25 octobre 2016 pour le 31 janvier 2017, soit dans le respect d'un préavis de trois mois, l'appelant étant dans sa 8ème année de service, ce qui n'est pas contesté par l'intimée, de sorte que l'appelant a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à cette date. A ce titre l'appelant a réclamé une somme de 11'013 fr. correspondant au solde de son préavis. Il n'a pas plus détaillé sa prétention dans sa demande en paiement. L'intimée, quant à elle, n'a jamais contesté que le solde du salaire de l'appelant correspondait à ce montant.

En conséquence, l'intimée sera condamnée à payer à l'appelant la somme de 11'013 fr. à titre de solde de son préavis, avec intérêts à 5% l'an depuis le 14 novembre 2016, la date de prise d'effet des intérêts n'étant également pas contestée.

7. L'appelant sollicite le versement d'une indemnité de licenciement de 44'052 fr. net, équivalent à six mois de salaire, ainsi qu'une somme de 10'000 fr. pour tort moral. L'intimée s'oppose au versement de toute indemnité de licenciement et de

tout montant à titre de tort moral.

7.1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans justes motifs, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art 337*c* al. 3 CO).

En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1) Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). Ce n'est que dans des cas particulièrement graves, dans lesquels l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO serait insuffisante, qu'une indemnité pour tort moral peut être allouée en sus (arrêts du Tribunal fédéral 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2; 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3)

Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 précité consid. 5.1).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée. D'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt du Tribunal fédéral 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1).

L'indemnité consécutive à une faute grave de l'employeur se situe le plus souvent entre quatre et six mois de salaire. Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER, op. cit., 2019, p. 765).

Le juge du fait dispose, tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO, et un large pouvoir d'appréciation (ATF 121 III 64 consid. 3c).

7.2 En l'espèce, l'appelant se plaint d'avoir été licencié avec effet immédiat après sept ans de service auprès de l'intimée, d'avoir fait l'objet de procédures civile et pénale dont il a souffert, financièrement et moralement, et d'avoir été victime de propos peu élogieux de la part d'un employé de l'intimée après son licenciement, de même que dans un courrier par une autre employée de l'intimée.

Il ne peut être retenu que la faute de l'employeur dans le cadre du licenciement immédiat qui a été notifiée à l'appelant serait dans le cas présent particulièrement grave. Certes, il a résilié le contrat de l'appelant avec effet immédiat mais cette résiliation, donnée alors que l'appelant avait lui-même d'ores et déjà résilié son contrat de travail, ne portait guère à conséquence dans les relations d'ores et déjà rompues entre les parties. Cette résiliation a été adressée à l'appelant dans les formes usuelles, soit par courrier recommandé, en faisant référence à des événements qui s'étaient produits le 11 novembre 2016, dont l'intimée n'a pas expliqué immédiatement la teneur, mais l'a fait en réponse au questionnement de l'appelant. Ce dernier avait à cette date déjà contracté un contrat pour un nouvel emploi mieux rémunéré avec entrée en fonction au 1er février 2017. Le licenciement immédiat n'a ainsi provoqué qu'une atteinte particulièrement légère à la personnalité de l'appelant, lequel ne subit aucun préjudice financier du fait de ce licenciement immédiat en recevant son salaire jusqu'au 31 janvier 2017, soit jusqu'à la fin de son préavis. Ces circonstances exceptionnelles justifient ainsi de renoncer à lui allouer une indemnité de licenciement.

Ce résultat ne saurait être modifié par les autres arguments soulevés par l'appelant. Les procédures civile et pénale menées par son employeur lui ont certes causé des désagréments mais l'appelant n'a aucunement prouvé qu'il en aurait été particulièrement affecté. Quant aux propos tenus par deux employés de l'intimée à son encontre, cette dernière qui ne les a ni initiés, ni soutenus, ne peut en être tenue responsable.

Aucune indemnité de licenciement ne lui étant allouée, l'appelant ne peut, au vu de la jurisprudence évoquée *supra,* obtenir une indemnité pour tort moral, les conditions n'en étant au demeurant pas réalisées, indépendamment de l'application de l'art. 337c al. 3 CO.

8. L'appelant qui a conclu à l'annulation complète du jugement n'a cependant pas motivé en quoi les chiffres 1, 2 et 3 de son dispositif qui ont trait à l'irrecevabilité de la pièce 20 produite le 4 mars 2019 par B_____ SA, l'irrecevabilité de la conclusion en constatation prise par lui-même et la recevabilité de sa propre demande devraient être annulés. Partant les chiffres 1, 2 et 3 du dispositif du jugement seront confirmés.

Seuls les chiffres 4 et 5 du dispositif dudit jugement seront annulés et il sera statué dans le sens des considérants.

9. Les procédures prud'homales étant gratuites en première instance jusqu'à une valeur litigieuse de 75'000 fr. (art. 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC), c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a renoncé à percevoir des frais judiciaires. C'est aussi à juste titre qu'il n'a pas alloué de dépens, conformément à l'art. 22 al. 2 LaCC.

10. En raison de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., des frais judiciaires doivent être perçus pour la procédure d'appel (art. 114 let. c *cum* 116 al. 1 CPC ; art. 19 al. 3 let. c LaCC ; art. 71 RTFMC). Ceux-ci seront arrêtés à 800 fr., compensés avec l'avance versée par l'appelant, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC), et mis par moitié à la charge des parties qui succombe chacune dans une part de leurs conclusions (art. 106 al. 2 CPC). L'intimée sera, par conséquent, condamnée à verser 400 fr. à l'appelant à titre de remboursement de l'avance de frais.

La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 28 juin 2019 par A_____ contre le jugement JTPH/206/2019 rendu le 5 juin 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/15102/2018-4.

Au fond :

Annule les chiffres 4 et 5 du dispositif du jugement attaqué et, statuant à nouveau :

Condamne B_____ SA à verser à A_____ la somme de 11'013 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 14 novembre 2016.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 800 fr., les met à la charge de A_____ et B_____ SA par moitié chacun et dit qu'ils sont compensés à due concurrence avec l'avance effectuée, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Condamne en conséquence B_____ SA à verser 400 fr. à A_____ à titre de remboursement de l'avance de frais.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

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.