



E _____
Dom. élu : Me Jean DE SAUGY
Boulevard des Philosophes 9
1205 GENEVE

T _____
Dom. élu: Me Olivier JORNOT
Rue De-Beaumont 3
1206 GENEVE

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du lundi 25 novembre 2002

M. Pierre-Yves DEMEULE, président

M Peter MEDILANSKI, M. Thierry ULMANN, juges employeurs

M. Michel DEDERDING et M. Robert STUTZ, juges salariés

M. Florian BAIER, greffier d'audience

EN FAIT

- A. Par acte déposé au greffe de la juridiction des prud'hommes le 12 mars 2002, E_____ appelle d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes suite à l'audience du 20 novembre 2001 et notifié aux parties le 25 avril 2002, par lequel le Tribunal condamne l'appelant à verser à T_____ les sommes de 10'693,35 fr. et de 6'300.- fr. avec intérêts à 5% dès le 20 juillet 2000, et à lui remettre un certificat de travail.

L'appelant conclut à l'annulation de ce jugement et au déboutement de l'intimé des fins de sa demande. Ce dernier a déposé le 1^{er} juillet 2002 un mémoire réponse dans lequel il conclut, sur appel principal, à la confirmation du jugement entrepris et au déboutement de l'appelant, et sur appel incident, à la condamnation de E_____ au paiement d'un montant de 18'900.- fr. en lieu et place du montant de 6'300.- fr. accordé sous point 2 dudit jugement.

- B. Les faits suivants résultent de la procédure :

T_____ a été engagé par E_____ en date du 12 Avril 1999 en qualité d'architecte-technicien. A ce titre, il était appelé à s'occuper de la conduite de chantiers. Le contrat prévoyait qu'en raison de sa qualité de cadre de l'entreprise, son horaire était appelé à être fluctuant.

- C. L'employé a été notamment chargé de la conduite d'un chantier à V_____, dans la maison des époux A_____.
- D. Dans le courant du mois de mai 2000, l'employé a proposé aux époux A_____ de reprendre le chantier à son propre compte.
- E. Par courrier du 3 juin 2000, l'employé a donné son congé pour la fin du mois d'août 2000, au motif que le rythme de travail était trop soutenu et qu'il avait effectué de nombreuses heures supplémentaires au détriment de sa vie privée.
- F. Par courrier du 22 juin 2000, l'employeur a pris acte de la démission, mentionnant qu'il regrettait que les griefs de son employé aient conduit celui-ci à donner son congé.

- G. Le 18 juillet 2000, l'employeur a eu un entretien avec Monsieur A_____, qui lui a expliqué que l'employé avait proposé aux époux A_____ de reprendre leur chantier à son compte dans le courant du mois de mai 2000, et que son épouse pourrait donner des précisions à ce sujet.
- H. Par courrier du 18 juillet 2000, reçu le lendemain par l'employeur, un de ses clients du nom de B_____ a résilié le contrat le liant avec le bureau d'architecte. Ce courrier laissait entendre que le client mettait fin au contrat en raison du départ de T_____ et de certains points qui lui avaient fait perdre la confiance nécessaire à une collaboration harmonieuse avec le bureau E_____ ; ce courrier ne mentionnait toutefois pas les éléments précis qui avaient conduit le client à ces conclusions.
- I. Le 20 juillet 2000, l'employeur a résilié avec effet immédiat le contrat de travail le liant à l'employé, par un courrier remis en mains propres à ce dernier. Le congé était motivé de la manière suivante : *« Il n'est pas admissible de dénigrer son employeur auprès des clients. A cet égard, vous l'avez fait auprès de B_____, de sorte que vos agissements ont abouti à la résiliation du mandat d'architecte que ce dernier avait confié à votre employeur. »*.
- J. Un décompte a été remis le même jour à l'employé, à teneur duquel l'employeur reconnaissait lui devoir pour solde de tous comptes les sommes de 2'811.- fr. et de 2'647,95 fr. , à titre de salaire pour le mois de juillet 2000 et de 13^{ème} salaire pour 6 mois de travail.
- K. Le 25 juillet 2000, l'employeur s'est entretenu avec Iris A_____, qui lui a confirmé que l'employé lui avait proposé le 17 mai 2000, soit une semaine avant le début des travaux, de reprendre à son compte le chantier entamé dans la maison des époux A_____, à V_____. Elle a en outre affirmé que T_____ avait pris contact avec elle une nouvelle fois le jour même, soit le 25 juillet 2000, en lui signalant qu'il allait mettre sur pied son propre bureau tout en affirmant que E_____ était « quelqu'un qui se mettait en conflit avec tout le monde » et qu'il l'avait licencié « pour sauver la face ». Ces dépositions figurent dans un courrier du 3 août 2000 adressé par l'employeur à Madame A_____, qui l'a contresigné et en a confirmé l'exactitude devant le Tribunal.
- L. Par courrier du 27 juillet 2000, l'employeur s'adressa à nouveau à l'employé pour lui reprocher d'avoir persisté à se répandre en propos désobligeants à son égard. Il expliquait avoir appris de ses propres clients que l'employé avait commis des agissements contraires à son devoir de fidélité, agissements qui avaient en

particulier consisté à démarcher lesdits clients à son insu. L'attention de l'employé était finalement attirée sur le caractère illicite voire pénal des faits qui lui étaient reprochés.

M. Le 20 septembre 2000, E_____ a déposé contre l'employé une plainte pénale auprès du juge d'instruction de l'Arrondissement de La Côte à Morges, pour calomnie, diffamation et infraction à la loi sur la concurrence déloyale. Il indiquait à l'appui de sa plainte que T_____ l'avait dénigré auprès de certains de ses clients tout en leur proposant de reprendre leur affaire à son propre compte

N. Par demande déposée au greffe de la juridiction des prud'hommes en date du 21 septembre 2000, T_____ a assigné E_____ en paiement d'un montant de fr. 37'474.40 et en remise d'un certificat de travail. Ladite somme se décomposait comme suit :

- fr. 36'000.- à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié;
- fr. 1'174.40 à titre d'indemnité pour vacances non prises;
- fr. 300.- à titre de frais.

Par conclusions du 4 décembre 2000, T_____ a amplifié ses prétentions comme suit :

- fr. 2'400.- à titre de complément de salaire pour le mois de juillet 2000;
- fr. 6'300.- à titre de salaire pour le mois d'août 2000;
- fr. 1'940.- à titre d'indemnité de vacances;
- fr. 37'800.- à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié, le tout avec intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 20 juillet 2000.

O. Interrogée le 21 février 2001 par le juge d'instruction de Morges dans le cadre de la procédure pénale susmentionnée, Madame A_____ a déclaré sous la foi du serment que T_____ lui avait proposé le 17 mai 2000 de reprendre les travaux directement à son compte et sans passer par le bureau E_____, ajoutant que « *Monsieur E_____ était en conflit avec son personnel, qu'il y avait eu beaucoup de licenciements et qu'il s'agissait d'une personne incapable.* »

La procédure pénale a depuis été renvoyée par-devant le Tribunal de police de l'Arrondissement de La Côte à Nyon par ordonnance du juge d'instruction du 26 mars 2002.

- P. Lors de l'audience d'enquête du 8 octobre 2001 devant le Tribunal des prud'hommes, B_____ a confirmé qu'il avait mandaté le bureau d'architectes de l'employeur pour des travaux de rénovation légers dans sa demeure à W_____. En audience, ce témoin a affirmé que T_____ n'avait tenu devant lui aucun propos dénigrant à l'égard de son employeur, bien que les réponses qu'il lui avait fournies lui aient fait prendre conscience « *d'une fragilité ambiante au sein du bureau* » et lui aient « *confirmé par ailleurs la mésentente régnant entre deux architectes sensés collaborer en partenariat pour mener à bien un projet ambitieux.* ».

Lors de cette même audience, Iris A_____ a en substance confirmé les termes de sa déposition du 21 février 2001 devant le juge d'instruction de Morges, à savoir que l'employé l'avait interpellée pour prendre en charge directement le chantier sans que son employeur le sache, ce qu'elle avait refusé. Elle a précisé : « *Monsieur T_____ m'avait proposé cette solution parce que Monsieur E_____ ne pouvait pas prendre en charge rapidement ce chantier.* »

Monsieur A_____ a attesté avoir fait part en juillet 2000 à l'employeur que son employé T_____ lui avait fait des offres directes par le passé, mais qu'il n'avait pas voulu en parler immédiatement pour ne pas nuire à ce dernier. Il a en outre déclaré que ce dernier lui avait "déballé" tout ce qui se passait dans le bureau E_____.

S'agissant des dépositions des autres témoins, celles-ci n'ont pas apporté d'éléments déterminants pour la solution du litige, de sorte que leur contenu ne sera pas repris.

- Q. Dans son mémoire d'appel, E_____ a critiqué le jugement entrepris en ce sens que les premiers juges auraient dû, à son sens, retenir que l'employé avait prospecté des clients de l'employeur, ce qui constituait une violation de son devoir de fidélité et, partant, un juste motif de licenciement immédiat. L'appelant reproche ensuite aux premiers juges de n'avoir pas retenu l'attitude dénigrante de son ancien employé à son égard, laquelle serait « *clairement établie* » au vu de la déposition de Madame A_____ du 21 février 2001 devant le juge d'instruction. Enfin, c'est également à tort que les premiers juges auraient retenu que l'attitude de démarchage de clients par l'employé aurait été un acte isolé, puisque ce dernier aurait offert une nouvelle fois ses services aux époux A_____, le 25 juillet 2000. L'appelant rappelle par ailleurs qu'il a eu connaissance peu avant la date de licenciement de documents attestant d'un projet d'association immobilière entre T_____ et des tiers.

- R. Dans son mémoire réponse du 28 juin 2002, l'intimé conteste le contenu des dépositions des témoins A_____. Il soulève en outre que l'employeur ne pourrait se prévaloir de motifs de licenciements dont il a eu connaissance après coup et se rallie pour le surplus à l'appréciation du Tribunal en ce qui concerne l'absence de justes motifs de licenciement. L'intimé souligne en outre l'ambiance « extrêmement mauvaise » qui régnait dans l'entreprise et qu'il estime, à l'instar du déroulement de la suite des événements, être imputable à l'employeur. Il conclut par conséquent à ce titre et sur appel incident, à l'octroi d'une indemnité de 18'900.- fr., soit l'équivalent de trois mois de salaire.
- S. Par conclusions motivées sur appel incident déposées le 2 août 2002, l'appelant principal conclut au déboutement de l'appelant incident de toutes ses conclusions. Il se rapporte en premier lieu à l'argumentation développée dans son mémoire d'appel du 24 mai 2002 et rappelle pour le surplus qu'il n'a licencié l'employé que cinq semaines avant l'échéance contractuelle, ce qui n'a pu compromettre l'avenir professionnel de l'employé, âgé de 34 ans au moment des faits.
- T. Lors de l'audience d'appel, les parties ont informé la Cour que la procédure pénale intentée dans le canton de Vaud par l'employeur n'avait pas connu d'avancement depuis l'ordonnance de renvoi, sur quoi la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 LJP), l'appel de E_____ est recevable.
2. Il en va de même du mémoire réponse et appel incident de T_____ (art. 61, al. 1 et 62, al. 1 LJP), ainsi que de la réponse à l'appel incident de E_____ (art. 62, al. 2 LJP).
3. A teneur de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier en tout temps le contrat pour de justes motifs.

Sont notamment considérés comme tels les faits propres à détruire la confiance que nécessitent les rapports de travail, ou l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée de celui qui a donné le congé (cf. art. 337, al. 2 CO; ATF 121 III 467, cons. 4d, p. 472, 116 II 142, cons. 5c, p. 144).

Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de préciser que, « pour déterminer quelles circonstances ne permettent plus d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à leur terme, il faut prendre en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements. En général, une violation grave des obligations du travailleur peut motiver une résiliation immédiate sans avertissement; (...). La faute déterminante du travailleur peut résider dans la violation de ses devoirs professionnels (art. 321 ss. CO), notamment de son devoir d'exécuter avec soin le travail confié et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. » (ATF 108 II 444, cons. 2, p. 446-447 et réf. citées) Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue ordinairement un juste motif de résiliation (ATF 117 II 560, cons., 3b, p. 562).

4. En l'espèce, il ressort des termes de la lettre de congé remise à l'employé le 20 juillet 2000, que l'employeur a résilié le contrat de travail avec effet immédiat en raison de la violation de son devoir de fidélité. L'employé l'aurait notamment dénigré auprès de ses clients – en particulier auprès de B_____.
5. Ce dernier a été entendu comme témoin lors de l'audience du 8 octobre 2001; il ressort de ses déclarations que c'est effectivement suite à un entretien avec l'intimé qu'il a décidé de rompre le mandat confié au bureau E_____. Pour le reste, ses explications conduisent à penser que l'employé n'a tenu devant lui aucuns propos dénigrants à l'égard de son ancien employeur.

Il en va autrement des dépositions des époux A_____. La Cour relève en particulier les termes employés par Madame A_____, interrogée le 21 février 2001 par le juge d'instruction de Morges : « *Le 17 mai 2000, chez moi à V_____, Monsieur T_____ m'a proposé d'entreprendre les travaux directement avec lui sans passer par le bureau E_____.* Il a ajouté que Monsieur E_____ était en conflit avec son personnel, qu'il y avait eu beaucoup de licenciements et qu'il s'agissait d'une personne incapable. » Force est d'admettre que ces propos sont pour le moins dénigrants et, venant d'un architecte de l'entreprise, de nature à ruiner la confiance des clients à l'égard de l'employeur.

L'intimé, qui conteste la véracité de ces affirmations, pourtant faites sous la foi du serment, n'a déposé aucune plainte pour faux témoignage. Il n'allègue en outre aucun élément qui puisse soulever un doute raisonnable quant à la valeur de ce témoignage, qui est, au surplus, corroboré par les affirmations de Monsieur A_____.

Ce dernier a lui aussi confirmé avoir reçu une proposition de l'intimé qui cherchait à se voir confier en propre le chantier de V_____. Monsieur

A_____ a en outre déclaré devant le premiers juges : « Monsieur T_____ m'a "déballé" tout ce qui se passait dans le bureau E_____. C'est là qu'il m'a proposé de reprendre le chantier à son compte vu qu'il quittait le bureau E_____, précisant que beaucoup de clients quittaient également ce bureau. »

C'est à nouveau en vain que l'intimé conteste les déclarations de ce témoin, contre lequel il n'a pas non plus déposé plainte. Aucun élément ne permet du reste à la Cour de mettre en doute la véracité de cette déposition effectuée sous la foi du serment.

6. Le Tribunal a estimé que le démarchage de clients par l'intimé ne constituait qu'un acte isolé et insuffisant pour motiver un licenciement avec effet immédiat. Cette argumentation ne peut être suivie.

D'une part, comme le relève à juste titre l'appelant, il ressort du courrier adressé le 3 août 2000 à Madame A_____ et contresigné par ses soins, que l'intimé a réitéré le 25 juillet 2000 – soit postérieurement à la réception du congé – son démarchage auprès de cette dernière.

D'autre part, la prospection de clients de son propre employeur aux fins de les reprendre à son compte peut tomber sous le coup des art. 2, 7 et 23 de la Loi fédérale du 19 décembre 1986 sur la concurrence déloyale (LCD), lesquels sanctionnent un comportement pénalement répréhensible. Un tel comportement est présumé propre à ruiner la confiance de l'employeur envers son employé (cf. ATF 117 II 560 susmentionné).

Il convient également d'admettre, au vu des autres circonstances du cas d'espèce, que le rapport de confiance pouvait, du point de vue de l'employeur, effectivement être détruit, de sorte que la poursuite des rapports de travail ne pouvait plus être exigé de ce dernier. On relèvera en particulier que l'employé avait, de par ses compétences, une fonction de cadre dans l'entreprise. S'agissant de la durée desdits rapports, on notera que l'intimé était au service de l'employeur depuis moins d'une année et demi et qu'il avait déjà lui-même résilié le contrat à l'époque du congé. Dans ces conditions, il est douteux qu'une relation de confiance éprouvée ait existé entre les parties.

Enfin, force est d'admettre que le démarchage des clients A_____, effectuée avant même le début du chantier en dénigrant son patron, constitue par lui-même, compte tenu des éléments rappelés ci-dessus, une violation grave du devoir de fidélité de l'employé.

7. L'intimé soulève que l'appelant ne peut se prévaloir de motifs qu'il connaissait et dont il a renoncé à se prévaloir dans sa lettre de congé. Il cite en cela le Message

du Conseil fédéral (FF 1984 II, p 574 ss., p. 634) ainsi que l'avis de doctrine de Rehbinder (Bernar Kommentar, N 17 ad art. 337 CO), mentionnant au surplus un ATF 119 II 162 (JdT 1994 I, cons. 1, p. 107), dans lequel le Tribunal fédéral a laissé cette question indécise. A cet égard, il convient de rappeler brièvement la jurisprudence topique de notre Haute cour.

Sous l'empire de l'ancien droit, celle-ci avait jugé qu'un nouveau motif, qui n'existait pas lors de la résiliation, pouvait être invoqué *a posteriori* par la partie qui avait donné le congé s'il se trouvait en « étroite corrélation avec le motif déjà invoqué » (ATF non publié du 26 juin 1990, cons. 1d/bb, cité dans l'ATF 121 III 467, cons. 4b, p. 470). Il est vrai que le Tribunal fédéral a réaffirmé le principe selon lequel il ne pouvait être invoqué à l'appui d'une résiliation pour justes motifs, des circonstances qui lui sont postérieures. En revanche, contrairement à l'avis du Conseil fédéral et d'une partie importante de la doctrine, il a été admis que la partie dont émane le congé puisse se prévaloir après coup de circonstances qui existaient déjà au moment du licenciement, qu'elle ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître (ATF 121 III 467, cons. 5a, p. 472). Plus récemment, le Tribunal fédéral a établi que le licenciement immédiat devait être considéré comme justifié « lorsque l'employeur qui a résilié le contrat sur la base de soupçons parvient à établir les circonstances à raison desquelles le rapport de confiance entre les parties doit être considéré comme irrémédiablement rompu. » (ATF non publié du 2.4.1998, 4C 393/1997).

Tel est le cas en l'espèce. En raison des différents messages qu'il a reçus de la part de ses clients le 19 juillet 2000, l'appelant a été assailli de soupçons quant au respect du devoir de fidélité de son employé, soupçons qui l'ont conduit à le licencier avec effet immédiat.

Il convient de souligner que c'est bien pour ce motif que le congé du 20 juillet 2000 a été donné, de telle sorte que l'argumentation de l'intimé, selon laquelle l'appelant se prévaudrait de motifs nouveaux et postérieurs au licenciement doit être rejetée.

Par ailleurs, s'il apparaît aujourd'hui que l'employé n'a apparemment pas violé ses obligations contractuelles dans ses rapports avec le témoin B _____, il est établi qu'il a effectivement démarché des clients de son ancien employeur – les époux A _____ – auxquels il avait également dépeint l'appelant comme un incapable. La procédure a ainsi démontré que les soupçons de l'employeur à la date du congé s'avèrent pleinement justifiés par des faits antérieurs au congé qui, au surplus, tombent bien sous le coup du motif invoqué dans la lettre de licenciement du 20 juillet 2000.

8. Compte tenu de ce qui précède, l'appelant ne saurait être acheminé à refaire le certificat de travail qu'il a remis le 28 août 2000 à l'intimé, dans la mesure où la résiliation pour justes motifs est admise.

9. S'agissant des vacances, l'appelant ne conteste pas devoir le paiement des vacances non prises dès la fin du mois d'avril. Le calcul retenu par les juges de première instance pour ce poste n'ayant pas non plus été contesté par les parties, il sera repris jusqu'à la date du licenciement immédiat le 20 juillet 2000. L'employé a ainsi droit au paiement d'indemnités vacances depuis le 1^{er} mai 2000 jusqu'au 20 juillet 2000, soit 2 mois $\frac{2}{3}$. L'employeur reste donc lui devoir une indemnité pour 4,44 jours de vacances ($20/12 \times 2 \frac{2}{3}$), soit un montant de 1'326,90 fr. ($6'000 \times 13 : 12 : 21,75 \times 4,44$).
10. La procédure prud'homale genevoise étant gratuite (art. 76 LJP), il ne sera pas alloué de dépens.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 5

A la forme :

- Déclare recevable l'appel interjeté par E _____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes rendu suite à l'audience du 20 novembre 2001 dans la cause C/22441/2000 – 5;

Au fond :

- Annule ledit jugement;

Et statuant à nouveau :

- Condamne E _____ à payer la somme brute de 1'326,90 fr. à T _____.
- Invite la partie qui en a la charge à effectuer les déductions sociales usuelles.
- Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction

Le président