

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/23988/2016-4

CAPH/92/2017

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 16 JUIN 2017

Entre

A_____, sis _____ (GE), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 7 février 2017 (JTPH/59/2017), comparant par M^e Christian BUONOMO, avocat, quai Gustave-Ador 26, case postale 6253, 1211 Genève 6, en l'étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

B_____, domicilié _____ (GE), intimé, comparant par M^e Michael RUDERMANN, avocat, boulevard des Tranchées 36, 1206 Genève, en l'étude duquel il fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 16 juin 2017.

EN FAIT

A. a. Par requête de mesures superprovisionnelles et provisionnelles déposée le 2 décembre 2016 au Tribunal des prud'hommes, A_____ a requis qu'il soit fait interdiction à B_____ de contracter et/ou démarcher la clientèle dont il avait eu la charge auprès d'elle, soit notamment 20 copropriétés qu'elle citait nommément, d'utiliser pour son propre compte ou celui d'un tiers, notamment C_____, toute information relative à la clientèle de A_____ dont il avait eu connaissance durant son emploi et d'entreprendre tout acte quelconque discréditant A_____ auprès de tiers ou de sa clientèle de nature à entamer sa réputation commerciale. Les injonctions devaient être prononcées sous la menace des peines prévues à l'art. 292 CP.

A_____ a fait valoir qu'elle avait, lors d'un entretien le 26 octobre 2016, indiqué à son employé qu'il devait s'abstenir d'informer de son départ les copropriétaires avec lesquels il entretenait des relations professionnelles. Celui-ci avait déjà fait circuler cette information, sept copropriétaires ayant déjà annoncé vouloir suivre l'employé auprès de C_____. Cette dernière et B_____ avaient profité de secrets commerciaux de la requérante pour capter sa clientèle. Par ailleurs, ce dernier avait dénigré la requérante auprès de ses clients en affirmant que le service de copropriétés avait connu des démissions en masse et que les employés restant étaient incompetents. La D_____ ayant convoqué une assemblée générale extraordinaire le 28 novembre 2016 en vue de résilier le mandat d'administrateur de A_____ afin de nommer comme nouvel administrateur C_____, A_____ avait, le 14 novembre 2016, résilié avec effet immédiat le contrat de B_____. L'assemblée générale précitée n'ayant pas valablement été convoquée, aucune décision n'avait été prise lors de celle-ci. Par ailleurs, la E_____ avait résilié le mandat de A_____ avec effet au 31 décembre 2016, en faveur de C_____.

La perte des mandats de la D_____, de la E_____ et de la F_____ engendrait une perte d'honoraires annuels de 68'220 fr.

b. La Vice-présidente du Tribunal des prud'hommes a refusé les mesures superprovisionnelles sollicitées. Certes, l'employé avait clairement violé son devoir de fidélité en affirmant à des clients de A_____ qu'elle connaissait des problèmes d'organisation, en les incitant à résilier les mandats et à le suivre auprès de son nouvel employeur, puis en faisant formuler par ce dernier des conditions nettement plus avantageuses. Toutefois, la condition de l'urgence n'était pas remplie, A_____ ayant eu connaissance des faits précités le 11 novembre 2016, voire le 7 novembre 2016, lors de la réception du courrier relatif à la convocation à l'assemblée générale susmentionnée.

c. Dans sa réponse, B_____ a exposé qu'il avait résilié son contrat après avoir appris que son employeur cherchait à mettre un terme à son contrat, après le

départ de l'ensemble de l'"équipe _____", soit G_____, H_____, I_____, J_____, K_____, L_____, M_____ et N_____. En outre, il ne souhaitait pas travailler sous les ordres de O_____, sous la responsabilité de qui le service avait été placé. Lors de l'entretien du 26 octobre 2016, B_____ avait indiqué qu'il avait informé plusieurs copropriétaires de sa démission, ce qui lui paraissait normal. Il contestait avoir dénigré A_____ ou avoir incité des clients de celle-ci à le suivre chez son nouvel employeur.

B. Les faits suivants ressortent du dossier:

a. A_____ a notamment pour but social la gestion et l'administration de biens immobiliers et mobiliers.

b. B_____ a été engagé par A_____ le 1^{er} avril 2009 en qualité de gestionnaire au sein du Département copropriétés.

Son contrat de travail prévoit qu'il s'engage à exécuter consciencieusement les tâches qui lui sont confiées, qu'il défendra dans la mesure de ses moyens les intérêts de son employeur et s'abstiendra de tout acte qui pourrait discréditer l'employeur auprès de tiers ou de la clientèle et entamer sa réputation commerciale (art. 11). En outre, l'employé s'engageait "expressément à ne pas utiliser pour son propre compte ou pour celui d'un tiers quelconque, ni à révéler, les 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." (art. 12).

Le règlement du personnel consacre un chapitre au devoir de fidélité (art. 2). Celui-ci comporte de sauvegarder fidèlement les intérêts de l'employeur. L'employé doit s'abstenir de toute critique de ce dernier à l'extérieur. En outre, il doit observer "vis-à-vis de quiconque la discrétion la plus absolue sur tout ce qui parvient à sa connaissance dans le cadre de son activité dans l'entreprise. Il est notamment tenu de garder le secret sur toutes les relations d'affaires des clients de l'entreprise" (art. 2.3).

c. La gestion de 20 copropriétés lui a été confiée.

d. B_____ a signé, le 27 septembre 2016, un contrat de travail, avec entrée en fonction le 1^{er} février 2017, auprès de C_____.

Le 25 octobre 2016, il a résilié pour le 31 janvier 2017 le contrat le liant à A_____.

e. Lors de l'entretien qui a eu lieu le 26 octobre 2016 entre l'employé et O_____, sa supérieure, celle-ci l'a prié de ne pas informer "pour l'instant" les

copropriétaires de son départ (pièce 5 app.). Sept copropriétés avaient alors déjà été informées du départ de l'employé (requête, p. 7, pt 12; pièce 15, p. 2 app.).

f. La D_____ avait appris, d'une source que la procédure n'a pas établie, que le service des copropriétés de A_____ avait connu de nombreux départs. Lors d'une séance avec le conseil de PPE le 4 octobre 2016, B_____ avait indiqué qu'il allait également changer d'employeur. Le conseil des copropriétaires avaient insisté pour qu'il indique le nom de son nouvel employeur. Le 7 novembre 2016, le conseil de PPE a ainsi décidé de convoquer une assemblée générale extraordinaire visant à résilier le contrat avec A_____ pour désigner la C_____ à sa place (pièce 117 int.).

g. Lorsque A_____ a appris l'existence de cette communication, elle a résilié, le 14 novembre 2016, le contrat de B_____ avec effet immédiat.

Dans un courrier daté du même jour, soumis à ce dernier qui en a refusé copie, la régie lui a fait interdiction de prendre contact avec toute personne liée à son activité auprès d'elle, notamment tout copropriétaire d'immeuble, dont la propriété était gérée par elle. Elle lui faisait également interdiction d'inciter des clients à rompre leur contrat avec elle. Enfin, elle lui a rappelé son devoir de loyauté et son obligation de garder le secret professionnel et d'affaires, au-delà de la fin des rapports de travail.

h. A la suite d'un vice de forme affectant la convocation, l'assemblée générale extraordinaire de la D_____ a dû être reconvoquée.

La E_____ a résilié le 23 novembre 2016 le contrat la liant à A_____ et a choisi comme nouvelle régie C_____. Cette copropriété avait eu des contacts avec d'autres régies (P_____, Q_____), le premier déjà en juin 2016, car elle souhaitait changer de régie (pièce 116 int.). A la suite d'un vice de forme, une nouvelle assemblée générale extraordinaire a été fixée au 23 janvier 2017, avec pour objet le changement de régie (pièce 16 app.).

La F_____ a résilié le contrat de A_____ le 9 mars 2017 et conclu un nouveau contrat avec C_____. Dans une lettre circulaire du 19 février 2017, le Conseil de copropriété – dont l'avocat de B_____ est membre en sa qualité de copropriétaire – a exposé les motifs qui l'ont conduit à proposer ce changement à ses membres.

Durant son emploi auprès de A_____, B_____ a annoncé son départ à la R_____, mais n'a pas précisé où il allait (pièce 18 app.).

i. Les employés suivants oeuvrant au sein de "l'équipe S_____" de A_____ ont quitté celle-ci en 2016: J_____ (le 30 juin 2106), G_____ et H_____ (le 31 juillet 2016), L_____ (le 30 septembre 2016), N_____ (le 31 octobre 2016) ainsi que K_____ et M_____ (le 30 novembre 2016).

j. A_____ a produit un courriel du 15 avril 2016 adressé à elle-même faisant part de l'insatisfaction d'un client avec les services rendus par A_____ ; ce courriel a été préparé par B_____ (pièce 17 app.).

Pour le surplus, aucune déclaration écrite ne fait état de propos dénigrants de B_____ à l'encontre de A_____ après la fin des rapports de travail avec A_____. En outre, les termes utilisés par T_____ sont trop flous et vagues pour retenir, sous l'angle de la vraisemblance, que B_____ aurait dénigré son employeur. Les dépositions écrites font, au demeurant, état de faits qui se rapportent à la période où B_____ était encore employé de A_____.

k. C_____ a soumis, en octobre ou novembre 2016, une offre de services de 10% plus avantageuse que ceux de A_____ (pièce).

l. Par ordonnance du 8 décembre 2016, le Ministère public n'est pas entré en matière sur la plainte pénale déposée par A_____ contre B_____ et les organes de C_____. Il ne ressortait pas du dossier que ceux-ci aient dénigré A_____. L'information du départ de B_____ aux copropriétaires de la D_____ ne constituait pas un dénigrement. C'était le Conseil de copropriété qui avait décidé de le suivre, car celui-ci maîtrisait parfaitement le dossier. En outre, le fait de proposer ses services, même en les vantant comme étant meilleurs et meilleur marché, ne constituait pas une méthode particulièrement agressive, susceptible d'entraver la liberté de décision de la clientèle de A_____. L'invitation - qui n'était au demeurant pas démontrée - de résilier le contrat avec A_____ dans le respect des conditions contractuelles, ne constituait pas une violation de l'art. 4 let. a LCD. Enfin, aucun élément ne permettait d'admettre qu'un secret commercial aurait été violé.

C. Par jugement du 7 février 2017, notifié le 9 février 2017, le Tribunal des prud'hommes a rejeté la requête de mesures provisionnelles. Il a considéré que les attestations écrites des quatre employés de la requérante devaient être appréciées avec circonspection. Par ailleurs, le contrat de travail ne contenait pas de clause de non concurrence ni d'interdiction de contacter ou démarcher des clients après la fin des rapports de travail. Les interdictions correspondantes faites lors de l'entretien du 26 octobre 2016 revenaient à introduire une telle clause, non prévue. En outre, ce n'était que sur insistance de certains membres de la R_____ que le cité avait informé celle-ci de son départ, sans indiquer le nom de son nouvel employeur. Il ne pouvait, par ailleurs, être retenu que l'offre faite par ce dernier à la D_____ était fondée sur des informations fournies par le cité. Ce dernier n'avait pas discrédité son employeur pendant la durée de son emploi, et il ne pouvait lui être interdit de le faire après la fin des rapports de travail.

D. Par acte expédié le 20 février 2017, A_____ appelle de ce jugement, dont elle demande l'annulation, reprenant ses conclusions de première instance. Elle produit

deux pièces nouvelles, à savoir un courriel adressé par le conseil de B_____ le 10 février 2017 à A_____, sollicitant un ajout à l'ordre du jour de l'assemblée générale ordinaire de la F_____ prévue le 9 mars 2017 visant à résilier le mandat de A_____ et de le confier à C_____. La seconde pièce nouvelle est une lettre circulaire, adressée aux copropriétaires de la PPE précitée. Elle est signée par les membres du Conseil, dont l'avocat de B_____ fait partie en sa qualité de copropriétaire.

Cette lettre expose que d'importants changements sont intervenus dans l'équipe de gestion de la copropriété, que le Conseil avait entretenu d'excellents rapports avec J_____ et B_____, qui avaient tous deux quitté leur emploi, que A_____ avait choisi de ne pas communiquer sur ces départs, laissant le Conseil "sans pilote" pendant plusieurs semaines, de sorte qu'un retard inacceptable dans le traitement de dossiers importants s'en était suivi, que le Conseil avait apprécié la qualité du travail effectué par l'intimé et avait décidé, au vu de ces éléments, de suivre ce dernier auprès de son nouvel employeur. Les contacts avec l'administrateur de C_____ avaient convaincu le Conseil que cette régie serait à même de répondre à ses attentes. Celle-ci avait formulé une offre de prestations de 6% inférieure au tarif pratiqué par l'appelante. Le Conseil proposait donc de résilier le mandat de cette dernière et d'en conclure un nouveau avec la régie précitée. Il était encore mentionné en note de bas de page que postérieurement à la rédaction de la circulaire et à la demande du "Comité de gestion", l'appelante avait réduit ses honoraires 2016 à 43'200 fr. et proposait de les maintenir à ce montant pour 2017. C_____ s'était alignée sur cette offre.

B_____ a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement.

Les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives dans leur réplique/duplique.

Les arguments des parties en appel seront examinés ci-après, dans la mesure utile à la solution du litige.

EN DROIT

1. Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions de première instance sur mesures provisionnelles si la valeur litigieuse est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. b et al. 2 CPC).

En l'espèce, les mesures provisionnelles sollicitées visent, notamment, à interdire à l'intimé de démarcher des clients de l'appelante. Celle-ci ayant allégué des pertes d'honoraires en résultant de 68'200 fr. par an, la voie de l'appel est ouverte.

1.1 Interjeté dans les délai et forme prescrits (art. 130, 131, 142 al. 3 et 314 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

1.2 L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Les mesures provisionnelles étant soumises à la procédure sommaire (art. 248 lit. d CPC), avec administration restreinte des moyens de preuve, la cognition du juge est toutefois limitée à la simple vraisemblance des faits et à un examen sommaire du droit (ATF 131 III 473 consid. 2.3; ATF 127 III 474 consid. 2b/bb; arrêt du Tribunal fédéral 5A_442/2013 du 24 juillet 2013 consid. 2.1 et 5.1).

2. L'appelante a produit des pièces nouvelles à l'appui de leur écriture d'appel.

2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes: ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et ils ne pouvaient 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).

2.2 En l'espèce, les pièces nouvelles, à savoir le courriel du conseil de l'employé du 10 février 2017 et la lettre circulaire du Conseil de copropriété de la PPE CRETS 19 du 19 février 2017, sont postérieures au jugement querellé et ont été produites sans retard, avec l'écriture d'appel. Elles sont dès lors recevables.

3. L'art. 261 al. 1 CPC prévoit que le juge ordonne les mesures provisionnelles nécessaires lorsque la partie requérante rend vraisemblable qu'une prétention lui appartenant est l'objet d'une atteinte ou risque de l'être, et que cette atteinte risque de lui causer un préjudice difficilement réparable. Il s'agit là de conditions cumulatives (BOHNET, in CPC, Code de procédure civile commenté, 2011, n. 3 ad art. 261 CPC).

Le juge doit ainsi évaluer les chances de succès de la demande au fond, et admettre ou refuser la mesure selon que l'existence du droit allégué apparaît plus vraisemblable que son inexistence. Lorsqu'il peut ainsi statuer sur la base de la simple vraisemblance, le juge n'a pas à être persuadé de l'exactitude des allégations du requérant, mais il suffit que, sur la base d'éléments objectifs, il acquière l'impression que les faits pertinents se sont produits, sans qu'il doive exclure pour autant la possibilité qu'ils se soient déroulés autrement; quant aux questions de droit, il peut se contenter d'un examen sommaire (arrêts du Tribunal fédéral 4A_508/2012 du 9 janvier 2013 consid. 4.2 et 5P.422/2005 du 1er juin 2006 consid. 3).

Le requérant doit notamment rendre vraisemblable qu'il s'expose, en raison de la durée nécessaire pour rendre une décision définitive, à un préjudice qui ne pourrait pas être entièrement supprimé même si le jugement à intervenir devait lui donner gain de cause. En d'autres termes, il s'agit d'éviter d'être mis devant un fait accompli dont le jugement ne pourrait pas complètement supprimer les effets. Est difficilement réparable le préjudice, matériel ou patrimonial, qui sera plus tard impossible ou difficile à mesurer ou à compenser entièrement. Elle suppose

l'urgence, laquelle s'apprécie au regard des circonstances concrètes du cas (BOHNET, op. cit., n. 12 ad art. 261 CPC).

4. Dans un premier grief, l'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir établi les faits de la cause. Elle considère que, ce faisant, les premiers juges ont violé le droit, de sorte que le jugement querellé devrait être annulé.

4.1 Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., impose au juge de motiver sa décision, afin que le justiciable puisse la comprendre et exercer ses droits de recours à bon escient. Le juge doit ainsi mentionner, 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. Il n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 9C_603/2015 du 25 avril 2016 consid. 5.1). En revanche, une autorité se rend coupable d'un déni de justice formel prohibé par l'art. 29 al. 2 Cst. si elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1; 133 III 235 consid. 5.2 et les références citées).

4.2 En l'espèce, contrairement à ce que soutient l'appelante, la lecture du jugement entrepris permet de comprendre quels faits le Tribunal a retenus et les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision. Certes, la partie "En fait" ne comporte qu'une description des allégations et pièces produites par les parties. Toutefois, la partie "En droit" discute, à partir de la p. 15 en bas du jugement, l'appréciation des preuves et arrête les faits que le Tribunal a estimé pertinents pour en déduire ensuite son analyse juridique. Il a ainsi considéré la force probante des déclarations écrites des employés actuels de l'appelante moindre que celle émanant d'anciens employés. L'intimé avait informé le conseil de la R_____ de ce qu'il quittait A_____. Il ne l'avait cependant informé qu'après que ces membres avaient insisté pour fixer une date pour une nouvelle séance. S'il avait ainsi violé les instructions de son employeur, il n'avait pas communiqué le nom de son nouvel employeur. C'étaient également les membres de la D_____ qui avaient insisté pour connaître le nom du nouvel employeur de l'intimé. La E_____ à _____ n'avait pas été démarchée non plus. En outre, elle n'était pas visée par la requête. Il ne pouvait, par ailleurs, être retenu que l'offre soumise par C_____ utilisait des indications données par l'intimé. Enfin, aucune base légale ou contractuelle ne permettait de faire interdiction à l'intimé de dénigrer l'appelante. Les départs dont avait fait état l'employé étaient réels et l'information y relative ne pouvait tendre à discréditer l'appelante. Si un témoin avait entendu l'intimé dire du mal de collègues ou ex-collègues, cela ne revenait pas à

discréditer l'employeur, comme d'ailleurs le fait de se plaindre d'une trop grande charge de travail.

Au vu de ce qui précède, le grief se rapportant à l'absence d'établissement d'un état de faits sera rejeté.

5. Dans son second grief, l'appelante fait valoir que le Tribunal a fait une lecture partielle des pièces qui lui étaient soumises, les interprétant systématiquement en sa défaveur. Ainsi, il n'y avait pas moins de raison d'apprécier les pièces produites par l'intimé, taillées sur mesure pour servir les propos de ce dernier, avec autant de circonspection que celles produites par l'appelante. Il ressortait des pièces que l'intimé avait indiqué au Conseil de copropriété de la D_____ qu'il rejoignait la régie C_____. En outre, l'intimé n'ayant pas informé l'appelante du nom de son nouvel employeur – alors qu'il en avait informé certains clients – c'était de manière arbitraire que le Tribunal avait retenu qu'il n'était pas déloyal de procéder ainsi, dès lors que l'instruction de ne pas communiquer son départ ne lui avait été donnée que le 26 octobre 2016. Le Tribunal n'avait, à tort, émis aucune réserve quant à la pièce 115 int.; en particulier, il ne s'était pas demandé ce qu'un employé loyal aurait fait dans une telle situation.

Ces griefs se rapportent essentiellement au comportement de l'intimé ayant précédé et, selon l'appelante, justifié son licenciement avec effet immédiat. Or, les présentes mesures provisionnelles portent sur des interdictions que l'appelante souhaite voir imposées à l'intimé après la fin des rapports de travail. Ainsi, la question de savoir si le comportement adopté par ce dernier avant son licenciement – à savoir en particulier s'il pouvait informer les copropriétaires avec lesquels il travaillait de son départ et indiquer le nom de son nouvel employeur - était répréhensible au regard de ses obligations qui le liait durant les rapports de travail peut demeurer indéterminée. Pour le surplus, il a été tenu compte des griefs se rapportant à l'état de faits retenu par le Tribunal dans l'établissement de l'état de faits par la Cour.

6. L'appelante soutient, en outre, que l'intimé a violé son devoir de fidélité à plusieurs titres. Il aurait manigancé pour qu'un client de l'appelante se plaigne auprès de la direction six mois avant la résiliation du contrat de travail. Il se serait, de manière récurrente, plaint auprès des clients de sa surcharge de travail. Il n'avait informé son employeur que fin octobre 2016 du nouveau contrat de travail qu'il avait signé fin septembre 2016 et avait mis à profit ce laps de temps pour organiser le transfert de la clientèle auprès de son nouvel employeur, en organisant, à l'insu de l'appelante, au moins une assemblée générale et en s'opposant à la transmission de cette information à l'appelante. Par ailleurs, il avait enfreint l'interdiction de prendre contact avec la clientèle de l'appelante, utilisé des informations dont il avait eu connaissance durant son contrat de travail avec elle et l'avait discréditée.

6.1 Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice économiquement (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1; 117 II 560 consid. 3a). Il ne doit pas faire concurrence à l'employeur pendant la durée du contrat (art. 321a al. 3 CO). L'obligation de fidélité (art 321a CO) n'interdit pas au travailleur, une fois le contrat résilié, de préparer son avenir professionnel. Il peut, déjà durant le préavis, prendre des dispositions pour une activité ultérieure, p. ex. fonder une société, pour autant qu'il ne commence à concurrencer, par une activité concrète personnelle ou par entité interposée, son employeur avant la fin du contrat (ATF 117 II 72; 104 II 28; SJ 1989 p. 689 cons. 2). Cela vaut même pour un cadre dirigeant (JAR 1993 p. 265). En particulier, l'art. 321a al. 4 CO ne lui interdit pas de contacter la clientèle de l'ex-employeur et de lui proposer ses propres services, fussent-ils concurrentiels (OG ZH ZR 2005 No. 18 cons. 3 b).

Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a al. 4 CO). Pour être qualifiées de secrets d'affaires ou de fabrication, les connaissances acquises par le travailleur doivent toucher à des questions techniques, organisationnelles ou financières, qui sont spécifiques et que l'employeur veut garder secrètes; il ne peut s'agir de connaissances qui peuvent être acquises dans toutes les entreprises de la même branche (arrêts du Tribunal fédéral 4A_31/2010 du 16 mars 2010 consid. 2.1 et 4A_417/2008 du 3 décembre 2008 consid. 4.1). L'art. 340 al. 2 CO distingue d'ailleurs la connaissance de la clientèle, d'une part, et les secrets de fabrication ou d'affaires, d'autre part. La seule connaissance de la clientèle ne saurait donc constituer l'un de ces secrets particuliers que le travailleur devrait garder même après la fin du contrat de travail (art. 321a al. 4 CO; ATF 138 III 6 consid. 2.3.:2; arrêt du Tribunal fédéral 4C.385/1991 du 23 octobre 1992 consid. 6 c).

Le fait, pour un employé licencié ou démissionnaire d'informer la clientèle – notamment celle qu'il avait déjà apportée lui-même – de son départ imminent ne constitue pas une violation du devoir de fidélité (TC SG JAR 2010 p. 565 cons. 5.3; CAPH GE JAR 1987 p. 119; OG ZH, arrêt No. 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).

6.2

6.2.1 En l'espèce, il convient en premier lieu de relever que l'obligation de fidélité et de loyauté de l'intimé envers l'appelante doit être examinée au regard du fait que les rapports de travail ont pris fin le 14 novembre 2016. Il n'y a donc pas lieu de déterminer si les éventuels manquements commis par l'intimé avant cette date ont justifié le licenciement avec effet immédiat. L'obligation de fidélité et de loyauté est fortement atténuée depuis la fin des rapports de travail. Elle ne perdure que dans la mesure où des intérêts légitimes de l'appelante le justifient. Ceux-ci sont à mettre en balance avec l'intérêt légitime de l'intimé à pouvoir exercer une activité professionnelle auprès d'un autre employeur, concurrent de son précédent employeur, et lui permettant d'utiliser les compétences et connaissances, y compris relatives à la clientèle, acquises pendant son précédent emploi.

Le contrat de l'intimé ne prévoyait pas de clause de non concurrence. L'interdiction faite à l'intimé le 26 octobre 2016 d'informer les clients de son départ ne saurait lui être opposable après celui-ci, les clients s'en apercevant nécessairement par eux-mêmes et en étant, selon toute vraisemblance, informés par le successeur de l'intimé. L'interdiction signifiée le 26 octobre 2016 ne conserve donc plus de portée à la suite de la fin du contrat de travail. Ce dernier contenait, en revanche, l'obligation de garder le secret également après la fin des rapports de travail (art. 12 du contrat et art. 2.3 du règlement du personnel), en particulier sur "toutes les relations d'affaires des clients de l'entreprise". Cette formulation ne peut, de bonne foi, être comprise que comme couvrant les relations commerciales que les clients de l'appelante entretenaient avec des tiers. Elle ne vise, en effet, pas spécifiquement la connaissance de la clientèle de l'appelante. En outre, la seule connaissance de la clientèle ne constitue pas un secret particulier que l'intimé devait garder même après la fin du contrat de travail. Il n'existe, d'une part, pas de secret particulier relatif à la connaissance de la clientèle d'une régie, tel le secret professionnel auquel sont astreints les médecins et avocats même après la fin des rapports de travail. D'autre part, l'existence d'un secret particulier se rapportant à la connaissance de la clientèle de la régie n'est pas rendue vraisemblable. Il ne peut donc être fait interdiction à l'intimé de contacter ou démarcher la clientèle de l'appelante.

6.2.2 L'appelante ne rend pas non plus vraisemblable que l'intimé aurait utilisé des informations couvertes par le secret d'affaires auquel il demeurerait soumis à la suite de la fin des rapports de travail. Contrairement à ce que soutient l'appelante (appel, p. 12), le Tribunal s'est prononcé sur la question de savoir si l'intimé avait utilisé des informations couvertes par un secret autre que celui – non rendu vraisemblable – relatif à la connaissance de la clientèle. Les premiers juges ont retenu à cet égard que le seul élément au dossier se rapportant à l'éventuelle utilisation de telles informations était le fait qu'une offre avait été adressée par le nouvel employeur à la D_____ pour des prestations identiques, mais à un prix de 10% inférieur à celui pratiqué par l'appelante. Le document y relatif produit par

l'appelante ne permettait cependant pas de conclure que l'offre aurait été formulée sur la base d'informations confidentielles communiquées par l'intimé (jugement p. 17).

L'appelante ne critique pas cette appréciation. Celle-ci ne prête, au demeurant, pas le flanc à la critique. En effet, le document produit à l'appui du reproche adressé à l'intimé d'avoir utilisé des informations techniques prétendument couvertes par le secret d'affaires de l'appelante ne permet pas d'identifier des éléments, dont le nouvel employeur de l'intimé n'aurait eu connaissance que grâce aux informations indûment communiquées par l'intimé. La pièce 6 app. à laquelle l'appelante s'est référée en première instance fait uniquement état du fait que le Conseil de la PPE susmentionnée a eu des contacts avec l'un des administrateurs du nouvel employeur de l'intimé, que les propos dudit administrateur l'avait convaincu et qu'il lui avait soumis une offre pour des prestations identiques avec un prix inférieur de 10% à celui pratiqué par l'appelante. Ces éléments ne rendent cependant pas vraisemblable que l'offre se serait fondée sur des informations confidentielles transmises par l'intimé. L'appelante n'avance pas d'autres éléments couverts par un secret d'affaires dont il serait à craindre que l'intimé le divulguerait.

Partant, le second chef de conclusions visant à ce qu'il soit fait interdiction à l'intimé d'utiliser pour son propre compte ou celui d'un tiers des informations relatives à la clientèle de l'appelante dont il aurait eu connaissance durant son emploi auprès d'elle sera rejeté.

6.2.3 Reste à examiner si le risque que l'intimé discrédite son ancien employeur auprès de tiers ou de la clientèle de celui-ci est rendu vraisemblable.

Il n'est pas nécessaire de déterminer si sont fondés les reproches de l'appelante portant sur les "manigances" de l'intimé six mois déjà avant la résiliation du contrat de travail, sur les plaintes récurrentes de celui-ci auprès des clients sur sa charge de travail, l'allégation selon laquelle l'intimé se serait arrangé pour être seul avec les copropriétaires en vue de dénigrer l'appelante et d'avoir, dans cet esprit, mentionné "de multiples départs au niveau du service des copropriétés", d'avoir tardé à informer l'appelante de la signature d'un nouveau contrat de travail et de ne pas avoir transmis à l'appelante l'information relative à la convocation à une nouvelle assemblée générale d'une cliente. En effet, le bienfondé de ces reproches se rapporte à la question de savoir si le licenciement avec effet immédiat était justifié. Ils ne se concernent cependant pas l'attitude de l'intimé après son départ, et l'appelante ne soutient pas que ces agissements se seraient reproduits par la suite. Aucun élément au dossier ne permet d'ailleurs de retenir, sous l'angle de la vraisemblance, que tel aurait été le cas.

L'appelante fait encore valoir que la lettre circulaire du Conseil de copropriété de la F_____ de février 2017 contiendrait des propos la dénigrant qu'elle attribue à son ancien employé. Or, ce courrier n'a pas été rédigé par l'intimé. Le conseil de ce dernier a, certes, co-signé cette circulaire. Il l'a toutefois signée en qualité de membre du Conseil de copropriété et non de conseil de l'intimé. Les allégations contenues dans cette circulaire ne sauraient ainsi être imputées à l'intimé. En tant qu'elles font état des changements intervenus dans l'équipe de gestion de la copropriété, de la satisfaction que le conseil avait retirée des services de l'intimé, de la décision de suivre celui-ci auprès de son nouvel employeur avec qui le Conseil de copropriété avait eu un bon contact et de l'offre soumise pour le nouvel employeur de l'intimé, la circulaire ne comporte aucun propos dénigrant l'appelante. Il en va de même de la note de bas de page qui mentionne que l'appelante avait réduit ses honoraires 2016 à 43'200 fr. et proposait de les maintenir à ce montant pour 2017, montant auquel s'était rallié C_____.

L'allégation selon laquelle l'appelante avait choisi de ne pas communiquer sur les départs susmentionnés et avait laissé le conseil "sans pilote" pendant plusieurs semaines, de sorte qu'un retard inacceptable dans le traitement de dossiers importants s'en était suivi, n'est pas imputable à l'intimé. Il s'agit d'allégations faites par le Conseil de copropriété sur l'absence d'information relative au départ de collaborateurs avec qui elle avait eu affaire et les retards qui, selon ledit Conseil, auraient été pris dans le traitement de son dossier. Rien ne permet, sous l'angle de la vraisemblance, de retenir que l'intimé aurait rédigé cette circulaire ou convaincu le Conseil d'intégrer ces éléments dans la circulaire. Enfin, les pièces au dossier et les allégations des parties ne permettent pas de déterminer si les reproches formulés par le Conseil de copropriété sont fondés ou non.

Dès lors qu'il n'a pas été rendu vraisemblable que l'intimé aurait discrédité l'appelante après la fin des rapports de travail, continuerait à la faire et/ou s'apprêterait à le faire, il n'y a pas lieu de prononcer une interdiction à son encontre à cet égard.

En définitive, l'appel sera ainsi rejeté.

7. Les frais judiciaires seront fixés à 500 fr. (art. 114 let. c CPC a contrario; art. 24 et 68 RTFMC). Il ne sera pas alloué 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 20 février 2017 par A_____ contre le jugement JTPI/59/2017 rendu le 7 février 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/23988/2016-4.

Au fond :

Confirme le jugement précité.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 500 fr., les met à la charge de A_____ et les compense avec l'avance, acquise à l'Etat de Genève.

Dit que chaque partie supporte ses propres dépens d'appel.

Siégeant :

Madame Florence KRAUSKOPF, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur, Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours :

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 30'000 fr.