



POUVOIR JUDICIAIRE

C/26036/2016-1

CAPH/78/2019

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 1^{ER} MAI 2019**

Entre

A_____ SA, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 18 juillet 2018 (JTPH/206/2018) et intimée sur appel joint, comparant par M^e Bastien GEIGER, avocat, Woodtli Lévy Brutsch & Geiger, rue Prévost-Martin 5, case postale 60, 1211 Genève 4, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Monsieur B_____, domicilié _____, intimé et appelant sur appel joint, comparant par M^e Andres PEREZ, avocat, BLAGOJEVIC BRANDULAS PEREZ, rue Marignac 14, case postale 504, 1211 Genève 12, en l'Étude duquel il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 2 mai 2019.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/206/2018 du 18 juillet 2018, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a, à la forme, déclaré recevables la demande formée le 3 avril 2017 par B_____ contre A_____ SA (ch. 1 du dispositif) et la demande reconventionnelle formée le 27 juin 2017 par A_____ SA contre B_____ (ch. 2) et déclaré irrecevable le chargé de pièces complémentaire déposé par A_____ SA lors de l'audience de débats principaux du 1^{er} février 2018 (ch. 3) et, au fond, condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme brute de 19'991 fr. 65 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 14 octobre 2016 (ch. 4), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5), condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme nette de 500 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 14 octobre 2016 (ch. 6) et à établir et à remettre à B_____ un certificat de travail (ch. 7), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8) et dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 9).
- B.**
- a.** Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 14 septembre 2018, A_____ SA a conclu à l'annulation des ch. 4 à 6 du dispositif du jugement entrepris. Cela fait, elle a conclu à ce que la Cour constate la validité du licenciement avec effet immédiat de B_____, le condamne à lui verser 25'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 14 octobre 2016 et dise que la créance de B_____ de 7'080 fr. 80, correspondant à l'arriéré de salaire pour la période du 1^{er} au 13 octobre 2016 ainsi qu'au 13^{ème} salaire *pro rata temporis* est compensée par la créance susmentionnée, sous suite de frais et dépens.
- b.** Par courrier électronique sécurisé du 17 octobre 2017, B_____ a répondu à l'appel principal et formé appel joint.
- Sur appel principal, il a conclu au déboutement de A_____ SA de toutes ses conclusions.
- Sur appel joint, il a conclu à l'annulation du ch. 6 du dispositif du jugement entrepris. Cela fait, il a conclu à ce que la Cour condamne A_____ SA à lui verser 32'160 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 14 octobre 2016, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, sous suite de frais et dépens.
- c.** Dans sa réponse à l'appel joint, A_____ SA a persisté dans ses conclusions et conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, sous suite de frais et dépens.
- d.** B_____ n'ayant pas répliqué, la Cour a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger par avis du 21 décembre 2018.

C. Les faits pertinents suivants résultent du dossier :

a. A_____ SA est une société de droit suisse, sise à C_____ [GE], dont le but est l'achat, la vente, la location, le courtage d'articles et produits, en particulier dans le secteur de l'électronique, ainsi que le commerce, l'installation, la maintenance de systèmes de détection et de transmission automatique d'alarmes, l'exploitation d'un bureau d'étude, concept et expertise dans le domaine de la sécurité électronique, mécanique et physique.

b. B_____ a été engagé par A_____ SA, en qualité de monteur en système de sécurité, le 1^{er} novembre 1999, par contrat de travail à durée indéterminée signé le 20 mars 2000.

Le salaire mensuel convenu était initialement de 4'000 fr. bruts, versé treize fois l'an, pour une activité à plein temps, soit quarante heures par semaine.

Par contrat conclu le 12 juillet 2006, B_____ a été promu "*responsable du service technique*". Son salaire a été fixé à 5'175 fr. bruts, versés treize fois l'an.

Les deux contrats prévoient un droit de résiliation pour la fin d'un mois pendant la première année, de deux mois après trois ans et de trois mois après cinq ans et plus.

Il était en outre prévu que l'employé, pendant la durée de l'engagement, ne devait en aucune manière faire concurrence à l'employeur et devait respecter le secret professionnel, lorsqu'il quittait l'entreprise. En particulier, l'employé ne devait pas utiliser ou confier à des tiers les connaissances obtenues chez A_____ SA.

En dernier lieu, soit au moins dès juillet 2016, B_____ percevait un salaire mensuel brut de 7'540 fr., plus 500 fr. nets à titre de frais forfaitaires de représentation.

c. Le 30 janvier 2008, à la demande de B_____, A_____ SA lui a remis un certificat de travail intermédiaire. Il y était notamment indiqué que, depuis 2007, les compétences professionnelles et le désir de perfectionnement de B_____ avaient amené A_____ SA à lui confier davantage de tâches à accomplir. Il était également mentionné que B_____ était ponctuel, honnête, consciencieux et qu'il méritait la confiance de A_____ SA dans toutes les tâches qu'elle lui assignait.

D_____, fondateur de A_____ SA et entendu en qualité de témoin par le Tribunal, a exposé y avoir travaillé jusqu'en 2004 dans l'opérationnel, puis il avait été le président du conseil d'administration jusqu'en mai 2017. Il avait engagé B_____, qui avait effectué son travail à son entière satisfaction depuis le début de son engagement et jusqu'à ce que D_____ arrête l'opérationnel.

d. Selon le témoin E_____, employé de A_____ SA depuis 1986, B_____ avait exercé ses fonctions de responsable "*en partie à l'entière satisfaction de son employeur*" : il n'avait pas toujours eu le tact nécessaire avec ses collègues, lors de ses quatre dernières années de travail. Selon le même témoin, dès le début de l'année 2016, peu après l'arrivée d'un nouveau directeur de A_____ SA, F_____, les relations de travail de B_____ avec A_____ SA s'étaient dégradées, ce que B_____ a admis, tout en estimant que c'était la faute de l'employeur. Le témoin G_____, employé de A_____ SA de 2001 à février 2016, a déclaré que la manière de faire et l'attitude de B_____ le gênaient lors des cinq dernières années, mais il pensait que l'intéressé devait exécuter les directives de l'employeur. Selon ce témoin, c'était la promotion de B_____ qui avait changé leur relation. Selon le témoin H_____, employé de A_____ SA depuis 2014, B_____ exerçait ses fonctions de responsable à son entière satisfaction. Selon A_____ SA, B_____ rencontrait des problèmes relationnels avec ses collègues et fournissait un travail insuffisant dès le début 2016.

e. Par courrier du 15 août 2016, A_____ SA a résilié le contrat de travail de B_____ pour le 30 novembre 2016 en raison d'une exécution déficiente de ses tâches et d'une perte de confiance. Elle lui a également signifié qu'il était libéré de son obligation de travailler et qu'il avait le droit et le devoir de rechercher un emploi. En cas de nouveau contrat conclu pendant le délai de congé, il lui incombait de renseigner A_____ SA sans délai sur le montant de son nouveau salaire, qui serait déduit des prestations dues par A_____ SA. Il était informé qu'il restait lié par son obligation de discrétion sur les affaires dont il avait eu connaissance pendant la durée du contrat de travail. Il lui était interdit de faire usage des fichiers et données relatifs à la clientèle, ainsi que de faire concurrence de manière déloyale à A_____ SA.

B_____ a demandé à son employeur de modifier le libellé de sa lettre de licenciement, afin qu'il ne soit pas pénalisé auprès de l'assurance chômage.

La résiliation susmentionnée n'a pas été contestée en première instance et n'est pas l'objet de la procédure d'appel.

f. Le 15 août 2016, F_____ a rédigé un certificat de travail intermédiaire à la demande de B_____, constatant que, depuis son arrivée au sein de l'entreprise le 15 septembre 2015, l'employé présentait de réelles aptitudes lui permettant d'avoir de très bonnes connaissances techniques des produits proposés, une satisfaction des clients dont il avait la charge ou avec lesquels il avait contact pour le suivi des différents dossiers techniques, un caractère posé et calme malgré la nature de la situation à gérer et une certaine aisance avec les nouvelles technologies.

g. Le 11 septembre 2016, A_____ SA a reçu un courriel d'un client, I_____, l'informant de ce qu'il ne renouvellerait pas son contrat de maintenance pour

l'année 2017 et que ce message devait être compris comme une résiliation de son contrat.

h. Le _____ 2016, l'entreprise J_____ Sàrl a été inscrite au Registre du commerce, avec pour but la vente et l'installation de systèmes d'alarme et de vidéo surveillance.

B_____ en est l'associé gérant et il bénéficie d'une signature individuelle.

i. Le 11 octobre 2016, une personne prénommée K_____ a adressé un courriel à B_____ à l'adresse "info@J_____.ch" ainsi qu'à I_____, dont la teneur est la suivante : "*Bonjour B_____ [prénom], J'espère que tu vas bien 😊 J'ai changé les piles presque sur la totalité Mais il y a un petit souci sur quelques un qu'il va falloir changer, A mon avis autant les changer tous soit 12 donc je me débrouille à le maintenir en position fermée A moins de réussir à trouver juste les boîtiers vides à remplacer Amicalement*". I_____ a envoyé ce courriel à sa liste de contacts, dont l'adresse professionnelle de B_____ auprès de A_____ SA faisait partie, en écrivant : "*Bonjour, Tenez moi au courant car on ne peut pas rester sans alarme assurance etc , bizarre aussi que cela arrive ici je n en ai pas souvenir bien cordialement*". Ainsi, A_____ SA a pris connaissance de ce courriel qui n'est, cependant, pas parvenu à B_____, s'agissant de la partie rédigée par I_____.

j. Par courrier du 12 octobre 2016, A_____ SA a résilié avec effet immédiat les rapports de travail avec B_____. Selon les motifs indiqués dans ce courrier, A_____ SA avait constaté que ce dernier avait fait inscrire au Registre du commerce la société J_____ Sàrl. Elle avait été informée de ce que l'employé avait incité certains de ses clients à rompre leurs rapports contractuels afin qu'ils s'engagent avec J_____ Sàrl. Elle considérait qu'un tel comportement était constitutif de concurrence déloyale, ce qui justifiait un licenciement avec effet immédiat.

Dans la procédure devant le Tribunal, A_____ SA a allégué que le contrat de travail interdisait à B_____ de lui faire concurrence. Or, celui-ci avait inscrit au Registre du commerce de Genève une société dont le but était en concurrence directe avec elle. Elle s'est fondée sur le cas de I_____ pour conclure que B_____ incitait des clients à rompre leurs rapports contractuels avec elle pour rejoindre J_____ Sàrl. Entendu en audience en tant que partie, F_____ a affirmé que la société J_____ Sàrl avait commencé son activité en septembre 2016. Outre le cas de I_____, d'autres clients avaient rapporté à [A_____ SA] avoir été incités par B_____ à la quitter pour s'engager avec lui, soit "*L_____*", "*Monsieur M_____*" et la "*PPE N_____*".

Entendu par le Tribunal, B_____ a exposé que J_____ Sàrl avait commencé ses activités le 1^{er} novembre 2016. Le but de cette société était en concurrence directe

avec celle de A_____ SA. Il a contesté avoir contacté des clients de cette dernière pour les informer de la création de sa propre société avant le 1^{er} novembre 2016 ou les avoir incités à rompre leurs rapports contractuels avec A_____ SA pour s'engager avec lui. Son comportement n'était pas constitutif de concurrence déloyale. Il avait utilisé son délai de congé pour constituer sa société.

k. Par courrier du 20 octobre 2016, B_____ a contesté, notamment, le courrier lui signifiant son licenciement immédiat et les faits qui lui étaient reprochés. Il a mis en demeure son employeur de lui verser, sous quinze jours, la totalité de son salaire jusqu'à la fin du mois de novembre 2016 ainsi qu'une indemnité pour licenciement injustifié correspondant à quatre mois de salaire.

l. Le 10 novembre 2016, B_____ a envoyé à A_____ SA un courriel annonçant la création de J_____ Sàrl.

m. A_____ SA n'ayant pas donné suite à la mise en demeure, B_____ l'a assignée par demande du 29 décembre 2016, non conciliée le 27 février 2017, en paiement de 13'435 fr. 90, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 14 octobre 2016 à titre d'indemnité correspondant au salaire pendant le délai de congé, ainsi que 32'160 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 14 octobre 2016, s'agissant des points encore litigieux en appel.

n. Dans sa réponse, A_____ SA a conclu au rejet des prétentions formulées par B_____ et formé une demande reconventionnelle, par laquelle elle a conclu à ce que le Tribunal condamne B_____ à lui verser 25'000 fr. à titre de dommage subi en raison des actes de concurrence commis et l'autorise à compenser le montant de son préjudice avec toutes prétentions qu'aurait B_____ à son endroit.

o. B_____ a conclu au déboutement de A_____ SA de toutes ses conclusions sur demande reconventionnelle.

p. Lors de l'audience de débats d'instruction du 28 novembre 2017, A_____ SA a demandé la production par J_____ Sàrl de la liste complète de ses clients pour la période allant du 30 septembre 2016 jusqu'au jour de l'audience.

B_____ s'est opposé à cette demande de production de pièces. Le Tribunal l'a rejetée par décision communiquée lors de l'audience du 12 février 2018, estimant, par appréciation anticipée des preuves, que la mesure sollicitée n'était pas suffisante pour prouver le lien de causalité et le dommage subi. Il a réservé sa motivation pour le jugement au fond.

q. Les parties ont plaidé oralement lors de l'audience du 22 février 2018. A_____ SA a réitéré sa requête en production de pièces. Pour le surplus, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

La cause a été gardée à juger à l'issue de l'audience.

- D.** Le Tribunal a considéré, s'agissant de la demande de production de pièces formulée par A_____ SA, qu'elle n'était pas susceptible de démontrer les prétendues activités illicites de J_____ Sàrl, ni le lien de causalité entre lesdites activités et le dommage allégué. S'agissant de la question du licenciement immédiat, B_____ n'était pas soumis à une clause contractuelle de non-concurrence, de sorte qu'il ne pouvait lui être reproché d'avoir entrepris des préparatifs tendant à sa reconversion durant son délai de congé. Par ailleurs, il n'avait pas été démontré que B_____ avait débauché des clients de A_____ SA. Le licenciement immédiat était donc injustifié. Il avait donc droit à être replacé dans la situation dans laquelle il aurait été si le contrat était arrivé à son terme et pouvait donc prétendre au versement de 12'910 fr. 85 bruts. Retenant que les rapports de travail avaient duré pendant 17 ans, même si la confiance établie s'était effritée en 2016, et que la création de J_____ Sàrl avait pu induire en erreur A_____ SA, le Tribunal a considéré que celle-ci n'avait pas d'intention de nuire à son employé, de sorte que l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié serait fixée à 500 fr.

EN DROIT

- 1.**
 - 1.1** Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, A_____ SA sera ci-après désignée en qualité d'appelante et B_____ en qualité d'intimé.
 - 1.2** L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 142 et ss et 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue par le Tribunal des prud'hommes dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est, compte tenu de la quotité des prétentions contestées en première instance, supérieure à 10'000 fr. (art. 91 et ss et 308 al. 2 CPC).
 - 1.3** Est également recevable la réponse de l'intimé audit appel, déposée dans les formes et délai prescrits (art. 312 CPC), ainsi que l'appel joint formé à la même occasion (313 al. 1 CPC).
 - 1.4** La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).
- 2.** La validité du licenciement immédiat est litigieuse, de même que l'indemnité allouée à ce titre. L'appelante prétend en outre à la réparation du dommage causé par des prétendus actes de concurrence déloyale.

2.1

2.1.1 Lorsque l'employeur notifie une résiliation ordinaire du contrat, le contrat prend fin au terme du délai de congé, soit au jour pour lequel l'employeur a fixé la fin des rapports de travail (art. 335c al. 1 CO). L'employé a évidemment droit au paiement de son salaire jusqu'à la fin. L'employeur peut toutefois le libérer de son obligation de travailler dès le moment où le congé lui a été signifié et jusqu'au terme du délai de congé, à condition de lui payer son salaire jusqu'à cette date (arrêt du Tribunal fédéral 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.1).

2.1.2 L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). 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 (art. 337 al. 2 CO).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "*justes motifs*" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave de l'employé peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). 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 exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et les références citées, publié in SJ 2018 I p. 318).

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; 130 III 213 consid. 3.1). 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).

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 incriminé 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 du travailleur au sein de l'entreprise, 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; 127 III 351 consid. 4a). 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; cela peut valoir pour un cadre comme pour une caissière de supermarché (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1; 108 II 444 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A_177/2017 du 22 juin 2017 consid. 2.3; 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2; 4C_51/2006 du 27 juin 2006 consid. 2.2.3). Le fait de se livrer à une activité rémunérée pour un tiers faisant concurrence à l'employeur est, en principe, un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_287/2017 du 13 octobre 2017 consid. 4.2.2).

Lorsque l'employeur communique une résiliation extraordinaire pour justes motifs (art. 337 CO), les rapports de travail cessent en fait et en droit le jour même où le congé est communiqué, peu importe qu'il soit justifié ou injustifié, que son exercice soit jugé tardif par la suite en procédure (arrêts du Tribunal fédéral 4C_291/2005 du 13 décembre 2005 consid. 3 et 4; 4C_348/2003 du 24 août 2004 consid. 3.3) ou qu'il ait été donné pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun. Le travailleur n'a ni à protester contre le licenciement injustifié, ni à continuer à offrir ses services (arrêt du Tribunal fédéral 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2).

Si les conditions de l'art. 337 al. 1 CO ne sont pas remplies, le travailleur a droit à des indemnités pécuniaires à charge de l'employeur (art. 337c al. 1 à 3 CO). Tout d'abord, il a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire (art. 337c al. 1 CO; ATF 125 III 14 consid. 2b et c), sous déduction de ce qu'il a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que du revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou du revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO). Ensuite, l'employé peut avoir droit à une indemnité supplémentaire, que le juge doit fixer en tenant compte de toutes les circonstances et qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire (art. 337c 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 et les arrêts cités; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 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, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt du Tribunal fédéral 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1 et les arrêts cités).

Le juge tiendra aussi compte des effets économiques du licenciement, ce qui présuppose de prendre en considération aussi bien la situation économique de l'employeur que celle de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1; cf. ATF 123 III 391 consid. 3b/aa).

En ce qui concerne le comportement des parties (dont le juge tiendra également compte), il s'agira notamment d'observer, s'agissant de l'attitude de l'employeur, si celui-ci a permis à l'employé de s'exprimer sur les motifs ayant conduit au licenciement ou si, ayant connaissance de querelles au sein de l'entreprise, il a pris diverses mesures pour protéger la personnalité de ses employés (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 déjà cité consid. 6.2.1).

Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation. (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.2).

2.1.3 Selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la réalisation de quatre conditions: un dommage, la violation d'une obligation contractuelle, un rapport de causalité adéquate entre ladite violation et le dommage ainsi qu'une faute intentionnelle ou par négligence.

2.1.4 L'art. 152 CPC, qui garantit le droit - non absolu - à la preuve, fixe les conditions minimales auxquelles une partie a droit de faire administrer une preuve qu'elle propose, "*toutes maximas confondues*". Le tribunal doit administrer une preuve offerte, pour autant qu'elle soit adéquate, autrement dit qu'elle soit apte à forger la conviction du tribunal sur la réalité d'un fait pertinent, à savoir dont la démonstration peut avoir une incidence sur l'issue du litige (adéquation objective; arrêt du Tribunal fédéral 4A_427/2017 du 22 janvier 2018 consid. 5.1.1 et 5A_877/2013 du 10 février 2014 consid. 4.1.3).

2.2 En l'espèce, il sied de déterminer en premier lieu si le licenciement avec effet immédiat était justifié, ainsi que le soutient l'appelante.

Celle-ci invoque que l'intimé aurait, avant la fin du délai de congé, débuté des activités au service de sa propre société de sécurité et incité des clients à rompre leurs rapports contractuels avec elle. Cet état de fait était attesté par la déposition de F_____ et par le courriel de I_____, ce dernier document signifiant que l'intimé devait intervenir en faveur de ce client et avait été envoyé sur l'adresse "*info@J_____.ch*", qui n'était, à l'époque, pas référencée et susceptible d'être trouvée par le public. En outre, le courriel du 10 novembre 2016 annonçant la création de J_____ Sàrl dénotait un démarchage actif pendant le délai de congé. Le Tribunal avait à tort rejeté la réquisition de preuve tendant à obtenir la liste des clients de J_____ Sàrl, car elle permettrait d'établir un lien entre la date de résiliation des clients de l'appelante et leur arrivée chez la société de l'intimé et de démontrer le préjudice subi. A supposer que les dates de départ et d'arrivée coïncident, il aurait été indiscutable que l'intimé avait violé son devoir de fidélité.

Force est cependant de constater que les éléments figurant au dossier de la procédure sont insuffisants à démontrer que l'intimé se serait livré à des activités concurrentes durant la période où il était employé de l'appelante.

En effet, la déposition de F_____ ne peut pas être retenue comme un élément de preuve déterminant, dans la mesure où cette personne a été entendue comme représentant de l'appelante, donc comme partie, et qu'il était directement impliqué dans le déroulement des faits litigieux. Ses dires n'ont pas plus de valeur probante que les dénégations correspondantes de l'intimé.

Si, certes, le but de la société créée par l'intimé est le même que celui de l'appelante, celle-ci avait recommandé, lors du licenciement ordinaire, à l'intimé de prendre les mesures nécessaires à se réinsérer professionnellement durant le délai de congé. Cas échéant, tout salaire perçu devait être imputé sur le salaire versé par l'appelante. L'appelante a ainsi autorisé explicitement son employé à démarrer une activité potentiellement concurrente. Ainsi, l'on ne saurait retenir que la simple constitution d'une société à but semblable constitue une violation de la prohibition de faire concurrence durant les rapports de travail, dès lors qu'il n'a pas été démontré qu'elle aurait effectivement démarré son activité. Tout au plus, l'intimé aurait dû annoncer les gains qu'il réalisait pour les déduire de son salaire. Or, il n'a jamais été allégué qu'il se serait enrichi.

De surcroît, aucune preuve n'a été apportée d'un démarchage actif de clients appartenant à l'appelante. Le cas de I_____ n'est pas révélateur à ce titre, puisque rien n'indique dans l'échange de courriel visé qu'il aurait confié un travail quelconque à l'intimé. Le courriel émanant d'un certain K_____ - dont il n'est pas soutenu qu'il s'agirait d'un client de l'appelante - ne permet pas de retenir cela, ni d'ailleurs la réponse de I_____, qu'il a adressée à l'appelante, sans que l'on sache pourquoi. L'interprétation de ces textes proposée par l'appelante ne peut donc être cautionnée. Dans tous les cas, cet échange ne permet pas de retenir que la résiliation du contrat de I_____ avec l'appelante aurait pour cause un démarchage actif de l'intimé, ni que la société de l'intimé aurait commencé ses activités.

Le fait que l'adresse électronique de l'intimé n'était pas accessible au grand public est un fait nouveau ne figurant pas au dossier de première instance, donc irrecevable en appel (art. 317 al. 1 CPC).

Au surplus, les pièces dont l'appelante demande la production ne sont pas de nature à renverser ce constat. Le simple fait que l'intimé compte par hypothèse d'anciens clients de l'appelante parmi ses clients ne signifierait pas encore qu'il les a incités à le rejoindre, alors qu'il était encore employé de l'appelante. Ce fait n'est donc objectivement pas propre à prouver les allégations de l'appelante.

L'appréciation anticipée des preuves opérée par le Tribunal ne prête donc pas le flanc à la critique.

Enfin, le courriel de l'intimé annonçant la création de son entreprise a été envoyé après que son contrat de travail avait été résilié avec effet immédiat et qu'il avait donc pris fin. Tout reproche de l'appelante à cet égard est doublement infondé, puisqu'il ne saurait être question de soumettre l'intimé à une interdiction de concurrence après la fin des rapports de travail, qui n'était pas prévue dans le contrat de travail, et puisque les actes commis postérieurement au licenciement immédiat ne sauraient être pris en compte pour le justifier.

Par conséquent, le licenciement immédiat de l'intimé était injustifié.

2.3 Il découle de ce qui précède qu'il n'a pas été démontré que l'intimé se serait livré à des actes de concurrence prohibés et préjudiciables à l'appelante, de sorte que ses prétentions en réparation du prétendu dommage causé seront rejetées.

2.4 Reste à examiner la quotité de l'indemnité allouée à l'intimé. Celui-ci estime que le montant de 500 fr. octroyé par le premier juge est insuffisant.

Le Tribunal a retenu qu'eu égard à la longueur des rapports de service, le lien de confiance entre les parties était fort, même s'il avait commencé à s'effriter dès le début de 2016. En outre, l'inscription de la société de l'intimé au Registre du commerce avait pu induire l'employeur en erreur. Le comportement de l'appelante était donc impulsif, mais il n'était pas démontré qu'elle avait agi par mesquinerie ou pour nuire à l'employé.

Celui-ci se prévaut de la durée de son activité au sein de l'appelante (soit 17 ans), de la qualité de son travail, du fait que les rapports de travail s'étaient péjorés par la faute de son employeur et de la légèreté dont avait fait preuve l'appelante pour décider de résilier le contrat avec effet immédiat.

En l'occurrence, force est de constater que le contrat de travail, au moment du licenciement immédiat, était déjà résilié et que le travailleur avait été libéré de son obligation de travailler. Ainsi, la durée des rapports contractuels, et la confiance suscitée par ces derniers, ne sont pas déterminantes. Comme l'a retenu le Tribunal, la constitution d'une société avec un but identique par l'intimé, inscrite au Registre du commerce, était de nature à éveiller des soupçons de concurrence chez l'appelante, celle-ci ayant toutefois agi avec légèreté et précipitation, puisqu'il lui aurait été aisé de contacter l'intimé pour obtenir son point de vue avant de lui notifier une résiliation immédiate, ce qu'elle n'a pas fait. Il faut relever que l'intimé n'a lui-même pas été transparent vis-à-vis de son ancien employeur puisqu'il aurait été avisé de l'avertir de la constitution de la société - qui figurait dans un registre public et dont elle pouvait avoir à tout moment connaissance - et de préciser qu'il n'exercerait pas d'activité par son entremise jusqu'à la fin de son délai de congé. Il

en découle que l'indemnité de 500 fr. est en adéquation avec la situation d'espèce et les fautes respectives des parties et sera donc confirmée.

- 3. 3.1** Selon l'art. 19 al. 3 let. c LaCC, Les émoluments forfaitaires sont calculés en fonction de la valeur litigieuse, s'il y a lieu, de l'ampleur et de la difficulté de la cause. Ils sont fixés en règle générale entre 200 fr. et 10'000 fr. pour l'émolument de décision dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes, lorsque la valeur litigieuse excède 50'000 fr. devant la chambre des prud'hommes de la Cour de justice.

En l'occurrence, par analogie avec l'art. 94 al. 1 ("*Lorsque la demande principale et la demande reconventionnelle s'opposent, la valeur litigieuse se détermine d'après la prétention la plus élevée.*") et al. 2 CPC ("*Lorsque les demandes reconventionnelle et principale ne s'excluent pas, leurs valeurs litigieuses respectives sont additionnées pour déterminer les frais.*"), la valeur litigieuse des conclusions devant la Chambre de céans doit être calculée comme suit : les conclusions des parties relatives au licenciement immédiat injustifié s'excluent mutuellement et représentent une valeur litigieuse de 31'660 fr. correspondant à la valeur litigieuse plus élevée de l'appel joint; en outre, cette somme s'additionne à la conclusion de l'appelante portant sur le paiement de dommages-intérêts à concurrence de 25'000 fr., puisque ces deux chefs de conclusion sont fondés sur des base juridiques distinctes et ne s'excluent pas. Il en découle que la valeur litigieuse devant la Chambre de céans excède 50'000 fr.

Les frais judiciaires de l'appel et de l'appel joint seront arrêtés, dans leur totalité, à 500 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC; 22 al. 1 et 71 RTFMC), mis à charge des parties à raison d'une moitié chacune, soit 250 fr., dans la mesure où elles succombent toutes deux dans leurs conclusions de valeur litigieuse similaire (art. 106 al. 1 et 2 CPC). Les parties seront donc condamnées à verser ce montant à l'Etat de Genève.

3.2 S'agissant d'un litige de droit du travail, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 14 septembre 2018 par A_____ SA contre le jugement JTPH/206/2018 du 18 juillet 2018.

Déclare recevable l'appel joint formé le 17 octobre 2018 par B_____ contre ce même jugement.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais de la procédure à 500 fr. et les met à charge des parties à raison de 250 fr. chacune.

Condamne A_____ SA à verser 250 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire.

Condamne B_____ à verser 250 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire.

Siégeant :

Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié, Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.