

Bundesgericht  
Tribunal fédéral  
Tribunale federale  
Tribunal federal



4A\_177/2023

**Arrêt du 12 juin 2023**

**Ire Cour de droit civil**

Composition  
Mmes les Juges fédérales  
Jametti, présidente, Kiss et May Canellas.  
Greffier: M. O. Carruzzo.

Participants à la procédure  
A. \_\_\_\_\_, représenté par Me Audrey Pion, avocate,  
recourant,

*contre*

B. \_\_\_\_\_ SA, représentée par Me Marc Mathey-Doret, avocat,  
intimée.

Objet  
contrat de travail,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 16 février 2023 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/5785/2016-3 CAPH/20/2023).

**Faits :**

**A.**

**A.a.** En 1985, A. \_\_\_\_\_ a fondé C. \_\_\_\_\_ AG. Ladite société a notamment créé un dispositif entrant dans la fabrication des générateurs de gaz pour laboratoires, breveté en 1997. Dès 1999, la société précitée et une entité italienne, D. \_\_\_\_\_, ont collaboré pour mettre sur le marché une deuxième génération de générateurs de gaz. Dans ce contexte, A. \_\_\_\_\_ et le responsable de la société italienne, E. \_\_\_\_\_, ont fondé la société suisse F. \_\_\_\_\_ AG en vue de commercialiser les appareils créés. En 2008, la totalité du capital-actions de F. \_\_\_\_\_ AG a été acquise par une autre entité. La raison sociale de F. \_\_\_\_\_ AG a été modifiée à plusieurs reprises pour devenir finalement B. \_\_\_\_\_ SA. C. \_\_\_\_\_ AG, D. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_ SA ont collaboré toutes les trois dans le cadre d'un partenariat dénommé "G. \_\_\_\_\_".

**A.b.** Le 22 décembre 2010, D. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_ SA ont signé un contrat, intitulé "Commercial Cooperation Agreement", avec effet au 1er janvier 2011 et prenant fin le 31 décembre 2014, afin d'unir leurs efforts et leurs compétences réciproques pour développer la fabrication et la distribution de générateurs de gaz. Par cet accord, D. \_\_\_\_\_ garantissait à son partenaire contractuel l'exclusivité sur les produits en question. Un avenant à ce contrat a été signé le 8 mai 2014, prolongeant sa durée jusqu'à la fin de l'année 2016.

**A.c.** Par contrat du 22 février 2012, B. \_\_\_\_\_ SA, société sise dans le canton de U. \_\_\_\_\_ ayant pour but le développement, la production, la transformation, la vente et la revente de produits, de composants et de fournitures pour la génération de gaz, ainsi que l'exercice de toutes autres activités liées à l'industrie du gaz, a engagé A. \_\_\_\_\_ en qualité de directeur commercial, pour une durée indéterminée, à compter du 1er avril 2008. L'employé avait droit à un salaire mensuel brut de 15'075 fr., versé treize fois l'an. L'art. 7 du contrat prévoyait notamment que l'employé n'était pas autorisé à exercer, sans le consentement écrit et

préalable de l'employeur, une autre activité lucrative pendant la durée des rapports de travail. Une clause de prohibition de concurrence figurait à l'art. 17 dudit contrat.

Le 17 janvier 2013, A. \_\_\_\_\_ a été inscrit au registre du commerce comme membre du conseil d'administration de B. \_\_\_\_\_ SA.

En sa qualité de directeur commercial, l'employé assumait l'entier des relations commerciales avec la clientèle et connaissait personnellement la plupart des clients de la société.

**A.d.** En 2012 et 2013, H. \_\_\_\_\_, *Chief executive officer* de B. \_\_\_\_\_ SA, E. \_\_\_\_\_ et A. \_\_\_\_\_ ont engagé des pourparlers qui n'ont pas abouti au sujet du rachat de D. \_\_\_\_\_ par B. \_\_\_\_\_ SA respectivement de la vente à un tiers des entités formant le partenariat "G. \_\_\_\_\_".

**A.e.** A la suite de discussions menées en mai 2013 entre A. \_\_\_\_\_, le dénommé I. \_\_\_\_\_, E. \_\_\_\_\_ et le propriétaire du groupe "J. \_\_\_\_\_", la société suisse J. \_\_\_\_\_ AG a fait part de son intérêt à acquérir les entités C. \_\_\_\_\_ AG ainsi que D. \_\_\_\_\_.  
En 2015, des discussions ont eu lieu entre A. \_\_\_\_\_ et le groupe J. \_\_\_\_\_ concernant la vente d'une partie de l'activité de C. \_\_\_\_\_ AG. Le 31 décembre 2015, une société éphémère, dont A. \_\_\_\_\_ et I. \_\_\_\_\_ étaient administrateurs et dont le but social était proche de celui de B. \_\_\_\_\_ SA, a été créée à cet effet.

En date des 13 et 14 janvier 2016, J. \_\_\_\_\_ AG, dont I. \_\_\_\_\_ est l'un des administrateurs, a acquis D. \_\_\_\_\_ ainsi que les secteurs de production de C. \_\_\_\_\_ AG.

**A.f.** Le 14 janvier 2016, A. \_\_\_\_\_ a résilié le contrat de travail qui le liait à B. \_\_\_\_\_ SA pour le 30 avril 2016. Le même jour, il a démissionné de son poste d'administrateur de ladite société.

**A.g.** Le 15 janvier 2016, J. \_\_\_\_\_ AG a informé ses partenaires commerciaux qu'elle avait acquis la société D. \_\_\_\_\_.  
Le 20 janvier 2016, J. \_\_\_\_\_ AG a informé B. \_\_\_\_\_ SA qu'elle continuerait à collaborer avec elle conformément au "Commercial Cooperation Agreement" signé le 22 décembre 2010.

**A.h.** Le 20 janvier 2016, B. \_\_\_\_\_ SA a résilié le contrat de travail de A. \_\_\_\_\_ avec effet immédiat, lui reprochant d'avoir commis des actes de concurrence déloyale caractérisée.

En février 2016, A. \_\_\_\_\_ a contesté le caractère justifié de son licenciement immédiat et a fait valoir différentes prétentions.

**A.i.** Le 25 avril 2016, B. \_\_\_\_\_ SA a été informée de ce que A. \_\_\_\_\_ occuperait, dès le 1er mai 2016, un poste de responsable chez J. \_\_\_\_\_ AG et qu'il serait la personne de contact s'agissant du "Commercial Cooperation Agreement".

## **B.**

**B.a.** Le 6 septembre 2016, B. \_\_\_\_\_ SA a assigné A. \_\_\_\_\_ devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève aux fins de faire constater que le licenciement avec effet immédiat répondait à de justes motifs et d'obtenir le paiement d'un montant supérieur à 900'000 fr. à titre de dommages-intérêts, intérêts en sus.

Par jugement du 15 septembre 2017, le Tribunal des prud'hommes genevois a accueilli l'exception d'incompétence soulevée par le défendeur et déclaré la demande irrecevable.

Après plusieurs péripéties procédurales, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice, statuant par arrêt du 13 février 2019, a annulé le jugement précité et renvoyé la cause à l'autorité de première instance pour instruction complémentaire éventuelle et nouvelle décision. Le Tribunal fédéral a confirmé ce prononcé par arrêt du 11 septembre 2019 (cause 4A\_131/2019).

**B.b.** Le défendeur a conclu au rejet des prétentions formées par la demanderesse. A titre reconventionnel, il a conclu à ce que B. \_\_\_\_\_ SA soit condamnée à lui verser la somme brute de 86'620 fr. et le montant net de 74'521 fr., le tout avec intérêts.

Par jugement du 2 mars 2022, le Tribunal des prud'hommes genevois a rejeté la demande principale ainsi que la demande reconventionnelle. En bref, il a retenu que A. \_\_\_\_\_ avait gravement enfreint son devoir de fidélité, raison pour laquelle la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail était justifiée. Il a en revanche refusé de faire droit à la prétention en dommages-intérêts élevée par la demanderesse, car il a nié l'existence d'un lien de causalité entre les agissements du défendeur et la baisse du chiffre d'affaires de la demanderesse.

**B.c.** A. \_\_\_\_\_ a appelé de ce jugement. B. \_\_\_\_\_ SA a conclu au rejet de l'appel et a formé un appel joint.

Statuant par arrêt du 16 février 2023, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a débouté les parties de toutes leurs conclusions et confirmé le jugement entrepris. Les motifs qui étayaient cette décision seront indiqués plus loin dans la mesure utile à la compréhension des critiques dont celle-ci est la cible.

## **C.**

Le 24 mars 2023, A. \_\_\_\_\_ (ci-après: le recourant) a interjeté un recours en matière civile à l'encontre de

cet arrêt. Il a requis, principalement, l'annulation de la décision entreprise et a repris les mêmes conclusions que celles formulées devant les instances cantonales. Subsidiairement, il a sollicité le renvoi de la cause à la cour cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

B. \_\_\_\_\_ SA (ci-après: l'intimée) a proposé le rejet du recours.

La cour cantonale a indiqué se référer aux considérants de son arrêt.

Le 24 mai 2023, le recourant a précisé qu'il n'avait pas d'observations à formuler sur la réponse de son adversaire.

## Considérant en droit :

### 1.

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont satisfaites, notamment à raison de la valeur litigieuse. Rien ne s'oppose donc à l'entrée en matière. Demeure toutefois réservé l'examen, sous l'angle de leur motivation, des critiques formulées par le recourant.

### 2.

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). " Manifestement inexactes " signifie ici " arbitraires " (**ATF 140 III 115** consid. 2; **135 III 397** consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (**ATF 140 III 264** consid. 2.3 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF III 16 consid. 1.3.1 et les références citées). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (**ATF 140 III 86** consid. 2). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (**ATF 140 III 16** consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (**ATF 130 I 258** consid. 1.3).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (**ATF 137 III 226** consid. 4.2; **136 III 552** consid. 4.2; **134 V 53** consid. 4.3; **133 II 249** consid. 1.4.3; **129 I 8** consid. 2.1). Il ne suffit pas qu'une appréciation différente puisse être tenue pour également concevable, ou apparaisse même préférable (**ATF 144 I 170** consid. 7.3; **142 II 369** consid. 4.3; **140 III 167** consid. 2.1).

### 3.

Dans son mémoire de recours, le recourant, dénonçant la violation des art. 321a et 337 du Code des obligations (CO; RS 220), reproche à la cour cantonale d'avoir admis à tort l'existence de justes motifs permettant à l'intimée de résilier immédiatement le contrat de travail pour cause de violation du devoir de fidélité. Avant d'examiner les mérites des critiques émises par l'intéressé, il convient de rappeler certains principes.

#### 3.1.

**3.1.1.** L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérées 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 peut justifier une telle mesure (**ATF 142 III 579** consid. 4.2). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, portant sur le devoir de travailler ou le devoir de fidélité, 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; **117 II 72** consid. 3; arrêts 4A\_393/2020 du 27 janvier 2021 consid. 4.1.1; 4A\_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3).

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. 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).

La résiliation doit intervenir " immédiatement ", soit après un délai de réflexion raisonnable (arrêt 4A\_393/2020, précité, consid. 4.1.1 et la référence citée).

**3.1.2.** A raison de son obligation de fidélité, le travailleur doit sauvegarder les intérêts légitimes de son 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; arrêt 4A\_297/2016 du 17 novembre 2016 consid. 4.3.1). Il ne doit pas faire concurrence à l'employeur pendant la durée du contrat (art. 321a al. 3 CO). L'obligation de fidélité complète l'obligation de travailler en ce sens qu'elle confère au travail un but, des objectifs: la défense des intérêts de l'employeur (**ATF 140 V 521** consid. 7.2.1). Le devoir de fidélité, sous son aspect positif, comprend un devoir d'information et de renseignements à charge du travailleur, qui l'astreint notamment à avertir l'employeur d'éventuels dommages imminents, des perturbations dans l'exécution du travail et d'autres irrégularités ou abus (arrêt 4A\_297/2016, précité, consid. 4.3.1 et les références citées).

Cette obligation accessoire générale vaut dans une mesure accrue pour les cadres, eu égard au crédit particulier et à la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise de l'employeur (arrêt 4A\_393/2020, précité, consid. 4.1.1 et les références citées).

Un manquement au devoir de fidélité du travailleur peut constituer un juste motif de congé (arrêt 4A\_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 4.1). Lorsqu'un employé envisage de se mettre à son compte ou de fonder avec d'autres une entreprise concurrente, il est en soi légitime qu'il puisse entreprendre des préparatifs avant que le contrat de travail ne prenne fin; son devoir de fidélité lui interdit cependant de commencer à concurrencer son employeur, de débaucher des employés ou de détourner de la clientèle avant la fin de la relation de travail (**ATF 138 III 67** consid. 2.3.5; **117 II 72** consid. 4). La limite entre les préparatifs admissibles et la violation du devoir de fidélité n'est pas toujours facile à tracer (**ATF 138 III 67** consid. 2.3.5).

**3.1.3.** Déterminer les motifs du congé est une question de fait. En revanche, ressortit au droit le point de savoir si le congé est fondé sur de justes motifs (arrêt 4A\_35/2017, précité, consid. 4.1 et les références citées).

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 références citées). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (**ATF 137 III 303** consid. 2.1.1; **130 III 28** consid. 4.1; **127 III 351** consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (**ATF 142 III 579** consid. 4.2). À cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (arrêts 4A\_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2; 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2). La position du travailleur, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté; le comportement des cadres doit ainsi être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (**ATF 130 III 28** consid. 4.1; **127 III 86** consid. 2c; arrêt 4A\_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et les références citées).

Le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve la décision d'appréciation prise en dernière instance cantonale. Il n'intervient que lorsque l'autorité précédente s'est écartée sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, lorsqu'elle s'est appuyée sur des faits qui ne devaient jouer aucun rôle ou, à l'inverse, a méconnu des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (**ATF 137 III 303** consid. 2.1.1; **130 III 213** consid. 3.1 et les références citées; **129 III 380** consid. 2 et les références citées; **127 III 351** consid. 4a et les références citées).

Il convient de préciser que, de manière générale, les éventuelles comparaisons avec des décisions judiciaires rendues dans des causes que les parties tiennent pour similaires à la leur doivent être appréciées avec circonspection. En effet, pour déterminer le caractère justifié (ou injustifié) d'une résiliation immédiate, il convient d'examiner l'ensemble des circonstances et une large place est laissée à l'appréciation du juge, de sorte qu'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du dossier, sorti de son contexte, n'est pas significatif (arrêts 4A\_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 3.3; 4A\_404/2014 du 17 décembre 2014 consid. 4.1 et la référence citée).

**3.2.** Dans l'arrêt attaqué, la cour cantonale constate que le recourant occupait une position de cadre au sein de la société intimée. De plus, il existait une certaine dépendance économique de cette dernière vis-à-vis du recourant. La juridiction cantonale relève aussi que les agissements du recourant ont eu des conséquences particulièrement graves pour l'intimée, dès lors qu'ils ont mis à mal son modèle économique basé sur la coopération entre les trois sociétés formant l'organisation dite "G.\_\_\_\_\_". L'intéressé n'a du reste pas informé l'intimée des démarches entreprises par lui qui affectaient considérablement l'activité de la société. Il a ainsi gravement enfreint son devoir de fidélité à l'égard de l'intimée. Cette dernière pouvait légitimement craindre que le recourant use de son influence et de sa position au sein de la société pour détourner la clientèle, avec laquelle il avait un lien particulier, raison pour laquelle le licenciement avec immédiat était justifié. Dans ces conditions, on ne pouvait exiger de l'intimée qu'elle maintienne le contrat jusqu'à son terme.

**3.3.** Le recourant conteste avoir enfreint son devoir de fidélité. Il fait valoir que, selon la jurisprudence, le travailleur ne viole pas son devoir de fidélité, si, envisageant avec d'autres de fonder une entreprise concurrente, il entreprend des préparatifs avant que le contrat de travail ne prenne fin, pour autant qu'il ne commence pas à concurrencer son employeur, à débaucher des employés ou à détourner de la clientèle. S'il ne conteste pas qu'il était soumis à un devoir accru de fidélité vis-à-vis de l'intimée compte tenu de la fonction qu'il assumait au sein de celle-ci, le recourant fait grief à la cour cantonale d'avoir tenu compte

d'éléments non pertinents et ne relevant pas du droit travail pour circonscrire l'étendue de son devoir de fidélité. A en croire le recourant, il n'existerait aucune forme de "dépendance économique" de l'intimée à son égard et cette circonstance ne serait de toute manière pas décisive. L'intéressé prétend aussi qu'il n'était pas tenu d'informer l'intimée de ses projets professionnels futurs. Il reproche en outre à la cour cantonale d'avoir admis la validité du licenciement avec effet immédiat sur la base d'une simple conjecture, à savoir que l'intimée pouvait légitimement redouter qu'il use de son influence et de sa position pour détourner la clientèle. Il expose aussi que l'intimée aurait pu prendre une mesure moins drastique pour atteindre le même but, en le libérant par exemple de l'obligation de travailler.

**3.4.** Tel qu'il est présenté, le grief ne saurait prospérer. Force est en effet de relever que l'argumentation développée par le recourant, qui mêle de manière inextricable les critiques relevant du fait et les arguments ressortissant au droit et qui présente de surcroît un caractère appellatoire marqué, ne permet nullement d'établir que la cour cantonale aurait outrepassé son pouvoir d'appréciation en considérant que le licenciement immédiat était en l'occurrence justifié. Il ressort, en effet, des constatations de fait de l'arrêt entrepris - qui lie le Tribunal fédéral dans la mesure où l'intéressé ne soulève pas ni ne motive un quelconque grief d'établissement arbitraire des faits - que le recourant était un cadre de l'intimée et qu'il existait une certaine dépendance économique de cette dernière vis-à-vis du recourant. Il appert également que celui-ci a créé le 31 décembre 2015, à l'insu de l'intimée, une société poursuivant un but similaire à celui de l'intimée, alors même qu'il n'avait pas encore annoncé sa démission. La cour cantonale a du reste retenu que le comportement du recourant avait eu pour effet de mettre à mal le modèle économique de l'intimée basé sur la coopération entre les trois sociétés formant l'organisation dite "G. \_\_\_\_\_". Au regard de l'ensemble des circonstances, l'autorité précédente n'a ainsi pas abusé de son pouvoir d'appréciation en jugeant que le recourant, lequel occupait une fonction de cadre et était de surcroît lié par une clause de non-concurrence, avait gravement enfreint son devoir de fidélité, en préparant une activité concurrente avant de démissionner et en mettant à mal le modèle économique de l'intimée, ce qui justifiait son licenciement avec effet immédiat.

#### **4.**

Au vu de ce qui précède, le recours ne peut qu'être rejeté dans la mesure de sa recevabilité. Le recourant, qui succombe, prendra les frais de la procédure fédérale à sa charge (art. 66 al. 1 LTF) et versera des dépens à l'intimée (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

#### **Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :**

##### **1.**

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

##### **2.**

Les frais judiciaires, arrêtés à 5'500 fr., sont mis à la charge du recourant.

##### **3.**

Le recourant versera à l'intimée une indemnité de 6'500 fr. à titre de dépens.

##### **4.**

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 12 juin 2023

Au nom de la Ire Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Jametti

Le Greffier : O. Carruzzo