

# VD\_FINDINFO HC / 2024 / 962 vom 23. Dezember 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-12-23, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2024\\_\\_\\_962](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2024___962)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2024 / 962 du 23 décembre 2024

IT: VD\_FINDINFO HC / 2024 / 962 del 23 dicembre 2024

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, PROHIBITION DE CONCURRENCE, PRINCIPE D'ALLÉGATION, OFFRE DE PREUVE, SECRET D'AFFAIRES, RÉSILIATION, BONUS | 340 al. 2 CO, 340c al. 2 CO, 221 al. 1 let. d CPC (CH), 222 al. 2 CPC (CH)

## Erwägungen

### E. 1.1

L'appel est ouvert contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). La réponse doit être déposée dans le même délai (art. 312 al. 2 CPC).

### E. 1.2

Formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al.

### E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois à l'appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

### E. 3.1

L'appelant reproche au tribunal d'avoir retenu des faits qui n'avaient pas été allégués par les parties et d'avoir ignoré certains faits pourtant dûment allégués.

### **E. 3.2**

Conformément à la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC), il incombe aux parties, et non au juge, de rassembler les faits du procès, c'est-à-dire d'alléguer les faits pertinents (fardeau de l'allégation subjectif) et d'offrir les moyens de preuve propres à établir ceux-ci (fardeau de l'administration de la preuve) (ATF 149 III 105 consid. 5.1 ; ATF 144 III 519 consid. 5 ; TF 4A\_301/2023 du 16 juillet 2024 consid. 1). En vertu des art. 221 al. 1 let. d et 222 al. 2 CPC, les faits pertinents doivent être allégués en principe dans la demande, respectivement dans la réponse, et ils doivent être suffisamment motivés (charge de la motivation) pour que la partie adverse puisse se déterminer sur eux et que le juge puisse savoir quels sont les faits admis, respectivement les faits contestés sur lesquels des moyens de preuve devront être administrés (art. 150 al. 1 CPC ; pour plus de détails, cf. ATF 144 III 519 précité consid. 5.2.1 et TF 4A\_346/2023 du 13 juin 2024 consid. 5.1.1). En vertu des art. 221 al. 1 let. e et 222 al. 2 CPC, les moyens de preuve propres à établir les faits pertinents doivent également y être indiqués. Au regard de la maxime des débats, la personne de l'alléguant importe peu : il suffit que les faits fassent partie du cadre du procès pour que le juge puisse en tenir compte. Il n'en demeure pas moins que celui qui supporte le fardeau de la preuve (art. 8 CC) et donc, en principe, le fardeau de l'allégation objectif, a toujours intérêt à alléguer lui-même les faits pertinents, ainsi qu'à indiquer au juge ses moyens de preuve, pour qu'ils fassent ainsi partie du cadre du procès (ATF 143 III 1 consid. 4.1 ; TF 4D\_47/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1). Le droit matériel détermine l'étendue du devoir de motivation de l'état de fait, pour que ce dernier puisse faire l'objet d'une subsomption au regard de la règle de droit invoquée, la précision à apporter aux allégués dépend de l'état de fait lié à la norme invoquée et du comportement de la partie adverse (ATF 127 III 365 consid. 2b, JdT 2001 I 390 ; TF 4A\_33/2015 du 9 juin 2015 consid. 6.2.2). Il ne suffit pas, à l'appui des allégués, de renvoyer globalement aux pièces déposées (TF 4A\_445/2019 du 18 février 2019 consid. 4.3 ; TF 4A\_552/2015 du 25 mai 2016 consid. 2.6), sauf s'il n'en résulte que des affirmations complémentaires (TF 4A\_651/2015 du 19 avril 2016 consid. 4.3). Les allégations doivent au contraire être détaillées de manière individuelle, de manière à ce que les offres de preuves puissent être clairement attribuées aux allégués (TF 4A 724/2016 du 19 juillet 2017 consid. 3.1).

#### **E. 3.3.1.1**

L'appelant relève que son courriel à l'intimée du 28 décembre 2018 n'a jamais été allégué, de même que l'analyse des pièces produites par U.\_\_\_\_\_ SA. Il explique que ces éléments ont eu une importance manifeste, les premiers juges ayant retenu que l'instruction avait permis d'établir que l'appelant avait réalisé des ventes brutes de Z.\_\_\_\_\_ SA pour U.\_\_\_\_\_ SA de 84'763 fr. 50.

#### **E. 3.3.1.2**

En l'espèce, dans sa demande, l'intimée a allégué ce qui suit : « Rapidement après sa démission, [l'appelant] a retrouvé du travail pour la société U.\_\_\_\_\_ SA » (all. 45) A l'appui de cet allégué, l'intimée se référait notamment à la pièce n. 10, qui est précisément le courriel de l'appelant à l'intimée du 28 décembre 2018. Dans sa demande, l'intimée a également allégué que, parmi ses clients préexistants, figuraient notamment Z.\_\_\_\_\_ SA, J.\_\_\_\_\_ SA, S.\_\_\_\_\_ SA et K.\_\_\_\_\_ SA (all. 30), que l'engagement de l'appelant auprès de U.\_\_\_\_\_ SA constituait une violation de la clause de prohibition de concurrence qu'il avait signée (all. 53), que l'appelant avait tenté de débaucher des clients de l'intimée préexistants à son embauche auprès d'elle (all. 54), que l'appelant avait fait

usage de contacts noués avec des clients de l'intimée pour tenter d'en faire bénéficier la société U.\_\_\_\_\_ SA (all. 55) et que connaissant lesdits clients, l'appelant avait cherché à faire usage du savoir acquis au sein de l'intimée pour être mis à profit au service de son nouvel employeur (all. 56). Pour les allégués 54 et 55, l'intimée a requis la production, par U.\_\_\_\_\_ SA, des pièces suivantes : Pièce n. 51 : tout document permettant d'établir le nombre et les clients qui s'y rapportent des heures vendues par l'appelant depuis la date de son embauche auprès de U.\_\_\_\_\_ SA (pièce requise n. 51) ; Pièce n. 52 : tout document attestant de l'entier des prises de contact effectuées par l'appelant depuis son embauche auprès de U.\_\_\_\_\_ SA auprès de clients ou de candidats (cf. pièce requise n. 52). A l'appui de l'allégué 56 de sa demande, l'intimée a requis la production par U.\_\_\_\_\_ SA de tout document attestant des méthodes ou techniques de vente, d'embauches, d'évaluation, de communication, de suivi ou de toute autre prestation effectuée par l'appelant auprès de U.\_\_\_\_\_ SA (cf. pièce requise n. 53). Les pièces produites par U.\_\_\_\_\_ SA dans le cadre des réquisitions sollicitées par l'intimée ont notamment démontré que l'appelant, dans le cadre de son activité pour la société précitée, avait vendu un total de 2'362 heures à Z.\_\_\_\_\_ SA et qu'il avait eu des contacts avec K.\_\_\_\_\_ SA, Z.\_\_\_\_\_ SA et J.\_\_\_\_\_ SA. Il résulte de ce qui précède que les faits pertinents ont été allégués de manière suffisamment détaillée et que les offres de preuves ont clairement été attribuées à des allégués bien précis. On ne discerne par conséquent aucune violation de la maxime des débats.

#### **E. 3.3.2.1**

L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte de plusieurs de ses allégués, pourtant dûment prouvés, s'agissant des circonstances fondant l'application de l'art. 340c al. 2 CO. Il relève ainsi que les déclarations de T.\_\_\_\_\_ et de V.\_\_\_\_\_ lors de l'audience du 26 avril 2019 ont été ignorées, de même que le contenu du courrier de son mandataire du 25 février 2019.

#### **E. 3.3.2.2**

En l'occurrence, les propos tenus par T.\_\_\_\_\_ durant son interrogatoire lors de l'audience du 26 avril 2019 ont été dûment allégués en procédure par l'appelant (cf. all. 104 de la réponse du 8 septembre 2020 déposée par l'appelant dans le cadre de la procédure provisionnelle initiée par l'intimée) et prouvés par la production de la pièce 108. S'agissant effectivement d'éléments importants pour juger de l'application de l'art. 340c al. 2 CO (cf. infra consid. 5), l'état de fait retenu par la Cour de céans est modifié en conséquence. En revanche, le témoignage de V.\_\_\_\_\_ doit être apprécié avec précaution compte tenu de ses liens avec l'appelant. Il s'agit en effet de l'ex-amie intime de l'intéressé et ils sont restés en bons termes. Il résulte également du dossier que cette dernière n'était pas satisfaite de son employeur. Quant au courrier du 25 février 2019, son contenu a été résumé dans l'état de fait retenu par les premiers juges. Il n'y a pas lieu de le développer davantage.

#### **E. 4.1**

L'appelant conteste la validité de la clause de prohibition de concurrence, au motif que, dans le domaine de la construction, la Fédération vaudoise des entrepreneurs tient à jour une liste complète des entreprises actives dans ce domaine, liste qui est à la libre disposition de tout un chacun.

#### **E. 4.2**

et 4.2.1). Dans cette hypothèse, l'employeur doit tenir son engagement consistant à verser à l'employé la rémunération convenue (élément essentiel du contrat de travail) et le bonus doit être considéré comme un élément (variable) du salaire (ATF 141 III 407 précité consid. 4.2.1 ; ATF 139 III 155 consid. 3.1 et 3.3). Si le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, l'employé ne dispose en règle générale d'aucune prétention : la rémunération dépend du bon vouloir de l'employeur et le bonus est qualifié de gratification (ATF 141 III 407 précité consid. 4.2.2). Lorsque le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, la jurisprudence a opéré des distinctions en fonction de l'importance du revenu de l'employé (par quoi il faut entendre la rémunération totale perçue de l'employeur durant l'année ; cf. ATF 141 III 407 précité consid.

### **E. 4.3**

et 5.3.1). En cas de revenus moyens et supérieurs, le Tribunal fédéral a estimé qu'un bonus très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit être, par exception, considéré comme un salaire variable même si l'employeur en réservait le caractère facultatif. La gratification (art. 322d CO) doit en effet rester accessoire par rapport au salaire (art. 322 s. CO) ; elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. En cas de revenus modestes, un bonus proportionnellement moins élevé peut déjà avoir le caractère d'un salaire variable (ATF 142 III 456 consid. 3.1 ; ATF 141 III 407 précité consid. 4.3.1 ; sur l'ensemble de la question : ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; ATF 129 III 276 consid. 2.1).

### **E. 5.1**

L'appelant invoque un motif justifié imputable à l'employeur au sens de l'art. 340c al. 2 CO. Il relève, en bref, qu'il s'est retrouvé livré à l'appréciation arbitraire de son employeur pour le versement des bonus et que l'engagement de N. \_\_\_\_\_ en qualité de conseillère, dans le même secteur d'activité que lui et donc en concurrence directe avec lui, l'empêchait de percevoir un bonus, que ce soit pour l'exercice 2019 ou pour les années suivantes.

#### **E. 5.2.1**

Même valable, la clause de prohibition de concurrence devient caduque si l'employeur prive le salarié de son emploi sans motif justifié imputable à ce dernier ou s'il lui donne un motif justifié de démissionner (art. 340c al. 2 CO). La notion de « motif justifié » propre à cette disposition et celle de « justes motifs » figurant à l'art. 337c CO ne se recouvrent pas. Un motif peut raisonnablement justifier la résiliation au sens de l'art. 340c al. 2 CO, sans qu'il ne soit nécessairement suffisant pour fonder un renvoi ou un départ immédiat (ATF 130 III 353 consid. 2.2.1, JdT 2005 I 12 ; TF 4A\_33/2011 du 21 mars 2011 consid. 4.2). Il importe de déterminer, dans chaque cas d'espèce, en fonction des faits retenus, si l'on est en présence d'un motif justifié (CACI 23 juin 2020/15 consid IV b.ab et la réf. cit.). Est considéré comme un motif justifié tout événement imputable à l'autre partie qui, selon des considérations commerciales raisonnables, peut donner une raison suffisante pour un licenciement, sans qu'il s'agisse nécessairement d'une violation contractuelle (ATF 130 III 353 précité consid. 2.2.1 ; TF 5A\_89/2019 du 1<sup>er</sup> mai 2019 consid. 5.2.1). Constituent des motifs justifiés de licenciement, par exemple, des manquements notables du salarié : mauvaise exécution du travail, attitude répréhensible dans l'entreprise, etc. Sont des motifs justifiés de démission, par exemple, une modification substantielle des conditions de travail par l'employeur, une atmosphère difficilement supportable dans l'entreprise (ATF 102 II 211 consid. 5 ; CACI 23 juin 2020/15 précité consid. IV b.ab et la réf. cit.). Il importe peu

que la résiliation intervienne de manière ordinaire ou avec effet immédiat. Si l'une des parties résilie de manière ordinaire et que l'autre résilie ensuite de manière immédiate, on recherchera le motif déterminant au regard des intérêts en cause. Ainsi, lorsqu'un travailleur prépare une activité concurrente future et qu'il procède à une résiliation ordinaire, à la suite de laquelle l'employeur procède à un licenciement immédiat injustifié, les préparatifs de la nouvelle activité qui auraient amené à une violation de la prohibition de faire concurrence constituent un motif justifié de résiliation par l'employeur, de sorte que la prohibition de concurrence est maintenue. En revanche, tout juste motif est en principe un motif justifié. En cas de responsabilité partagée s'agissant de la résiliation des rapports de travail, il faut évaluer si celle de l'employeur est ou non prépondérante. Lorsque tel est le cas, la clause de prohibition de concurrence devient caduque ; sinon, elle reste valable, même en cas de responsabilité égale des deux parties. Dans ce dernier cas, la portée de la clause et le montant de la peine conventionnelle doivent toutefois être réduits dans la mesure de la faute de l'employeur (CACI 23 juin 2020/15 précité consid. IV b.ab et la réf. cit.).

### **E. 5.2.2**

Le droit suisse ne contient aucune disposition qui définit et traite de façon spécifique du bonus. Déterminer s'il s'agit d'un élément du salaire (art. 322 s. CO) ou d'une gratification (art. 322d CO) revêt une grande importance, dès lors que le régime de la gratification est beaucoup plus flexible pour l'employeur que celui applicable aux éléments du salaire (ATF 141 III 407, consid. 4.1 ; TF 4A\_158/2019 du 26 février 2020 consid. 4). Pour qualifier un bonus dans un cas d'espèce, il faut interpréter les manifestations de volonté des parties (cf. art. 1 CO). Il s'agit tout d'abord d'établir si le bonus est déterminé (respectivement déterminable) ou indéterminé (respectivement indéterminable). Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable (ce qui est le cas lorsque la rémunération ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur), l'employé dispose d'une prétention à ce bonus (ATF 141 III 407 précité consid.).

### **E. 5.3**

Le contrat de travail de l'appelant prévoyait un salaire annuel de 61'620 fr. brut, payable en 13 mensualités de 4'740 francs. Il ne contenait aucune disposition relative à un bonus, gratification ou un quelconque salaire variable. Toutefois, les employés de l'intimée recevaient des tableaux mensuels relatifs à la marche des affaires par collaborateur, dont ils pouvaient déduire où ils en étaient par rapport à un éventuel bonus, sans cependant connaître les règles de répartition par rapport à celui-ci, par exemple en ce qui concerne le montant de la marge brute. Ainsi, quand bien même le salaire de l'appelant n'était pas très élevé, les bonus n'étaient pas déterminés ni déterminables et dépendaient en réalité du bon vouloir de l'employeur. En l'espèce, on doit admettre des responsabilités partagées et égales s'agissant de la résiliation des rapports de travail, compte tenu des éléments qui suivent. S'agissant de l'employé, on doit relever que son salaire était inférieur au salaire médian de la branche d'activité concernée et que l'appelant était par conséquent fortement intéressé à la perception de bonus, lequel pouvait représenter une partie conséquente de sa rémunération annuelle. En effet, l'appelant a perçu un bonus de près de 21'000 fr. pour l'année 2017, ce qui représentait un tiers de son salaire annuel. Or, à la fin de l'année 2018, l'intimée a engagé N. \_\_\_\_\_ en qualité de conseillère pour le placement de personnel dans le même secteur d'activité que l'appelant. Il est évident que ce nouvel engagement ne pouvait avoir qu'une influence directe sur les résultats de l'appelant et ainsi le priver de toute perspective de bonus pour l'avenir, dès lors qu'on lui imposait ainsi une concurrence directe, dans un

secteur d'activité, où selon les dires du directeur V. \_\_\_\_\_, il n'y avait jamais eu de binôme. S'agissant de l'employeur, on doit constater qu'il pouvait être insatisfait de la baisse de performance de l'appelant au regard des chiffres réalisés par ce dernier en 2018 par rapport à 2017. Par ailleurs, par courriel du 13 novembre 2018 (cf. pièce n. 8), l'appelant a transmis son propre dossier et recommandé une collègue de la succursale de S. \_\_\_\_\_ à C. \_\_\_\_\_ SA, qui est une société dont le but est les prestations et services dans le cadre du secteur du personnel, avant tout le recrutement, la mise à disposition, l'obtention, contre rémunération, de personnel de toute profession. Cet envoi a été effectué avec l'adresse e-mail que l'intimée avait mise à disposition de l'appelant pour effectuer son activité professionnelle et contenait par ailleurs des critiques implicites sur l'agence de S. \_\_\_\_\_ de l'intimée. Compte tenu des éléments précités, il se justifie de réduire la peine conventionnelle de moitié, celle-ci devant être arrêtée à 25'000 francs.

## **E. 6**

juin 2023/546 consid. 6), doivent également être répartis par moitié entre les parties. L'intimée versera à l'appelant 300 fr. à titre de remboursement d'une partie de son avance de frais (1'500 fr. versé à titre d'avance de frais par l'appelant - 2'400 fr. ÷ 2). Eu égard à la clé de répartition qui précède, les dépens pour la procédure de première instance, comme pour la procédure d'appel, sont compensés. Enfin, les sûretés déposées par l'appelant, à hauteur de 3'500 fr., lui seront restituées.

### **E. 6.1**

En définitive, l'appel doit être partiellement admis et le jugement attaqué réformé en ce sens que l'appelant est condamné à verser immédiatement à l'intimée la somme de 25'000 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### **E. 6.2.1**

Selon l'art. 318 al. 3 CPC, si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance. Les frais doivent être mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC).

#### **E. 6.2.2**

Vu l'issue du litige, les frais judiciaires de première instance, arrêtés à 5'350 fr., et les frais de la procédure de conciliation, d'un montant de 450 fr., doivent être répartis par moitié entre les parties. Dans la mesure où l'intimée a versé 450 fr. pour la procédure de conciliation ainsi que 4'975 fr. d'avance de frais pour la procédure de première instance, l'appelant lui remboursera 225 fr. (450 fr. ÷ 2) au titre de frais de la procédure de conciliation et 2'300 fr. (5'350 fr. ÷ 2 – 375 fr. avancés par l'appelant le 3 décembre 2021 pour les frais de la procédure de première instance) au titre de l'avance des frais judiciaires qu'elle a versée. Les frais judiciaires de seconde instance, arrêtés à 2'400 fr., soit 1'500 fr. pour l'émolument d'appel (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]) et 900 fr. pour les frais de décision sur requête de sûretés (art. 28 TFJC, applicable par analogie conformément à l'art. 7 TFJC ; Juge délégué CACI