

## **VD\_FINDINFO Jug / 2019 / 107 vom 23. Juni 2020**

VD Tribunal cantonal, 2020-06-23, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Jug\\_\\_\\_2019\\_\\_\\_107](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2019___107)

FR: VD\_FINDINFO Jug / 2019 / 107 du 23 juin 2020

IT: VD\_FINDINFO Jug / 2019 / 107 del 23 giugno 2020

### **Regeste**

PROHIBITION DE CONCURRENCE, INTERPRÉTATION{SENS GÉNÉRAL},  
CONTRAT DE TRAVAIL, CONVENTION D'ACTIONNAIRES | 12 CO, 13 CO, 18 CO,  
340 CO, 340a CO, 340b CO, 340c CO

### **Erwägungen**

#### **E. 32**

ss ad art. 18 CO). Ainsi, les déclarations des parties antérieures à la conclusion du contrat, les circonstances ayant précédé ou accompagné la conclusion et la correspondance échangée peuvent fournir des informations sur leur volonté et leurs intentions. Une attitude convergente des parties après la conclusion du contrat peut indiquer l'existence d'un réel consensus, tandis qu'un changement simultané des comportements après la conclusion peut faire apparaître une modification ultérieure du contrat (Winiger, op. cit., n. 34 ad art. 18 CO et les références citées). ac) En l'espèce, le 22 avril 2010, le défendeur a ouvert action devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de [...] et déposé une demande à l'encontre de la demanderesse concernant la fin de ses rapports de travail auprès de la société. Le 3 février 2011, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de [...] a rendu son jugement. Il a conclu que le motif invoqué par la demanderesse n'apparaissait pas comme suffisant pour justifier une résiliation avec effet immédiat des rapports de travail et s'est prononcé sur les conclusions en versement du solde de salaire du défendeur, en remboursement de la prime de l'assurance collective perte de gain et en paiement de ses honoraires d'administrateur. Le 21 septembre 2011, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois a rendu un arrêt dans le cadre de l'appel déposé à l'encontre du jugement rendu le 3 février 2011 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de [...] et retenu qu'il n'y avait pas de justes motifs de résiliation immédiate des rapports de travail. Elle a rejeté l'appel de la demanderesse, admis l'appel joint du défendeur, réformé le jugement de première instance s'agissant des montants alloués et confirmé la décision pour le surplus. Le 29 juillet 2013, le Tribunal fédéral a rendu un arrêt dans le cadre de la décision rendue par la Cour d'appel civile et a renvoyé la cause devant cette dernière, afin qu'elle complète les constatations de fait et statue à nouveau sur le droit au salaire du défendeur pendant les mois de novembre 2006 à janvier 2007 en application de l'art. 337c al. 1 CO. Le 30 octobre 2013, la Cour d'appel civile a rendu un nouvel arrêt dans le cadre de la procédure ouverte par le défendeur aux prud'hommes. En se référant notamment à l'art. 337c al. 1 CO, elle a partiellement admis l'appel de la demanderesse, a rejeté l'appel joint du défendeur, a condamné la demanderesse à verser au défendeur la somme de 14'634 fr. 30 et a confirmé le jugement pour le surplus. Ces différentes instances ont examiné les rapports de travail qui ont lié le défendeur à la demanderesse, la fin de ceux-ci et la gestion du dossier [...] par le défendeur puisque la demanderesse se basait sur celle-ci pour justifier la résiliation de son

contrat de travail avec effet immédiat. Il apparaît que la version de la demanderesse quant à la mauvaise prestation du défendeur a été rejetée et qu'il n'y avait pas de justes motifs de résiliation immédiate des rapports de travail. Surtout, le 17 février 2014, le défendeur et la demanderesse ont trouvé un accord mettant un terme au litige ouvert devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de [...] et sont convenus d'une somme due par la demanderesse au défendeur. L'accord, qui mentionnait le jugement rendu par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de [...], la procédure d'appel devant la Cour d'appel civile, la procédure de recours devant le Tribunal fédéral et l'arrêt rendu le 30 octobre 2013 par la Cour d'appel civile, indiquait que, moyennant bonne et fidèle exécution de la convention, les parties déclaraient se donner réciproquement quittance du chef des rapports de travail. Les conseils des parties ont précisé le même jour par écrit que cette quittance valait pour les relations contractuelles de travail à l'exception des prétentions basées sur la clause de prohibition de concurrence faisant l'objet de la présente procédure devant la cour de céans. Le fait que les conseils des parties ont apporté cette précision prouve que les parties avaient la volonté réelle, en se donnant quittance, de solder toutes leurs prétentions réciproques découlant des rapports de travail. Il n'est pas allégué ni a fortiori établi que l'accord signé en 2014 par la demanderesse et le défendeur, assistés de leurs conseils, qui mentionne les jugements et arrêts rendus par les autorités précitées, ait été invalidé ultérieurement, ni que des éléments nouveaux soient survenus entre la signature de l'accord du mois d'août 2010 avec le groupe [...] et celle de la convention du 17 février 2014 entre les parties à la présente procédure. Il résulte clairement de cet accord, complété par le document précisant la portée de la quittance que seule peut encore être litigieuse la question de l'éventuelle violation par le défendeur de la clause de prohibition de faire concurrence qui figurait dans son contrat de travail avec la demanderesse. Les parties ont renoncé à toutes autres prétentions encore susceptibles de découler du contrat qui les a liées. La prétention de la demanderesse relative à la violation par le défendeur de ses obligations de diligence et de fidélité dans le cadre de ses rapports de travail auprès de la demanderesse doit donc être rejetée. b) aa) La demanderesse invoque la violation par le défendeur de la clause de prohibition de concurrence figurant dans son contrat de travail et prétend que son dommage correspond à la perte de trois années de facturation d'honoraires aux clients qu'il aurait détournés. ab) Il y a concurrence entre deux entreprises lorsqu'elles offrent à des clientèles au moins en partie semblables des prestations de même nature, c'est-à-dire servant à satisfaire aux mêmes besoins (ATF 92 II 22 consid. 1d, JdT 1966 I 624). La validité d'une clause d'interdiction de concurrence suppose la réalisation des conditions formelles et matérielles suivantes : une clause d'interdiction établie en la forme écrite (art. 12-15 CO), le travailleur qui y souscrit a l'exercice des droits civils, les rapports de travail permettent au travailleur d'avoir connaissance de la clientèle ou de secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur; et l'utilisation de ces renseignements est de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible (art. 340 CO; ATF 102 II 211 consid. 5; ATF 131 III 473 consid. 3. 2; Aubert, Commentaire romand, n. 3 ad art. 340 CO). Le défaut de l'une de ces conditions cumulatives entraîne la nullité de la clause de prohibition de concurrence (Wyler/Heinzer, Le droit du travail, 4ème éd, p. 719). Selon l'art. 13 CO, le contrat pour lequel la loi exige la forme écrite doit être signé par toutes les personnes auxquelles il impose des obligations. Cette règle s'applique également à toutes les modifications du contrat, hormis les stipulations complémentaires et accessoires qui ne sont pas en contradiction avec l'acte (art. 12 CO). L'exigence de la forme écrite découlant de l'art. 340 CO a pour but de permettre au travailleur de prendre conscience de l'importance de son engagement et de la limitation de sa liberté économique.

La doctrine majoritaire considère que, compte tenu de cet objectif, le document contenant la clause de prohibition de concurrence doit être spécifiquement signé par le travailleur. La forme écrite n'est ainsi pas respectée, lorsque le contrat individuel de travail renvoie à un règlement ou à un manuel dans lequel la clause de prohibition de concurrence est inscrite (Wylser/Heinzer, op. cit., p. 719 et les références citées). Aux termes de l'art. 340a al. 1 CO, la prohibition de faire concurrence doit être limitée convenablement quant au lieu, au temps et au genre d'affaires, de façon à ne pas compromettre l'avenir économique du travailleur d'une façon contraire à l'équité; elle ne peut excéder trois ans qu'en cas de circonstances particulières. Si une clause est disproportionnée, le juge peut la réduire selon sa libre appréciation, en tenant compte de toutes les circonstances; il aura égard, d'une manière équitable, à une éventuelle contre-prestation de l'employeur (art. 340a al. 2 CO). Ainsi, lorsqu'une prohibition est valable au regard de l'art. 340 al. 2 CO, mais qu'elle est excessive selon l'art. 340a al. 1 CO, l'art. 340a al. 2 CO reste valable dans la mesure où elle n'excède pas la limite admissible en temps (SJ 1989 p. 683) et en lieu (JdT 1982 I 170). Plus la clause est limitée dans son contenu – objet et étendue géographique et temporelle – mieux elle sera protégée (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, n. 1.1. ad art. 340a CO). S'agissant de la limitation quant au lieu, le travailleur ne peut s'engager à ne pas entreprendre une activité concurrente que dans un périmètre géographique où l'entreprise qui l'emploie déploie effectivement son activité (TF 4C.44/2002 du 9 juillet 2002 consid. 2.4). Le point de départ de l'interdiction est en principe la fin du contrat de travail. Cependant, la période durant laquelle le travailleur est libéré de l'obligation de travailler doit être prise en compte pour apprécier le caractère adéquat de la durée, dans la mesure où ce laps de temps a pour effet de le soustraire à la connaissance de la clientèle, des secrets de fabrication et d'affaires. La libération de l'obligation de travailler ne peut être utilisée comme un moyen permettant à l'employeur d'augmenter la durée de carence imposée au travailleur (Wylser/Heinzer, op. cit., p. 726). En tout état de cause, une prohibition de faire concurrence qui contraindrait le travailleur à changer de profession est sans valeur. Une telle obligation compromettrait en effet l'avenir économique du travailleur contrairement à l'équité, ce que la loi défend (ATF 101 II 277). En cas de doute, il convient de trancher en faveur du travailleur (Tercier/Favre/Eigenmann, Les contrats spéciaux, 4 e éd., n. 3852 et les références citées). La prohibition de concurrence n'est en outre valable que si les rapports de travail permettent au travailleur d'avoir connaissance notamment de la clientèle ou de secrets d'affaires de l'employeur. Par "clientèle", il faut entendre l'ensemble des personnes physiques et morales qui entrent en relations commerciales avec l'employeur pendant une période plus ou moins longue pour acheter des marchandises ou bénéficier de services, constituant ainsi un facteur constant du chiffre d'affaires. Elle ne suppose pas nécessairement l'existence de liens étroits et durables; il suffit que des personnes fassent régulièrement des commandes. Il peut s'agir de la clientèle constituée par le travailleur (ATF 91 II 372 consid. 5, JdT 1966 I 322; Tercier/Favre/Eigenmann, op. cit., n. 3842 et les arrêts cités). La preuve du cercle de la clientèle constitutive de la valeur de l'entreprise incombe à l'employeur (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 2.10 ad art. 340 CO). Pour que l'employé "connaisse" la clientèle, il n'est pas nécessaire qu'il dispose d'une liste exhaustive de clients ou de fiches les concernant, mais il faut et il suffit qu'il soit renseigné sur les qualités personnelles et les besoins de ceux-ci et qu'il sache où il peut espérer des commandes et où il est inutile de s'adresser. Ainsi, la prohibition de faire concurrence est valide si la position et les activités du travailleur lui permettent d'entretenir des relations personnelles avec les clients, de découvrir leurs particularités, leurs besoins, la possibilité

de leur faire crédit et la marche de leurs affaires (ATF 91 II 372 consid. 6, JdT 1966 I 322). Par "secret d'affaires", il faut entendre les méthodes et politiques commerciales ainsi que les techniques d'organisation et de marketing de l'entreprise, la liste de clientèle et les créneaux commerciaux. L'employeur doit établir la réalité du secret et son intérêt à ce qu'il ne soit pas connu. La notion doit être interprétée restrictivement, eu égard aux intérêts économiques et professionnels du travailleur. Le secret doit être propre à l'entreprise de l'employeur, de manière exclusive. Ainsi, les connaissances qui peuvent être acquises dans toutes les entreprises de la même branche constituent de l'expérience professionnelle, dans la mesure où elles peuvent être acquises dans d'autres entreprises de la branche. Il appartient à l'employeur de prouver que les connaissances litigieuses présentent des caractéristiques inconnues des concurrents, qu'elles sont objectivement secrètes et qu'il ne souhaite pas qu'elles soient dévoilées à des concurrents (Tercier/Favre/Eigenmann, op. cit., nn. 3844 ss ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 723). Même si le travailleur connaît la clientèle ou des secrets, il faut encore que l'utilisation de ces renseignements soit de nature à causer à l'employeur un "préjudice sensible", c'est-à-dire important au regard du chiffre d'affaires de l'employeur (Duc/Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, Lausanne 1998, n. 26 ad art. 340 CO). L'art. 340 al. 2 CO n'exige pas la preuve d'un dommage effectif (TF 4A\_468/2016 du 6 février 2017 consid. 4.1); il suffit qu'il soit possible selon le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie. Le juge se contentera donc d'examiner et d'apprécier la probabilité de survenance d'un pareil dommage. Le moment déterminant pour en juger est celui où l'interdiction doit produire ses effets et non celui de la conclusion du contrat de travail (Tercier/Favre/Eigenmann, op. cit., n. 3847). La possibilité d'un préjudice sensible doit être admise par exemple lorsque le travailleur, grâce aux connaissances acquises, débauche la clientèle de son ancien employeur, lui cause des difficultés sérieuses par l'exploitation de particularités techniques ou commerciales que celui-ci ne veut pas dévoiler (ATF 91 II 372) ou si, grâce à sa connaissance des clients réguliers de son ancien employeur et de leurs habitudes, il peut facilement leur proposer des prestations analogues à celles de l'employeur et ainsi les détourner de celui-ci (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1). Il apparaît en effet légitime que l'employeur puisse dans une certaine mesure se protéger, par une clause de prohibition de concurrence, contre le risque que le travailleur détourne à son profit les efforts de prospection effectués par le premier ou pour le compte du premier (TF 4A\_468/2016 du 6 février 2017 consid. 3.1). Le contrat ne peut interdire que la concurrence exercée grâce à la connaissance de la clientèle et de ses besoins. En revanche, le salarié reste libre d'attirer la clientèle grâce à ses qualités personnelles et à son expérience professionnelle. En règle générale, dans les professions libérales (avocat, médecin), les clauses d'interdiction de concurrence ne sont pas valables, car la concurrence repose davantage sur les qualités personnelles des mandataires que sur leur connaissance de la clientèle (Aubert, op. cit., n. 9 ad art. 340 CO et les références citées). Ainsi, lorsque le travailleur fournit au client une prestation qui se caractérise surtout par ses capacités personnelles, de sorte que ce dernier attache plus d'importance auxdites capacités qu'à l'identité de l'employeur, une clause de prohibition de concurrence fondée sur la connaissance de la clientèle n'est pas valable; en effet, dans une telle situation, si le client se détourne de l'employeur pour suivre l'employé, ce préjudice pour l'employeur résulte des capacités personnelles de l'employé et non pas simplement du fait que celui-ci a eu connaissance du nom des clients. Admettre une telle situation excluant la clause de prohibition de concurrence dépend des circonstances (TF 4A\_116/2018 du 28 mars 2019 consid. 4.1; ATF 138 III 67 consid. 2.2.1; TF 4A\_489/2011 du 10 janvier 2012 consid. 2.2).

Ainsi, ce sont les particularités du cas d'espèce qui déterminent si une clause de prohibition de faire concurrence s'applique ou non à une profession libérale telle que la profession d'expert-comptable, de fiduciaire ou de réviseur par exemple. Notre Haute Cour a admis que les activités d'expert-comptable, de comptable indépendant, de réviseur aux comptes, de conseil en organisation, de conseil juridique et de conseil d'entreprise étaient des activités pour lesquelles une clause de prohibition de faire concurrence pouvait s'appliquer (TF 4A\_558/2009 du 5 mars 2010 consid. 6.2). Mais, la partie expert-comptable dont le contrat comprend une telle clause doit expliquer en détail dans la procédure que les tâches qui lui étaient effectivement assignées étaient comparables aux professions libérales, si elle entend faire valoir que la clause n'est pas valable (TF 4A\_209/2008 du 31 juillet 2008 consid. 2.2). 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. Il importe de déterminer, dans chaque cas d'espèce, en fonction des faits retenus, si l'on est en présence d'un motif justifié (Wylter/Heinzer, op. cit., pp. 740 ss). 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, JdT 2005 I 12). 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; Aubert, op. cit., nn. 2 ss ad art. 340c CO). 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 (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 742 et les références citées). Aux termes de l'art. 340b CO, le travailleur qui enfreint la prohibition de faire concurrence est tenu de réparer le dommage qui en résulte pour l'employeur. Il peut, lorsque la contravention est sanctionnée par une peine conventionnelle et sauf accord contraire, se libérer de la prohibition de faire concurrence en payant le montant prévu, toutefois, il est tenu de réparer le dommage qui excéderait ce montant. S'il s'en est expressément réservé le droit par écrit, l'employeur peut exiger la cessation de la violation de la prohibition de concurrence, lorsque cette mesure est justifiée par l'importance des intérêts lésés ou

menacés de l'employeur et par le comportement du travailleur. L'action en exécution n'est pas à disposition de par la loi, mais doit être incluse explicitement dans la prohibition (Rudolph, Coup de projecteur sur le droit du travail : La problématique de la prohibition de faire concurrence, Trex 2010, p. 94, spéc. p. 96). L'art. 42 al. 2 CO s'applique à l'évaluation du préjudice. La clause pénale se trouve soumise aux art. 160 ss CO. Par conséquent, le juge doit réduire les peines conventionnelles qu'il estime excessive (art. 163 CO). Toutefois, il doit observer une certaine réserve. Une intervention du juge dans le contrat ne se justifie que si le montant de la peine fixé est si élevé qu'il dépasse toute mesure raisonnable, au point de n'être plus compatible avec le droit et l'équité (TF 4A\_468/2016 du 6 février 2017 consid. 6.1). Parmi les circonstances à retenir par le juge dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation figurent notamment la nature et la durée du contrat de travail, la position du salarié, la rémunération versée par l'employeur, la faute du salarié, l'attitude du nouvel employeur, la situation économique des parties et la quotité du préjudice vraisemblablement subi (Aubert, op. cit., nn. 2-3 ad art. 340b CO). Le salaire annuel du travailleur constitue la limite supérieure de la clause pénale (TF 4A\_468/2016 du 6 février 2017 consid. 6.1). ac) En vertu du principe de la libre appréciation des preuves consacré à l'art. 5 al. 3 CPC-VD, le juge évalue les preuves selon son intime conviction (Hohl, op. cit., n. 1105; Bettex, L'expertise judiciaire, thèse Lausanne 2006, p. 197). Il soupèse le résultat des différents modes de preuve administrés et décide s'il est intimement convaincu qu'un fait s'est produit - au degré de la certitude ou de la haute vraisemblance - et, partant, s'il peut le retenir comme prouvé (Bosshard, L'appréciation de l'expertise judiciaire par le juge, in RSPC 2007, pp. 321 ss, spéc. 324). Le principe de la libre appréciation des preuves signifie aussi qu'il n'y a pas de hiérarchie dans la loi entre les moyens de preuve autorisés, qui sont placés a priori sur un pied d'égalité. C'est le degré de conviction du juge, après administration des preuves autorisées, qui doit faire pencher la balance (Schweizer, Code de procédure civile commenté, 2011, n. 19 ad art. 157 CPC). L'art. 243 CPC-VD pose toutefois une exigence particulière s'agissant de l'expert judiciaire, savoir de l'expert qui est désigné dans le cadre d'une procédure par un tribunal ou un juge disposant d'un pouvoir de puissance publique (Bettex, op. cit., pp. 13 ss). Cette disposition impose au juge de motiver sa décision s'il s'écarte des conclusions de l'expert, donc rejette la preuve. La raison de cette force probante particulière est que la mise en œuvre d'une expertise suppose a priori une carence dans les connaissances du tribunal sur des points techniques pertinents. Le tribunal qui ordonne une expertise, avouant par là-même son incompétence relative sur le point considéré, ne peut pas sans autre s'écarter des conclusions de l'expert. S'il le fait, il doit donner dans le jugement les motifs de sa conviction, sous peine de verser dans l'arbitraire, vu son aveu implicite anticipé d'impuissance à résoudre lui-même le problème (Schweizer, loc. cit. ; Bosshard, op. cit., p. 325). Selon la jurisprudence, il ne saurait en outre, sans motifs déterminants, substituer son appréciation à celle de l'expert (ATF 130 I 337 consid. 5.4.2, JdT 2005 I 95). ad) En vertu de l'art. 4 al. 2 CPC-VD, le juge peut tenir compte des faits révélés par une expertise écrite, même s'ils n'ont pas été allégués par les parties. En effet, le législateur a permis au juge de retenir tous faits non allégués résultant d'un rapport d'expertise, et non seulement ceux de nature technique, cela afin d'éviter des réformes (Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 9 ad art. 4 CPC-VD). ae) En l'espèce, le contrat de travail signé le 28 juin 1999 par le défendeur et la société [...], dont les droits et les obligations ont été repris par la demanderesse par contrat de fusion du 30 juin 2004, comporte une clause de prohibition de faire concurrence (art. 15 du contrat) qui respecte la forme écrite. Par cette clause, le défendeur s'est engagé, pour une durée de trois ans et dans les cantons dans

lesquels la demanderesse avait un établissement stable au moment de la rupture du contrat, à ne pas s'intéresser directement ou indirectement, à quelque titre ou de quelque manière que ce soit (salarié, non-salarié, entreprise personnelle, associé), aux clients figurant à la date de son départ sur la liste des clients de la demanderesse ainsi que des sociétés affiliées et pour lesquels celles-ci ont assumé un mandat durant l'année précédant cette même date. Pour chaque violation de cette interdiction de concurrence, la clause prévoit que la demanderesse peut exiger le versement d'une peine conventionnelle de 100% de la moyenne annuelle des honoraires facturés pendant les deux dernières années aux clients en cause, indépendamment de tout dommage et sans préjudice du droit de la demanderesse d'exiger le respect de l'interdiction de concurrence. Cette clause porte sur une durée conforme à la loi et, géographiquement, l'interdiction s'étend aux cantons dans lesquels la demanderesse et ses sociétés affiliées avaient un établissement stable lors de la rupture du contrat de travail du défendeur. Concrètement, cela signifie que le défendeur ne pouvait pas s'intéresser aux clients figurant sur la liste établie par la demanderesse au 31 octobre 2006, dont s'occupaient les employés des bureaux de cette dernière situés dans les cantons de Vaud et de Neuchâtel, ceci pendant la période allant du 1<sup>er</sup> novembre 2006 au 31 octobre 2009. Vu les limitations prévues par cette clause, soit l'activité visée, la durée ainsi que le champ d'application géographique, et le fait qu'elle n'est pas de nature à compromettre l'avenir économique du défendeur d'une façon contraire à l'équité puisqu'elle ne concerne pas tous les cantons de la Suisse romande ni n'interdit au défendeur de dispenser ses conseils fiduciaires aux clients n'ayant pas mandaté la demanderesse ou ses sociétés affiliées dans l'année précédant le 31 octobre 2006, elle n'est pas excessive au sens de l'art. 340a al. 2 CO. La demanderesse est une société fiduciaire qui fournit des prestations de services dans les domaines de la comptabilité, de la gestion de sociétés et de la fiscalité. Le défendeur a été engagé le 1<sup>er</sup> mai 2007 comme directeur de la société [...] qui offre également des services comptables, fiscaux et financiers. Il a donc déployé une activité concurrente durant la période de prohibition de faire concurrence. Si le siège de la société [...] se trouve à [...] et qu'elle dispose d'une succursale à [...], le défendeur a exercé son activité au profit de clients dont le domicile ou le siège se trouvait dans les cantons de Vaud, Genève, Neuchâtel, Argovie et Jura, soit dans le périmètre dans lequel la demanderesse était également active au 31 octobre 2006. Le domaine d'activité du défendeur n'exclut pas d'emblée l'application d'une clause de prohibition de faire concurrence comme cela peut être le cas pour d'autres professions libérales. Toutefois, les circonstances du cas d'espèce font ressortir la composante personnelle qui caractérise la relation que le défendeur a créée avec sa clientèle dans le cadre de la gestion de ses dossiers. En effet, si une partie des clients concernés figurait sur la liste établie par la demanderesse au 31 octobre 2006 (annexe B de l'expertise complémentaire du 22 novembre 2018), ils sont en grande majorité les mêmes que ceux qui ont été repris en 1999 de la [...], comme le relève d'ailleurs la demanderesse dans son mémoire de droit (p. 14). Il s'agit donc de clients dont le défendeur avait connaissance et dont il s'occupait déjà avant de travailler pour la société [...] puis pour la demanderesse, puisqu'il était administrateur de la [...] dès sa création en 1990. C'est ainsi qu'il gérait par exemple les dossiers des sociétés du groupe [...] depuis plus de dix ans avant d'être engagé par contrat de travail du 28 juin 1999. Ce contrat prévoyait d'ailleurs (art. 1) qu'il devait gérer les dossiers de la [...]. Le défendeur connaissait donc certains de ces clients depuis seize ans lorsqu'il a quitté la demanderesse. En outre, l'expertise judiciaire, dont il n'existe aucun motif de s'écarter – y compris s'agissant de la réponse de l'expert à l'allégué 40 (art. 4 CPC-VD), mais hormis ses appréciations relatives à la peine

conventionnelle versée par W. \_\_\_\_\_ dans le cadre de la procédure d'arbitrage le concernant, dont il ne sera pas tenu compte puisque l'expert a par là-même outrepassé le cadre de la mission qui lui était confiée -, constate que le défendeur s'est occupé personnellement des clients figurant sur l'annexe B, qu'il travaillait de manière assez indépendante pour son portefeuille clients et qu'il rencontrait parfois les clients, ce qui est assez habituel dans les fiduciaires de taille moyenne dans lesquelles le collaborateur développe souvent une relation plus ou moins étroite avec la clientèle dont il s'occupe. Selon l'expert, dans le domaine fiduciaire, au vu du caractère souvent confidentiel des informations échangées avec le client, le lien de confiance et de confiance peut devenir important et la clientèle est souvent attachée au collaborateur qui s'en occupe. Il n'apparaît donc pas extraordinaire que le client d'un conseiller comptable, fiduciaire et fiscal, qui s'occupe en outre de son dossier depuis de nombreuses années, décide de le suivre lors de son départ de la fiduciaire qui l'emploie. Il ressort des témoignages recueillis en cours d'instruction que c'est d'ailleurs ce qu'ont fait plusieurs clients de la demanderesse dont s'occupait le défendeur. Ceux-ci ont d'ailleurs mentionné les liens de confiance développés avec le défendeur et le fait qu'ils ignoraient même qu'il était employé de la demanderesse. Les documents produits dans le cadre de la pièce requise no 152 ne permettent pas plus de démontrer que le défendeur aurait entrepris des mesures de démarchage auprès des clients de la demanderesse. Elles confirment bien plutôt le lien de confiance qui unit le défendeur à ses clients et la volonté de ceux-ci de le suivre quelle que soit la structure dans laquelle il travaille. Cela a également été le cas pour son poste d'administrateur de la PPE de [...], la communauté des copropriétaires – présidée par ailleurs par le demandeur H. \_\_\_\_\_, administrateur-président de la demanderesse –, ayant expressément souhaité qu'il poursuive son mandat après son départ de la société demanderesse. Il apparaît donc que les clients attachaient plus d'importance aux capacités personnelles du défendeur qu'à l'identité de son employeur. Les circonstances du cas d'espèce permettent donc d'assimiler le lien de confiance créé par le défendeur avec sa clientèle au lien de confiance qui peut exister pour une profession libérale pour laquelle le caractère personnel fondé sur la compétence ou la personne du travailleur a la prééminence sur le cercle de clientèle et exclut à l'employeur d'imposer au travailleur une prohibition de concurrence. La demanderesse ne peut donc se prévaloir d'une violation de la clause de prohibition de concurrence par le défendeur puisque cette clause ne trouve pas à s'appliquer dans ce cas particulier. c) Au vu de ce qui précède, la conclusion I de la demande doit être rejetée. V. a) Selon l'art. 92 al. 1 CPC-VD, des dépens sont alloués à la partie qui obtient gain de cause. Ceux-ci comprennent principalement les frais de justice payés par la partie, les honoraires et les débours de son avocat (art. 91 litt. a et c CPC-VD). Les frais de justice englobent l'émolument de justice, ainsi que les frais de mesures probatoires. Les honoraires d'avocat sont fixés selon le tarif des honoraires d'avocat dus à titre de dépens du 17 juin 1986 (BLV 177.11.3). Les débours ont trait au paiement d'une somme d'argent précise pour une opération déterminée. A l'issue d'un litige, le juge doit rechercher lequel des plaideurs gagne le procès et lui allouer une certaine somme en remboursement de ses frais, à la charge du plaideur perdant. Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, le juge peut réduire les dépens ou les compenser (art. 92 al. 2 CPC-VD). b) En l'espèce, obtenant entièrement gain de cause, le défendeur a droit à de pleins dépens, à la charge des demandeurs, solidairement entre eux, qu'il convient d'arrêter à 41'334 fr. 25, savoir : a) 30'000 fr. à titre de participation aux honoraires de son conseil; b) 1'500 fr. pour les débours de celui-ci; c) 9'834 fr. 25 en remboursement de son coupon de justice.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.