

## VD\_FINDINFO Jug / 2019 / 365 vom 4. Februar 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-02-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Jug\\_\\_\\_2019\\_\\_\\_365](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2019___365)

FR: VD\_FINDINFO Jug / 2019 / 365 du 4 février 2020

IT: VD\_FINDINFO Jug / 2019 / 365 del 4 febbraio 2020

### Regeste

INSTANCE UNIQUE, CONCURRENCE DÉLOYALE, DÉBAUCHAGE | 2 LCD, 9 al. 3 LCD, 5 al. 1 let. d CPC (CH)

### Erwägungen

#### E. 3

; TF 5A\_687/2014 du 16 décembre 2014 consid. 3.2.1). a) aa) S'agissant de l'acte illicite, la demanderesse invoque l'art. 2 LCD. A teneur de cette disposition, est déloyal et illicite tout comportement ou pratique commerciale qui est trompeur ou qui contrevient de toute autre manière aux règles de la bonne foi et qui influe sur les rapports entre concurrents ou entre fournisseurs et clients. L'acte de concurrence déloyale doit être objectivement propre à influencer le marché (ATF 136 III 23 consid. 9.1, JdT 2011 II 231 et 334, SJ 2010 I p. 172 ; TF 4A\_689/2012 du 24 avril 2013 consid. 2.4). La règle générale exprimée à l'art. 2 LCD est concrétisée par les cas particuliers énoncés aux art. 3 à 8 LCD, mais elle reste applicable pour les hypothèses que ces dispositions ne viseraient pas (ATF 132 III 414 consid. 3.1 rés. in JdT 2006 I 359 ; ATF 131 III 384 consid. 3, JdT 2005 I 434 ; TF 4A\_689/2012 du 24 avril 2013 consid. 2.4). Il n'est pas nécessaire que l'auteur de l'acte soit lui-même dans un rapport de concurrence avec la ou les entreprises qui subissent les effets de la concurrence déloyale (ATF 126 III 198 consid. 2c/aa ; TF 4A\_689/2012 précité consid. 2.4). Seuls sont interdits les actes économiquement pertinents ( Wirtschaftrelevant ), soit ceux visant l'activité indépendante du lésé ou de ses concurrents injustement avantagés ; cet avantage doit en outre être en lien avec le marché concerné ( Marktbezug ). L'atteinte doit encore avoir une influence sur la concurrence ( Wettbewerbsrelevanz ), ce qui est le cas lorsqu'elle a des effets perceptibles sur le marché en avantageant ou désavantageant une entreprise dans sa lutte pour attirer la clientèle (TF 4A\_313/2007 du 27 novembre 2008 consid. 3.1). Ces conditions s'appliquent non seulement à l'art. 2 LCD, mais aussi aux cas spécifiques détaillés aux art. 3 à 8 LCD (Jung, op. cit., nn 10 ss ad art. 2 LCD). bb) Le débauchage d'employés ne tombe pas sous le coup des dispositions spéciales de la LCD, mais de l'art. 2 LCD (TF 6B\_672/2007 du 15 avril 2008 consid. 3.2). Il ne concerne pas que l'incitation à violer le contrat (de travail) et l'exploitation de cette situation, mais également l'instigation à résilier le contrat de manière régulière. Le débauchage ne relève en principe de l'interdiction de la concurrence déloyale que dans des circonstances particulières. Il faut en particulier tenir compte de l'intérêt des employés, qui ne peuvent obtenir un emploi mieux rémunéré qu'en cas de changement d'employeur. Le seuil de l'acte déloyal est toutefois atteint lorsque le débauchage est systématique dans le but de gêner, voire paralyser la concurrence, ou si celui qui s'y livre accepte l'éventualité d'une violation du contrat de travail ou d'une clause de non-concurrence par celui qu'il débauche (David/Reutter, Schweizerisches Werberecht, 3 e éd., Zurich-Bâle-Genève 2015, nn 1269 ss et l'arrêt

cantonal bâlois cité). cc) S'agissant du débauchage de clients, l'art. 4 let. a LCD prévoit qu'agit de façon déloyale celui qui, notamment, incite un client à rompre un contrat en vue d'en conclure un autre avec lui. L'art. 4 let. a LCD n'est pas directement applicable, dès lors qu'il n'y a rupture de contrat au sens de cette disposition que lorsqu'un contrat est violé (ATF 133 III 431 consid. 4.5 rés. in SJ 2007 I 562, TF 6B\_192/2016 du 2 février 2017 consid. 4.2). L'obtention de nouveaux clients est quant à lui le but de la publicité. Le débauchage de clients est dès lors en principe licite (David/Reutter, op. cit., n. 1272). dd) La LCD protège par ailleurs les secrets de fabrication ou d'affaires, et prévoit qu'agit notamment de façon déloyale celui qui, d'une part incite des travailleurs, mandataires ou auxiliaires à trahir ou à surprendre de tels secrets de leur employeur ou mandant (cf. art. 4 let. b et c LCD), et d'autre part exploite ou divulgue des secrets de fabrication ou d'affaires qu'il a surpris ou dont il a eu indûment connaissance d'une autre manière (art. 6 LCD). Les notions de secret de fabrication et de secret d'affaires sont celles que visent les art. 321a al.

#### **E. 4**

CO, 4 let. c, 5 et 6 LCD. Les premiers couvrent des connaissances techniques, alors que les seconds se rapportent aux aspects commerciaux de l'entreprise (Aubert in Commentaire romand CO I, 2 e éd. 2012, nn 4 et 7 ad art. 340 CO). La liste de clientèle peut en particulier être considérée comme un secret d'affaires. Lorsque le cercle de clientèle est public, il ne constitue pas une information sensible susceptible d'être protégée par une restriction de concurrence. Ne constituent pas non plus des secrets d'affaires les connaissances qui peuvent être acquises dans toutes les entreprises de la branche, lesquelles constituent l'expérience professionnelle du travailleur. En principe, les connaissances acquises au service de l'employeur et qui font partie de l'expérience professionnelle du travailleur peuvent être librement utilisées et développées. L'amélioration des prestations offertes sur le marché par la mise en valeur de telles connaissances et compétences est d'ailleurs usuelle et même souhaitée pour le jeu de la concurrence. Ainsi, il n'est pas contraire à la morale en affaires ni au bon fonctionnement de la concurrence de soigner des relations avec des participants au marché, même si celles-ci ont été initialement engagées dans le cadre du travail fourni à un tiers. Il n'est de même pas critiquable que de telles relations soient utilisées par la suite, par exemple afin de prendre part au marché avec de meilleures offres, dans la mesure où ces dernières auront pour effet de motiver les autres participants au marché à constamment améliorer leurs produits ou services et à favoriser le jeu de la concurrence (cf. ATF 133 III 431 consid. 4.5 rés. in SJ 2007 I 562). ee) Selon la jurisprudence constante du Tribunal fédéral en matière de clauses de prohibition de concurrence (cf. art. 340 al. 2 CO), 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 à ces capacités qu'à l'identité de l'employeur, une clause de prohibition de concurrence touchant la connaissance de la clientèle n'est pas valable. Dans une telle situation, le préjudice de l'employeur découle de la perte des capacités personnelles de l'employé, et non pas simplement du fait que celui-ci connaissait le nom du client. Pour admettre cette situation excluant une clause de prohibition de concurrence, il faut que l'employé fournisse au client une prestation qui se caractérise par une forte composante personnelle (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1 ; TF 4A\_116/2018 consid. 4.1, SJ 2019 I pp 463 ss). Lorsque, malgré une clause de prohibition de concurrence, une telle situation de concurrence avec l'ancien employeur est licite, elle l'est également sous l'angle de la concurrence déloyale. Tel est à tout le moins le cas lorsque l'on examine le débauchage de l'employé fournissant la prestation à forte composante personnelle, avant de s'intéresser à

celui du client bénéficiant de celle-ci. En d'autres termes, le débauchage licite d'un tel employé n'a pas à être examiné une nouvelle fois, sous l'angle du droit de la concurrence déloyale, en lien avec la perte de clientèle subséquente. b) La faute consiste en l'intentionnalité de l'acte illicite, ou en la négligence de la personne ayant causé le dommage (TF 4A\_22/2008 du 10 avril 2008 consid. 4 ; Bohnet, Actions civiles, T. II, 2 e éd., Bâle 2019, §2 n. 68 p. 76). c) Le dommage juridiquement reconnu réside dans la diminution involontaire de la fortune nette ; il correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine du lésé et le montant qu'aurait ce même patrimoine si l'événement dommageable ne s'était pas produit. Le dommage peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non-augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (ATF 132 III 359 consid. 4, JdT 2006 I 295 ; ATF 129 III 18 consid. 2.4 rés. in JdT 2006 I 191, SJ 2003 I p. 208 ; TF 4A\_255/2013 du 4 novembre 2013 consid. 7.1). Selon l'art. 42 CO, la preuve d'un dommage incombe à celui qui en demande réparation (al. 1) mais, lorsque le montant exact du dommage ne peut pas être établi, le juge le détermine équitablement, en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée (al. 2). Cette dernière disposition tend à instaurer une preuve facilitée en faveur du lésé; néanmoins, elle ne le libère pas de la charge de fournir au juge, dans la mesure où cela est possible et où on peut l'attendre de lui, tous les éléments de fait qui constituent des indices de l'existence du dommage et qui permettent ou facilitent son estimation; elle n'accorde pas au lésé la faculté de formuler sans indications plus précises des prétentions en dommages-intérêts de n'importe quelle ampleur (ATF 131 III 360 consid. 5.1 ; cf. aussi ATF 133 III 462 consid. 4.4.2, rés. in JdT 2009 I 47). Si le lésé ne satisfait pas entièrement à son devoir de fournir des éléments utiles à l'estimation, l'une des conditions dont dépend l'application de l'art. 42 al. 2 CO n'est pas réalisée, alors même que, le cas échéant, l'existence d'un dommage est certaine. Le lésé est alors déchu du bénéfice de cette disposition. La preuve du dommage n'étant pas apportée, le juge doit alors refuser la réparation, cela pour le tout (TF 5A\_741/2018 du 18 janvier 2019 consid. 6.3 et les arrêts cités). d) Un rapport de causalité naturelle existe, lorsque le fait générateur de responsabilité est une condition nécessaire ( *conditio sine qua non* ) du dommage, savoir qu'on ne saurait imaginer l'absence de l'un sans que l'autre disparaisse aussi. Il s'agit d'une question de fait (cf. ATF 133 III 462 consid. 4.4.2 ; TF 4A\_637/2015 du 29 juin 2016 consid. 3.1 et les arrêts cités). Dans un tel cas, il faut encore déterminer s'il existe un rapport de causalité adéquate, soit si le comportement incriminé était propre, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, à entraîner un résultat du genre de celui qui s'est produit, en sorte que la survenance du résultat paraît favorisée par le fait en question (ATF 123 III 110 consid. 3a ; TF 4A\_466/2012 du 12 novembre 2012 consid.

#### **E. 4.1**

et les arrêts cités, non publié in ATF 142 III 433 ). e) Lorsque l'acte déloyal est établi, il peut constituer un cas de gestion d'affaires imparfaite, ou intéressée, fondant l'action en remise du gain à laquelle l'art. 9 al. 3 LCD renvoie (TF 4A\_474/2012 du 8 février 2013 consid. 4.1 et réf. cit.) ; l'art. 423 al. 1 CO donne à ce sujet au maître, lorsque la gestion n'a pas été entreprise dans son intérêt, le droit de s'approprier les profits qui en résultent. Cette action, à vocation préventive ou punitive, et non plus seulement de rééquilibrage (TF 4A\_88/2019 du 12 novembre 2019 consid. 3.1.1), est dirigée contre le gérant (cf. Jenny et alii , in Amstutz et alii (éd.), Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 3 e éd., Zurich-Bâle-Genève 2016, nn 13 ss ad art. 423 CO). Elle nécessite la réalisation de trois conditions cumulatives, savoir une atteinte illicite aux droits d'autrui, la volonté du gérant

auteur de l'ingérence de gérer l'affaire exclusivement ou de manière prépondérante dans son propre intérêt, et la mauvaise foi du gérant (TF 4A\_88/2019 précité consid. 3.1.1 avec réf. cit.). IV. a) Dans le cas d'espèce, on relèvera à titre préliminaire qu'il n'est pas douteux que les employés ayant quitté la demanderesse proposaient à leurs clients des prestations à forte caractéristique personnelle. Cela ressort déjà du nombre limité d'acteurs sur le marché des solutions SAP mais il est aussi courant, dans ce domaine, que les clients suivent leur personne de contact lorsque celle-ci change de structure. Ainsi, H.\_\_\_\_\_ a quitté [...] SA pour la demanderesse ; déjà à ce moment, il a été suivi par l'Etat de Vaud, l'Etat du Valais et [...], qui ont rejoint la clientèle de la demanderesse. Il est du reste établi que P.\_\_\_\_\_, H.\_\_\_\_\_ et S.\_\_\_\_\_ entretenaient des rapports de confiance avec leurs clients. Certes, les prétentions de la demanderesse sont fondées sur le départ d'un autre client, savoir le C.\_\_\_\_\_. Il ressort toutefois du rapport de contrôle de qualité interne de celui-ci du 17 juin 2016, et de son courrier du 31 août 2016, qu'il considérait S.\_\_\_\_\_ et H.\_\_\_\_\_ comme des "personnes clés" dans son projet AAA ; le fait qu'après leur départ, le C.\_\_\_\_\_ ait fait pression sur la demanderesse afin qu'elle collabore avec A.\_\_\_\_\_AG, ce qui a fait l'objet d'une rencontre tripartite le 12 août 2016, va aussi dans ce sens. Cela ressort d'ailleurs aussi du courrier du C.\_\_\_\_\_ du 31 août 2016 résiliant le contrat de la demanderesse, au motif que celle-ci n'avait pas été proactive à cet égard. Dans sa réplique du 6 juillet 2018, la demanderesse soutient du reste elle-même qu'il existait "un fort lien intuitu personae " entre ses employés et ses clients. Au vu de cela, il ne saurait être question de la violation d'un secret commercial dans le cas d'espèce, que cela soit au sens des art. 4 et 6 LCD, ou de la clause générale de l'art. 2 LCD à titre supplétif. Il est en outre établi que H.\_\_\_\_\_, S.\_\_\_\_\_, P.\_\_\_\_\_, D.\_\_\_\_\_ et L.\_\_\_\_\_ n'étaient liés par aucune clause de prohibition de concurrence, et la demanderesse ne prétend pas qu'ils aient violé d'autres dispositions régissant leurs rapports de travail, en particulier s'agissant des délais de congé. Dans ces conditions, seules des circonstances particulières permettraient de retenir le caractère déloyal du débauchage d'employés. b) aa) La demanderesse invoque plusieurs éléments qui permettraient de définir les contours d'un stratagème spécifiquement destiné à lui nuire. Selon elle, la rencontre du 29 juillet 2015 entre Q.\_\_\_\_\_, W.\_\_\_\_\_ et B.\_\_\_\_\_ avait pour objet de prendre des renseignements en vue de préparer le débauchage qu'elle reproche aux défenderesses. Le courriel adressé le 12 avril 2016 par H.\_\_\_\_\_ à P.\_\_\_\_\_ et S.\_\_\_\_\_, faisant état d'"actions suivantes" après la sortie du premier du capital de la demanderesse, serait un indice important du caractère planifié des départs d'employés, de même que le transfert le 12 mai 2016 du courriel d'un client potentiel de la demanderesse par P.\_\_\_\_\_ à Q.\_\_\_\_\_, avec S.\_\_\_\_\_ et H.\_\_\_\_\_ en copie. Ce projet aurait été concrétisé par le départ groupé de ses principaux employés actionnaires. Le fait que Q.\_\_\_\_\_ ait contacté B.\_\_\_\_\_ afin de discuter d'une coopération le 27 juin 2016, soit le jour exact de la démission de S.\_\_\_\_\_ et P.\_\_\_\_\_, démontrerait son implication que la demanderesse impute aux deux défenderesses. Il en irait de même du départ des dernières employées internes actives dans le domaine SAP de la demanderesse, D.\_\_\_\_\_ et L.\_\_\_\_\_, lesquelles ont rejoint A.\_\_\_\_\_AG. La demanderesse allègue encore que le caractère organisé des départs d'employés ressort des échanges entre H.\_\_\_\_\_ et l'employée de l'Etat de Neuchâtel [...]. bb) Cet exposé ne recouvre pas le déroulement des faits mis en lumière au cours de l'instruction. Tout d'abord, un climat très conflictuel s'est installé au sein de la demanderesse après l'arrivée d'O.\_\_\_\_\_SA dans le capital au printemps 2015. Cela ressort des procès-verbaux de séances et d'assemblées, ainsi que des

échanges de courriels entre B.\_\_\_\_\_ et les autres associés actionnaires. Ceux-ci ont notamment appris par courriel du 15 septembre 2015 qu'un changement de siège avait été décidé, sans qu'ils en soient informés au préalable. Une assemblée extraordinaire a été tenue le 15 octobre 2015, au cours de laquelle S.\_\_\_\_\_ et H.\_\_\_\_\_ se sont plaints de ne plus être associés aux prises de décisions au sein de la demanderesse, P.\_\_\_\_\_ faisant quant à lui valoir des réserves sur la situation financière de celle-ci. H.\_\_\_\_\_ a en outre eu des conflits avec B.\_\_\_\_\_, le 15 septembre 2015 au sujet du remboursement de ses frais, et au mois de février 2016 en lien avec la part variable de son salaire ; ce second désaccord porte sur un montant de 1'080 fr., séparant le montant de 42'188 fr. défendu par B.\_\_\_\_\_ et celui de 43'268 fr. voulu par H.\_\_\_\_\_ ; l'importance relative de cette somme est un indice important du caractère personnel du litige, en particulier dès lors que l'offre de collaboration du 10 mars 2013 soumise à H.\_\_\_\_\_ prévoit un salaire annuel de 140'000 fr. ; il est certes admis que les conditions de cette offre n'ont pas été appliquées telles quelles, mais l'on peine à imaginer que les conditions réellement appliquées ne soient pas du même ordre de grandeur. Le conflit entre H.\_\_\_\_\_ et B.\_\_\_\_\_ ressort aussi du surnom donné au second, savoir "la burne", et des termes employés par le premier dans son courriel du 12 avril 2016. Ceux-ci comportent des références parfois ironiques au projet porté par B.\_\_\_\_\_ ("ce grand projet ambitieux" ; "toute cette m...", "J.\_\_\_\_\_ SA c/o O.\_\_\_\_\_ SA c/o T.\_\_\_\_\_ [...] SA (...)", et désigne B.\_\_\_\_\_ par l'expression "en sept lettres" renvoyant à son surnom. Il est en outre établi qu'O.\_\_\_\_\_ SA est arrivée dans le capital de la demanderesse alors que celle-ci connaissait d'importantes difficultés financières, et que son apport n'a pas amélioré la situation. Les parties invoquent à cet égard les comptes 2015 de la demanderesse, mais diverses corrections de valeur à apporter à ces comptes ne permettent pas de tirer une conclusion définitive de ce document. cc) H.\_\_\_\_\_ a témoigné qu'il n'avait pas encore décidé de rejoindre A.\_\_\_\_\_ AG lorsqu'il a démissionné le 27 mai 2016, ce qui est corroboré par ses contacts avec d'autres employeurs potentiels, tels [...] SA, [...] AG, [...] SA, [...] Sàrl, [...] Sàrl ou l'Etat de Fribourg ; les représentants de certaines de ces entités ont confirmé ces contacts au cours de l'instruction. Cela étant, H.\_\_\_\_\_ connaissait sa destination le 23 juin 2016, lorsque P.\_\_\_\_\_ et S.\_\_\_\_\_ ont annoncé leur départ à B.\_\_\_\_\_, puisque celui-ci s'est référé à A.\_\_\_\_\_ AG dans son courriel du lendemain aux trois intéressés. Des discussions ont donc bien eu lieu entre H.\_\_\_\_\_, P.\_\_\_\_\_ et S.\_\_\_\_\_. Au vu des frustrations, conflits et inquiétudes décrits ci-dessus, l'on ne saurait toutefois retenir que ces discussions, et les départs des trois intéressés, avaient pour but de priver la demanderesse de ses moyens économiques au profit d'un concurrent. La doctrine impose que l'on tienne compte des intérêts des employés débauchés (cf. supra consid. III/a/bb), et les trois intéressés avaient en l'occurrence des raisons objectives de souhaiter quitter la demanderesse. Le caractère simultané de ces départs s'explique également par leur implication dans le projet AAA du C.\_\_\_\_\_, dans lequel ils avaient des rôles "clefs". Le projet en question étant le premier de ce type en Suisse romande, il est compréhensible que les personnes impliquées souhaitent continuer à y contribuer, et que la société nouvellement en charge de ce projet cherche à rassembler les compétences utiles à sa continuation, sans pour autant viser un concurrent en particulier. dd) Dans ce contexte, l'exposé de la demanderesse n'est qu'une hypothèse, qui ne remplit pas les conditions de la preuve stricte qu'il lui incombe d'apporter (art. 8 CC). Les autres points qu'elle soulève ne constituent du reste pas un faisceau d'indices suffisant pour que l'on se convainque du contraire. L'on ne peut en effet rien tirer de la rencontre du 29 juillet 2015 entre Q.\_\_\_\_\_, B.\_\_\_\_\_ et

W.\_\_\_\_\_. Les déclarations de celui-ci, dont le témoignage a été offert par toutes les parties, rattachent de manière crédible cette rencontre à la récente nomination de B.\_\_\_\_\_ à la direction de la demanderesse et au souhait d'A.\_\_\_\_\_AG de discuter des projets de celle-ci dans un petit marché. La chronologie des faits ne permet en outre pas de retenir une implication de cette société dans le complexe de fait qui a ensuite affecté la demanderesse en interne. Le transfert de courriel de P.\_\_\_\_\_ du 12 mai 2016, adressé notamment à Q.\_\_\_\_\_, n'est pas non plus décisif, de telles pratiques étant courantes dans ce domaine en cas d'insuffisance de forces de travail. La demanderesse fait grand cas du courriel de H.\_\_\_\_\_ du 12 avril 2016, et plus particulièrement des "actions suivantes" qu'il y mentionne. Selon elle, il ne peut s'agir que du départ concerté des autres employés après sa propre sortie de la demanderesse, afin de priver celle-ci de sa force de travail. Ce courriel ne fait toutefois pas suite à la démission de H.\_\_\_\_\_, mais au rachat de ses actions. Certes, il avait décidé le 22 mars 2016 qu'il quitterait la demanderesse, mais la chronologie des faits ne permet pas de rattacher l'usage des termes "actions suivantes" à ce départ. L'on ne peut dès lors pas donner au courriel du 12 avril 2016 la portée voulue par la demanderesse. C'est par ailleurs de manière trompeuse que celle-ci invoque la proximité temporelle entre le courriel de Q.\_\_\_\_\_ à B.\_\_\_\_\_ du 27 juin 2016, et les courriers de résiliation de P.\_\_\_\_\_ et S.\_\_\_\_\_ du même jour ; c'est en effet le 23 juin 2016 que les deux intéressés ont informé B.\_\_\_\_\_ de leur départ vers A.\_\_\_\_\_AG. Le temps de réaction de Q.\_\_\_\_\_ envers la demanderesse n'a dès lors rien de suspect. Dans ces conditions, la demanderesse échoue à démontrer l'élément essentiel qui lui permettrait de fonder la responsabilité des défenderesses, savoir l'imputabilité à celle-ci des actions des employés démissionnaires, ceci dans l'hypothèse, non réalisée en l'espèce, où ils auraient agi de concert. Il est du reste légitime pour une société, comme on l'a vu, d'engager les personnes connaissant déjà les tenants et aboutissants d'un projet afin de le mener à bien, en particulier lorsqu'il s'agit d'un projet novateur. Il en irait différemment si elle contactait les employés d'un concurrent dans le but de lui nuire, mais le contexte exposé ci-dessus exclut cette hypothèse, qu'il incombe à la demanderesse de prouver. c) En définitive, les éléments invoqués par la demanderesse peuvent tous s'expliquer par des comportements compatibles avec le droit de la concurrence déloyale, qu'il s'agisse du comportement de ses employés, ou a fortiori du comportement des défenderesses en tant qu'elles sont concernées. Aucun débauchage illicite n'est ainsi établi, ni aucun comportement des défenderesses que l'on puisse qualifier de déloyal. Il s'ensuit le rejet intégral des conclusions de la demanderesse, tant sous l'angle délictuel que sous celui de la remise du gain. Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu d'examiner le moyen supplémentaire de la défenderesse AB\_\_\_\_\_AG, fondé sur l'absence de sa légitimation passive, ni celui des deux défenderesses relatif à l'absence de dommage. On relèvera toutefois que les montants invoqués par la demanderesse ne correspondent pas à la notion de dommage admise par la jurisprudence ; en effet, la perte de valorisation par une société tierce – qui n'a du reste pas de force probante, au vu de la proximité de cette société avec la défenderesse – ne correspond ni à une perte d'actif, ni à une croissance des passifs, actuelles ou futures. Par ailleurs, B.\_\_\_\_\_, pour la demanderesse, a contresigné la proposition de dédommagement du C.\_\_\_\_\_ du 12 septembre 2016, de sorte que la perte invoquée à cet égard ne saurait être considérée comme une diminution involontaire de la fortune. Cela importe toutefois peu, en l'absence d'élément fondant la responsabilité des défenderesses. V. a) En vertu de l'art. 106 CPC, les frais, qui comprennent les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC), sont mis à la charge de la partie succombante (cf. al. 1). Ils sont compensés avec les avances

fournies, la partie à qui incombe la charge des frais restituant à l'autre partie les avances que celle-ci a fournies (art. 111 al. 1 et 2 CPC). b) Lorsque plusieurs personnes participent au procès en tant que parties principales ou accessoires, le tribunal déterminera la part de chacune aux frais du procès. Il peut les tenir pour solidairement responsables (art. 106 al. 3 CPC). Les deux défenderesses procédant conjointement depuis la jonction de cause selon jugement incident du 13 septembre 2018, il convient de leur octroyer un montant global, solidairement entre elles, par analogie à ce que l'art. 106 al. 3 CPC prévoit pour les parties débitrices des frais. c) Conformément à l'art. 95 al. 2 CPC, les frais judiciaires comprennent en particulier l'émolument forfaitaire de décision (let. b ; cf. art. 28 in fine et 30 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]) et les frais d'administration des preuves (let. c ; cf. art. 87 s. et 91 al. 1 TFJC pour la preuve testimoniale et les honoraires d'interprètes). En l'espèce, les frais de la demanderesse comprennent un émolument de 27'868 fr. pour chacun des deux procès ouverts, ainsi que les frais d'audition de témoins par 3'275 fr. et des frais d'interprète par 72 fr. 90, représentant 59'083 fr. 90 en tout ([2 x 27'868 fr.] + 3'275 fr. + 72 fr. 90). La défenderesse AB\_\_\_\_\_AG a avancé des frais d'audition de témoins qui sont arrêtés à 2'946 fr. 40. La défenderesse A.\_\_\_\_\_AG n'a avancé aucuns frais. La demanderesse succombante devra ainsi restituer les frais avancés par la défenderesse AB\_\_\_\_\_AG, par 2'946 fr. 40. d) Celle-ci, et la défenderesse A.\_\_\_\_\_AG, ont en outre droit à de pleins dépens (art. 95 al. 3 CPC), à la charge de la demanderesse, comprenant le défraiement d'un représentant professionnel (let. b) et les débours nécessaires (let. a). L'indemnité doit être fixée dans une fourchette comprise entre 16'000 fr. et 80'000 fr. (art. 4 TDC) plus débours, en principe arrêtés à 5% du défraiement octroyé (cf. art. 19 al. 2 TDC). En l'occurrence, les défenderesses agissent par l'entremise d'un conseil commun, et ont donc droit, solidairement entre elles, à un montant de 63'000 fr., incluant 60'000 fr. pour le défraiement de leur conseil, et 3'000 fr. pour les débours de celle-ci. e) En définitive, la demanderesse devra verser aux défenderesses, solidairement entre elles, un montant de 65'946 fr. 90 (63'000 fr. + 2'946 fr. 90), à titre de dépens et de restitution d'avances de frais. VI. Les décisions prises en instance cantonale unique (art. 5 ss CPC) doivent, d'après l'art. 112 LTF (loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; RS 173.110), être communiquées par écrit. Une communication orale suivie d'une motivation écrite selon les art. 239 al. 1 et 2 CPC est exclue. La réserve du droit cantonal prévue à l'art. 112 al. 2 LTF ne s'applique pas non plus, car le domaine de la procédure civile ne ressort plus du droit cantonal (Stahelin, in Sutter-Somm et alii (éd.), *Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung*, 3 e éd., Zurich 2016, n. 38 ad art. 239 CPC ; Oberhammer in Basler Kommentar ZPO, 3 e éd., 2017, n. 10 ad art. 239 CPC ; Hofmann/Lüscher, *Le Code de procédure civile*, Berne 2009, p. 150). Le présent jugement est dès lors motivé d'office.

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