

VD_FINDINFO Jug / 2024 / 75 vom 7. Mai 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-05-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2024___75

FR: VD_FINDINFO Jug / 2024 / 75 du 7 mai 2024

IT: VD_FINDINFO Jug / 2024 / 75 del 7 maggio 2024

Regeste

DÉBAUCHAGE | 340 CO, 340a CO, 2 LCD, 4 let. a LCD, 4 let. c LCD

Erwägungen

E. 30

mars 1911; RS 220). Elle estime son dommage à 214'121 fr. et conclut à ce que les défendeurs soient reconnus débiteurs de cette somme et lui en doivent immédiat paiement à titre de dommages et intérêts ou de remise du gain. Les défendeurs concluent principalement à l'irrecevabilité de la demande et subsidiairement à son rejet. Ils soutiennent notamment que la prétendue baisse du chiffre d'affaires de la demanderesse n'est nullement imputable aux défendeurs, mais qu'elle est bien plutôt la conséquence de la gestion désastreuse de la société entre la fin de l'année 2019 et le début de l'année 2020, laquelle a eu des répercussions sur ses performances, la satisfaction de ses clients et l'implication de ses employés. II. Les défendeurs concluent principalement à l'irrecevabilité de la demande du 24 mars 2021 faute de compétence ratione loci. Ils soutiennent que la cour de céans n'est pas compétente dès lors que la demanderesse fonde sa prétention en dommages-intérêts notamment sur une prétendue violation de son contrat de travail par le défendeur et que ce document prévoit la compétence exclusive des tribunaux [...] et du Tribunal fédéral. Cette question a déjà été tranchée par la cour de céans qui a admis la recevabilité de la demande du 24 mars 2021 sous l'angle de l'art. 59 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) par décision rendue le 15 décembre 2021. La cour de céans, instance cantonale unique au sens de l'art. 5 al. 1 let. d CPC, est ainsi compétente pour examiner les prétentions de la demanderesse, tant sous l'angle de la loi contre la concurrence déloyale à laquelle se rattache la majorité des considérations de cette dernière, que sous celui des art. 319 ss CO. III. La demanderesse prétend que les défendeurs ont débauché certains de ses employés et de ses clients, et qu'ils offrent des services concurrentiels à son activité par le biais de la société défenderesse en violation de la LCD. Selon elle, le défendeur aurait ainsi violé la clause de prohibition de faire concurrence figurant dans son contrat de travail et les conditions des art. 2, 4 et 11 LCD seraient réunies. a) aa) Selon l'art. 340 al. 1 CO, le travailleur peut s'engager par écrit envers l'employeur à s'abstenir, après la fin du contrat, de lui faire concurrence de quelque manière que ce soit, notamment d'exploiter pour son propre compte une entreprise concurrente, d'y travailler ou de s'y intéresser. 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, c'est-à-dire un préjudice

important au regard du chiffre d'affaires de l'employeur (art. 340 al. 2 CO; ATF 145 III 365 consid. 3 ; ATF 102 II 211 consid. 5; ATF 131 III 473 consid. 3. 2; Aubert, Commentaire romand, n. 3 ad art. 340 CO ; Duc/Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, Lausanne 1998, n. 26 ad art. 340 CO). Le défaut de l'une de ces conditions cumulatives entraîne la nullité de la clause de prohibition de concurrence (Wylser/Heinzer, Le droit du travail, 4e éd., p. 719). 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. D'après la jurisprudence, il convient d'examiner en premier lieu la validité de la clause de prohibition de concurrence ; en effet, si celle-ci n'est pas valable, la question ne se pose pas de savoir si la prohibition en cause est excessive et doit être réduite par le tribunal en application de l'art. 340a al. 2 CO (ATF 145 III 365 consid. 3.2, JdT 2020 II 295). L'interprétation des actes juridiques qui sont soumis à des exigences de forme suit les mêmes principes que celle des actes juridiques qui n'y sont pas soumis (ATF 127 III 529 consid. 3c, JdT 2002 I 432, SJ 2002 I 62; ATF 122 III 361 consid. 4, JdT 1997 I 206; ATF 121 III 118 consid. 4b/bb, JdT 1995 I 274 [rés.]). Selon ces principes, il y a lieu de déterminer sur la base de l'ensemble des circonstances la volonté réelle et commune des parties ou - lorsque celle-ci ne peut pas être établie - comment leurs déclarations de volonté pouvaient être comprises de bonne foi. Pour déterminer la volonté objective des parties, leurs déclarations de volonté doivent être interprétées dans chaque cas d'espèce dans le sens qu'un destinataire de bonne foi pouvait et devait leur donner eu égard à leur teneur, au contexte et à l'ensemble des circonstances (ATF 145 III 365 déjà cité consid. 3.2 ; ATF 140 III 134 consid. 3.2 ; ATF 135 III 295 consid. 5.2, SJ 2009 I 396 ; ATF 132 III 24 consid. 4). Lorsque la volonté des parties a été déterminée d'après les méthodes générales d'interprétation, il faut encore examiner, pour les actes juridiques soumis à des exigences de forme, si le contenu de l'acte juridique est exprimé de manière suffisante dans la forme prescrite par la loi (ATF 122 III 361 consid. 4; ATF 121 III 118 consid. 4b/bb, JdT 1995 I 274 [rés.]; concernant la prohibition de faire concurrence, cf. TF 4C.44/2002 du 9 juillet 2002 consid. 2.2-2.4; et TF 4C.298/2001 du 12 février 2002 consid. 1c). La volonté des parties ainsi constatée reste sans portée lorsqu'elle n'est pas suffisamment exprimée en la forme prescrite par la loi (sur l'exposé complet relatif à ce point, cf. TF 4A_172/2018 du 13 septembre 2018 consid. 4.3.1). Selon le Tribunal fédéral (ATF 145 III 365 déjà cité consid. 3.5.1), il convient de préciser qu'une interdiction de faire concurrence dont l'étendue, du point de vue temporel, spatial ou matériel ne peut pas être réellement déterminée ni ne peut l'être sur la base d'une interprétation selon le principe de la confiance ne produit d'emblée aucun effet, à l'instar d'une prohibition qui ne contient aucune limite (Bohny, das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot, 1988, pp. 88, 125; Bohny, Stellenwechsel und Entlassung, 2012, n. 7.12; Aubry Girardin, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 22 ad art. 340a CO; Schweingruber, Kommentar zum Arbeitsvertrag des schweizerischen Obligationenrechts, 1976, n. 5 ad art. 340a CO; Wylser/Heinzer, Droit du travail, 2014, p. 725; cf. ég. Busse, Wirksamkeitsvoraussetzungen der Konkurrenzklausele, 1990, pp. 93 ss; Dreyer, Obligation de non-concurrence, in La pratique contractuelle, 2015, pp. 211, 216 ss; Witzig, Droit du travail, 2018, n. 1018). En droit actuel, l'étendue de l'interdiction de faire concurrence qui doit être limitée conformément à l'art. 340a al. 1 CO, est un élément objectivement essentiel du contrat, lequel doit être couvert par la réserve de la forme écrite (sur le principe, cf. ég. Staehelin, Zürcher Kommentar, Obligationenrecht, 2013, n. 8 ad art. 340 CO). A cet égard,

les prescriptions concernant la détermination du contenu de la clause de prohibition de faire concurrence selon l'art. 340a al. 1 CO et la forme écrite prévue par l'art. 340 al. 1 CO sont intrinsèquement liées (TF 4C.385/1991 du 23 octobre 1992 consid. 4b). En effet, cela irait complètement à l'encontre de la fonction de protection et de mise en garde rattachée à l'exigence de la forme écrite, si un employé touché par une telle prohibition ne pouvait pas en déduire le degré de limitation de son avenir professionnel (cf. TF 4C.385/1991 du 23 octobre 1992 consid. 4b; Haefliger, *Das Konkurrenzverbot im neuen schweizerischen Arbeitsvertragsrecht*, 1975, pp. 41 ss ; Rehbindler/Stöckli, *Berner Kommentar*, 2014, n. 7 ad art. 340 CO). On peut d'autre part attendre de l'employeur qu'il se préoccupe avec le soin nécessaire de la description de l'étendue de l'interdiction dans le temps, dans l'espace et quant au genre d'affaires concernées (cf. Streiff/von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 2012, n. 7 ad art. 340a CO). Sinon, il pourrait, sans préjudice de ses propres intérêts, se dispenser de clarifier certains points (Busse, op. cit., p. 93). Ce n'est que lorsque l'étendue d'une clause d'interdiction de faire concurrence a été définie temporellement, spatialement et matériellement que celle-ci peut être réduite dans une mesure conforme à l'art. 340a al. 2 CO, s'il s'avère qu'elle est excessive. Le point de savoir si la limitation de l'étendue contractuellement convenue est admissible ou si elle doit être définie plus restrictivement par le tribunal, se détermine au vu d'une appréciation globale de son étendue, compte tenu du genre d'affaires, du lieu et de la durée. Le critère décisif est de savoir si la prohibition compromet l'avenir économique du travailleur dans une mesure qui n'est pas justifiée par l'intérêt de l'employeur (ATF 130 III 353 consid. 2 et les réf., JdT 2005 I 12; TF 4C.100/2006 du 13 juillet 2007 consid. 2.5). 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 applicable 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 (principe du marché). En dehors de ce territoire, l'employeur ne dispose d'aucun intérêt digne de protection à interdire au travailleur d'exercer une activité, qui ne peut lui causer de préjudice (TF 4A_466/2012 du 12 novembre 2012 consid. 5.2.1 ; TF 4C.44/2002 du 9 juillet 2002 consid. 2.4). 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). Il convient d'en juger en comparant les intérêts des deux parties. A défaut d'intérêt digne de protection de l'employeur, la restriction est contraire à l'équité. Elle ne l'est en revanche pas lorsque les intérêts des deux parties sont d'égale valeur ou lorsque ceux de l'employeur l'emportent (TF 4A_466/2012 du 12 novembre 2012 consid. 5.2.1 et les références citées ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 918). En cas de doute, par exemple lorsque la clause de prohibition est libellée de manière imprécise et qu'elle peut donner lieu à interprétation, il convient de trancher en faveur du travailleur (Tercier/Favre/Eigenmann, *Les contrats spéciaux*, 4 e éd., n. 3852 et les références citées ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 915). bb) Selon la jurisprudence constante du Tribunal fédéral en

matière de clauses de prohibition de concurrence, 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 (TF 4A_205/2021 du 20 décembre 2021 consid. 4.2 ; ATF 138 III 67 consid. 2.2.1 ; TF 4A_116/2018 consid. 4.1, SJ 2019 I pp. 463 ss). Il en est de même lorsque le client était déjà un client de l'employé avant que celui-ci rejoigne l'employeur. En effet, la clause de non-concurrence ne s'applique qu'aux clients de l'employeur avant l'engagement de l'employé auprès de celui-ci et à ceux qui ont été acquis par la suite (TF 4A_205/2021 du 20 décembre 2021 consid. 4.1). 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 (Cciv, CM22.031207 - 18/2022/JMN). b) aa) Le droit de la concurrence tend à garantir un fonctionnement correct de la libre concurrence entre les différents acteurs présents sur le marché, ce fonctionnement étant perturbé lorsque l'un d'entre eux adopte un comportement déloyal (ATF 117 II 199 consid. 2, JdT 1992 I 376). Aux termes de l'art. 2 LCD, 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. Les art. 3 à 8a LCD concrétisent ce principe en énonçant, à titre exemplatif, une série de comportements déloyaux (ATF 131 III 384 consid. 3; TF 4C.170/2008 du 28 août 2006 consid. 3). La clause générale de l'art. 2 LCD n'entre donc en ligne de compte qu'à titre subsidiaire, si le comportement reproché ne tombe pas sous le coup des art. 3 à 8a LCD (TF 4A_371/2010 du 29 octobre 2010 consid. 8.1; ATF 133 III 431 consid. 4.1 et les références citées). Pour qu'il y ait acte de concurrence déloyale, il ne suffit pas que le comportement apparaisse déloyal au regard de la liste d'exemples figurant aux art. 3 à 8a LCD. Il faut encore, comme le montre la définition générale de l'art. 2 LCD, qu'il influe sur les rapports entre concurrents ou entre fournisseurs et clients, autrement dit qu'il influence le jeu de la concurrence, le fonctionnement du marché. L'acte doit ainsi être objectivement propre à avantager ou désavantager une entreprise dans sa lutte pour acquérir de la clientèle, ou à accroître ou diminuer ses parts de marché ainsi qu'être objectivement propre à influencer le marché et le jeu de la concurrence, indépendamment de la volonté de l'intéressé d'influencer l'activité économique de son concurrent (ATF 126 III 198 consid. 2c/aa). Selon la jurisprudence, il faut commencer par examiner, sur la base de la clause générale, si l'on est vraiment en présence d'un comportement qui peut influencer sur la concurrence. Si tel est le cas, il convient de se demander, dans l'optique de la clause générale, comment ce comportement peut avoir une influence néfaste sur la concurrence, et ce en tenant compte de la morale en affaires et de la concurrence. Lorsqu'on aura ainsi établi un rapport entre, d'une part, le comportement en cause et, d'autre part, la loyauté du concurrent et le bon fonctionnement de la

concurrence, on examinera si ce genre de comportement est visé par les actes déloyaux énoncés aux art. 3 à 8a LCD. Même si ces actes ne sont que des exemples du comportement déloyal défini à l'art. 2 LCD, l'interprétation conforme à la loi de cette clause générale doit s'orienter nécessairement d'après les cas particuliers des articles qui suivent. En effet, les faits qui y sont mentionnés sont pour partie articulés avec une telle précision qu'ils tracent les limites entre comportement loyal et comportement déloyal (ATF 133 III 431 consid. 4.3, rés. in SJ 2007 I 562). Lorsqu'un comportement correspond aux faits particuliers des art. 3 à 8a LCD, il est sans autre examen également déloyal au sens de la clause générale (Baudenbacher, *Lauterkeitsrecht, Kommentar zum Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb*, 2001, n. 7 ad art. 2 LCD). Ainsi, en appliquant la méthode appropriée, l'on doit vérifier si le comportement critiqué ne remplit pas l'une des conditions des art. 3 à 8a LCD, étant précisé qu'en analysant les faits particuliers énoncés dans ces dispositions, il importe de déterminer si chacun de ces faits définit de manière exhaustive un certain comportement particulier ou si, au contraire, la qualification du fait doit être comprise de manière plus générale, sans épuiser l'acte spécialement visé (ATF 133 III 431 consid. 4.3, rés. in SJ 2007 I 562).

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). En revanche, le fait de chercher à engager du personnel travaillant chez un concurrent n'est en principe pas illicite, même en offrant à celui-ci un salaire plus élevé (RJN 1998 p. 150 consid. 3a; Baudenbacher, op. cit., n. 289 ad art. 2 LCD et les références citées). La reprise d'équipes de travail entières n'est en soi pas davantage déloyale si les travailleurs dénoncent leurs contrats en bonne et due forme (Sic! 2000 p. 714 consid. 3a; RSPI 1990 p. 425 consid. 3a). Le débauchage d'employés est donc en règle générale licite, à moins de circonstances particulières consistant soit dans le but visé, soit dans les moyens utilisés tels que l'incitation des employés à donner leur congé en violation de leurs obligations contractuelles, la privation de manière planifiée de tout le personnel d'un concurrent ou de tous les cadres composant la structure décisionnelle de l'entreprise, le débauchage aux fins d'exploiter à son compte l'expérience et le savoir-faire spécifique d'une entreprise, etc. (Sic! 2000 p. 714 consid. 3a; Sic! 1997 p. 219 consid. 2d; RSPI 1990 p. 420 consid. 5; Baudenbacher, op. cit., n. 289 et 291 ad art. 2 LCD). Néanmoins, il n'y a pas d'incitation à rompre le contrat par le simple fait de proposer à un employé de conclure un contrat lorsque celui-ci arrive à terme, lorsqu'il a été résilié, ou lorsque l'employé concerné a déjà en son for intérieur pris la décision de donner son congé, notamment en raison de mesures de restructuration annoncées par son employeur (cf. Sic! 2000 p. 714 consid. 3a).

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. On ne peut parler de rupture de contrat au sens de l'art. 4 let. a LCD que lorsqu'un

contrat est effectivement violé (ATF 133 III 431 consid. 4.5, JdT 2007 I 194, JdT 2008 I 34, SJ 2007 I 562), soit lorsque le concurrent déloyal incite le tiers à ne pas respecter les obligations qu'il a contractées avec autrui pour prendre la place de ce dernier. En revanche, il n'y a pas d'incitation déloyale lorsque la résiliation du contrat est conforme aux clauses contractuelles ou qu'elle repose sur de justes motifs, dès lors qu'elle constitue l'utilisation d'un droit prévu par le contrat ou par la loi (ATF 129 II 497 consid. 6.5.6 et les références citées, SJ 2004 I 165, Sic! 2/2004 p. 129, PJA 1004 1007). En particulier, la simple prise de contact avec un partenaire contractuel ne constitue pas encore une incitation. De même, de vagues allusions ou l'indication de la possibilité de conclure un contrat équivalent ou plus avantageux ne suffisent pas (Sic! 11/2004 p. 884 consid. 3.2). 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. 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). En outre, 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. La limite entre les préparatifs admissibles et un véritable détournement de la clientèle n'est pas toujours facile à tracer (TF 4A_116/2018 du 28 mars 2019 consid. 3.1.2). Il convient en outre de relever que le fait qu'il existait une clause de prohibition de faire concurrence dans le contrat de travail qui liait l'employé à son employeur ne constitue pas un indice qu'il pourrait y avoir distorsion de concurrence. c) En l'espèce, le défendeur a commencé à travailler pour la demanderesse en qualité de superviseur le 2 janvier 2014. Il est devenu directeur adjoint le 1^{er} décembre

2017, avec la responsabilité du département Electroménager et Buanderies, ceci jusqu'à sa démission le 17 octobre 2019 pour le 31 décembre 2019. Au mois de février 2016, la société a introduit dans son but statutaire « le commerce, l'entretien, la réparation, l'installation et l'exploitation de buanderies industrielles ou privées ainsi que d'équipement électro-ménager pour immeubles locatifs ou habitations privées », services qu'elle ne proposait pas auparavant. Le contrat de travail du défendeur du 7 novembre 2017 prévoyait une clause relative au secret professionnel. Elle l'engageait à garder le secret sur les informations auxquelles il pourrait avoir accès dans l'exercice de son travail concernant la société ou ses clients, pendant la durée de son emploi ainsi qu'après la fin de celui-ci. Le contrat contenait également une clause de non-concurrence stipulant qu'à la fin des rapports de travail, le défendeur s'abstiendrait pendant deux ans de faire concurrence et notamment d'utiliser les relations et les renseignements obtenus de par son activité au sein de la demanderesse, toute violation de cette obligation pouvant donner lieu à une demande en dommages-intérêts. Il apparaît que cette clause de non-concurrence ne remplit toutefois pas les conditions de validité de l'art. 340a al. 1 CO. En effet, si elle est limitée en termes de temps, elle ne l'est pas sur le plan territorial puisqu'elle ne contient aucune limite de lieu et, faute d'allégations à ce sujet par la demanderesse, l'interprétation de la volonté des parties sur la délimitation spatiale de la prohibition s'avère ici impossible. Or, lorsque la clause de non-concurrence ne contient pas les trois limites requises (temps, territoire et genre d'affaires), elle ne produit aucun effet (ATF 145 III 265 consid. 3.5.1). Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner les prétentions de la demanderesse sous l'angle d'une prétendue violation de son contrat par le défendeur. S'agissant d'une éventuelle violation de la LCD par les défendeurs, il ressort de l'état de fait que lorsque le défendeur était directeur adjoint de la demanderesse, il avait connaissance des affaires de la société relatives à son activité dans le domaine de l'électroménager, soit de ses offres de prix et de l'identité de ses clients, notamment de ses clients réguliers comme [...], la [...], la [...], [...], [...], la [...] et la [...]. La demanderesse effectuait des travaux d'installation et/ou d'entretien d'électroménager dans les immeubles détenus et/ou gérés par ces sept sociétés. Il apparaît qu'à la fin de l'année 2019, la demanderesse a connu de nombreuses difficultés organisationnelles et financières. Il n'y avait en effet plus assez de personnel pour répondre aux demandes des clients dans la structure électroménager de la demanderesse. Plusieurs collaborateurs de la société s'interrogeaient sur la santé financière de celle-ci et certains ont démissionné. Il y avait moins de travail, moins de commandes, moins de clients et une diminution de l'implication des collaborateurs. En outre, certains fournisseurs avaient bloqué les comptes de commandes de la demanderesse à cause de factures impayées et exigeaient désormais un prépaiement. De fait, l'activité de l'électroménager de la société était en « stand-by forcé ». Il en est résulté un retard dans la facturation, une diminution des liquidités de la demanderesse et de son chiffre d'affaires, une diminution de la masse salariale et des pertes sur clients. La demanderesse a par ailleurs changé de mains le 1^{er} novembre 2019, lors de son rachat par le groupe [...], ce qui n'a pas produit d'effets à court terme comme l'a relevé le comptable de la société par courriel du 4 février 2020 (« Aujourd'hui et comme depuis le rachat de la société début novembre, nous sommes obligés de faire les pompiers pour pérenniser la situation financière de la société (...) »). C'est dans ce contexte que, par courrier du 17 octobre 2019, le défendeur a donné sa démission pour le 31 décembre 2019, non sans s'inquiéter régulièrement auprès de la demanderesse du futur de la société. En effet, par courriel du 15 novembre 2019, le défendeur a notamment informé la demanderesse de la situation délicate dans laquelle se trouvait le personnel (« Je fais de mon

mieux mais sachez que la situation va bientôt devenir critique ») ainsi que les clients (« les clients ne sont pas contents car ils ne voient pas l'avenir et n'ont pas d'informations ») et il a soulevé la question de son remplacement à brève échéance afin de pouvoir assurer une reprise adéquate de son poste par la personne concernée (« Comme je l'ai dit, il faut trouver mon remplaçant pour que je puisse lui montrer comment les choses fonctionnent et que l'entreprise ait un avenir »). Par courriel du 19 décembre 2019 adressé à la direction de la demanderesse, le défendeur a transmis à nouveau ses inquiétudes concernant l'avenir de la société (« Je te rappelle encore une fois que je n'ai aucun remplaçant et personne n'a pointé le bout de son nez. Ce n'était pas faute de le dire . (...) Je continue mon travail de la même façon jusqu'au 31.12.2019, afin que le bateau ne coule pas. Les clients sont sidérés de la situation de X._____ du jour au lendemain . »). Le 1^{er} janvier 2020, le défendeur a rejoint la défenderesse, qui est active sur le même marché que la demanderesse, d'abord en qualité de directeur puis d'administrateur. Il s'avère qu'il a été engagé au sein de la défenderesse dont la mère du défendeur était alors administratrice, afin de développer le département électroménager de la société et que la raison sociale de celle-ci a par ailleurs été modifiée le 6 décembre 2019 dans ce but, passant de I._____ à I._____. Si le défendeur travaillait encore à cette date pour la demanderesse, il avait toutefois déjà donné sa démission (le 17 octobre 2019 pour le 31 décembre 2019). Or, même dans le cas où un employé est encore lié par un contrat de travail à son employeur, la jurisprudence considère qu'il est en soi légitime que l'employé qui envisage de se mettre à son compte ou de fonder avec d'autres une entreprise concurrente, puisse entreprendre des préparatifs avant que le contrat de travail ne prenne fin, tout en respectant son devoir de fidélité qui lui interdit de commencer à concurrencer son employeur, de débaucher des employés ou de détourner de la clientèle avant la fin de la relation de travail. En l'occurrence, ces conditions ont été respectées par le défendeur. S'agissant des anciens employés de la demanderesse, il ressort de l'état de fait qu'au 1^{er} avril 2020, alors que la situation de la société ne s'était pas encore améliorée, quatre d'entre eux travaillaient pour le compte de la défenderesse. Il ne ressort toutefois pas de l'instruction que le défendeur aurait rencontré des collaborateurs de la demanderesse ou qu'il aurait fomenté une opération planifiée et systématique de débauchage de grande envergure auprès des employés de la société. Il apparaît bien plutôt que les changements au sein de la société et l'état de sa santé financière ont affecté la motivation et la confiance de nombreux collaborateurs, qui ont préféré démissionner et postuler ailleurs. Il n'est pas non plus établi que le défendeur aurait incité des employés à violer leur contrat de travail notamment en les encourageant à trahir des secrets de la société ou qu'il aurait incité les employés démissionnaires à résilier leur contrat de travail en violation de leurs obligations contractuelles. S'agissant des clients de la demanderesse, il ressort de l'état de fait que celle-ci ne pouvait honorer les commandes de plusieurs d'entre eux dès 2019, ce qui a eu pour conséquence qu'ils se sont tournés d'eux-mêmes vers la défenderesse (cf. courriel du 23 janvier 2020 adressé à [...] par [...] : « (...) nous avons de nombreux bons de commandes qui sont restés sans réponses. J'ai donc demandé à la gérance de contacter d'autres entreprises car nous avons des urgences. »). La demanderesse n'a pas apporté la preuve qu'il y aurait eu même une simple prise de contact par les défendeurs auprès des clients concernés. Si les services proposés par les défendeurs sont effectivement en concurrence avec les services proposés par la demanderesse, celle-ci n'a pas réussi à démontrer qu'il s'agirait d'une concurrence déloyale. Il n'est par ailleurs pas établi que les clients concernés ne traitent plus du tout avec la demanderesse, dès lors que celle-ci fonctionne, comme la défenderesse, sur la base de commandes ponctuelles des

clients selon les besoins de ces derniers, qu'ils sont libres d'adresser à l'entreprise de leur choix (cf. courriel du 27 janvier 2020 adressé à [...] par [...] : « Les cas étant tout de même urgents, les gérants vont demander à d'autres entreprises et quand vous aurez repris à 100%, on donnera l'instruction de passer par vous »). Au vu de ce qui précède, la demanderesse n'a donc pas réussi à démontrer que le défendeur aurait violé ses obligations contractuelles ou que le comportement des défendeurs pourrait être qualifié de déloyal au sens de la LCD. Les conclusions prises par la demanderesse à l'encontre des défendeurs par demande du 24 mars 2021 et par réplique du 17 septembre 2021 doivent donc être rejetées. IV. a) Aux termes de l'art. 106 al. 1 principio 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. Les frais judiciaires 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). Les dépens comprennent le défraiement d'un représentant professionnel et les débours nécessaires (art. 95 al. 3 let. a et b CPC). Ces derniers, qui sont en principe estimés à 5 % du défraiement du mandataire professionnel et s'ajoutent à celui-ci, incluent notamment les frais de déplacement, de téléphone, de port et de copie (art. 19 TDC [tarif des dépens en matière civile du 13 novembre 2010, BLV 270.11.6]) b) En l'espèce, les frais judiciaires, arrêtés à 19'704 fr. (art. 18, 87 al. 1 et 2 et 97 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010, BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de la demanderesse qui succombe. De plus, elle versera aux défendeurs, solidairement entre eux, des dépens qu'il convient d'arrêter à 20'000 fr. (art. 4 TDC) à titre de défraiement de leur mandataire professionnel (art. 3 al. 2 TDC) plus débours nécessaires de 1'000 fr. (art. 19 al. 2 TDC). * * * * *

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