

## **VD\_FINDINFO ML / 2018 / 45 vom 24. Mai 2018**

VD Tribunal cantonal, 2018-05-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_ML\\_\\_\\_2018\\_\\_\\_45](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_ML___2018___45)

FR: VD\_FINDINFO ML / 2018 / 45 du 24 mai 2018

IT: VD\_FINDINFO ML / 2018 / 45 del 24 maggio 2018

### **Regeste**

MAINLEVÉE PROVISOIRE, TITRE DE MAINLEVÉE, CONTRAT DE TRAVAIL, PROHIBITION DE CONCURRENCE | 340 al. 1 CO, 340 al. 2 CO, 340 CO, 340a al. 1 CO, 340a al. 2 CO, 340a CO, 82 al. 1 LP, 82 LP

### **Erwägungen**

#### **E. 8**

novembre 2011/487 ; CPF 10 mai 2013/193 ; JdT 1980 II 32 et 1978 II 94). d) En l'espèce, la recourante se prévaut d'une violation, par l'intimée, d'une clause pénale contenue dans le contrat de travail qui les a liés. Il s'agit donc d'examiner si la recourante établit par titre la validité de la clause pénale, l'inexécution de la prestation promise et, enfin, que la peine conventionnelle ne doit pas être réduite (cf. infra ch. III à V). III. a) Selon l'art. 340 al. 1 CO, le travailleur qui a l'exercice des droits civils 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. Selon l'art. 340 al. 2 CO, la prohibition de faire concurrence n'est valable que si 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 si l'utilisation de ces renseignements est de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible. La connaissance de la clientèle, ou les secrets de fabrication ou d'affaires, ne doivent pas être des informations connues de tous. Ainsi, par secret d'affaires, il faut entendre les connaissances qui touchent à des questions techniques, organisationnelles ou financières, qui sont spécifiques et que l'employeur veut garder secrètes. En revanche, les connaissances qui peuvent être obtenues dans toutes les entreprises de la branche ressortissent à l'expérience professionnelle du travailleur et n'ont rien à voir avec des secrets. Il appartient à l'employeur de démontrer que les connaissances litigieuses sont objectivement secrètes (TF 4A\_31/2010 du 16 mars 2010, consid. 2.1 ; TF 4A\_417/2008 du 3 décembre 2008 consid. 4.1 ; Aubry Girardin, in Dunant/Mahon (éd.), Commentaire du contrat de travail, nn. 24 ss ad art. 340 CO, pp. 836 ss et les réf. cit.). En ce qui concerne plus particulièrement la connaissance de la clientèle, il faut que dans le cadre de son travail le salarié ait eu des contacts avec les clients ou à tout le moins connaisse leurs souhaits et préférences, de sorte que, si ceux-ci lui passaient une commande, il serait en mesure de satisfaire leurs besoins de manière plus efficace grâce aux connaissances acquises chez son ancien employeur (Aubry Girardin, op. cit, n. 25 ad art. 340 CO et les références). Selon la jurisprudence de la cour de céans, la validité de la clause de non-concurrence concerne le titre invoqué pour obtenir la mainlevée de sorte qu'il appartient au poursuivant de l'établir, faute de quoi il ne dispose pas d'un titre de mainlevée, soit d'un titre équivalent à une reconnaissance de dette, l'opposition ne pouvant être levée sur la base d'un titre dont la validité n'est pas prouvée (CPF, 10 mai

2013/193 ; CPF, 9 décembre 2010/479). b) En l'espèce, il appartenait donc à la recourante de rendre vraisemblable que l'intimée avait accès à de telles connaissances. Elle ne l'a pas fait. On sait uniquement, d'après les pièces produites par la recourante en première instance, que l'intimée était engagée en qualité de « conseillère en personnel », ce qui est insuffisant. Pour ce premier motif, le recours doit être rejeté IV. a) A teneur de l'art. 340a al. 1, première phrase, CO, la prohibition 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 contrairement à l'équité Lorsque que la clause ne contient pas ces trois limites, elle doit être considérée comme nulle (Wylser/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., p. 719 et les références). A cet égard, la cour de céans a considéré, dans le cas d'un informaticien n'oeuvrant pas à un niveau élevé, qu'interdire à l'intéressé d'exercer une activité similaire au sein d'une entreprise qui avait le même but que son ancien employeur aurait conduit en pratique à l'empêcher de retrouver un travail dans la branche de l'informatique, que ce soit dans la création de logiciels la formation, le conseil ou la vente, cela d'autant que la limitation de la clause de prohibition de concurrence quant au lieu, si elle était acceptable, était large (rayon de 100 km) (CPF, 9 décembre 2016/374). b) En l'espèce, la clause de prohibition de concurrence prévoit que la collaboratrice s'engage à ne pas faire concurrence à la recourante directement ou indirectement dans les domaines du travail temporaire, du placement fixe et de l'outsourcing. Elle s'applique au canton du Valais et aux cantons voisins et a une durée de deux ans. L'intimée ne travaillait pas à un niveau particulièrement élevé et il apparaît que la clause de prohibition de concurrence en cause lui interdit, à l'instar du cas tranché par l'arrêt CPF, 9 décembre 2016/374, de travailler dans son domaine d'activité pendant deux ans. La limitation quant au genre d'affaire apparaît, combinée avec celle relative au lieu, excessive. Il s'ensuit que, également sur ce point, l'invalidité de la clause de prohibition de concurrence en cause est plus vraisemblable que sa validité. Le recours doit également être rejeté pour ce motif. V. a) Aux termes de l'article 340a alinéa 2 CO, le juge peut réduire selon sa libre appréciation une prohibition excessive, en tenant compte de toutes les circonstances ; il aura égard, d'une manière équitable, à une éventuelle contre-prestation de l'employeur. Comme l'a relevé le premier juge, le critère décisif à cet égard est de savoir si la prohibition de faire concurrence compromet l'avenir économique du travailleur d'une manière que les intérêts de l'employeur ne suffisent pas à justifier ou qui serait contraire à l'équité (ATF 130 III 353, JT 2005 I 12). A cet égard, il faut comparer les intérêts du salarié et ceux de l'employeur. La clause est valable si les intérêts des deux parties sont d'égale valeur ou si ceux de l'employeur l'emportent (TF 4A\_466/2012 du 12 novembre 2012 consid. 4 et les réf. cit.). Lorsque le travailleur n'occupait pas une fonction élevée ou ne recevait pas un salaire permettant d'admettre une compensation forfaitaire à l'atteinte de son avenir économique, une indemnité de carence doit en principe lui être allouée si la clause de prohibition de concurrence lui impose des obligations additionnelles à celles découlant des rapports de travail. A défaut, la clause peut, selon les circonstances, être considérée comme inéquitable, et, partant, excessive (Wylser/Heinzer, op. cit., pp. 728 ss). b) En l'espèce, il n'est pas rendu vraisemblable que l'intimée exerçait une fonction dirigeante au sein de la société recourante. Son salaire brut était fixé à 4'800 fr. par mois dès le 1<sup>er</sup> avril 2008, puis a été augmenté à 5'800 fr. à une date que l'on ne connaît pas, puis à 7'200 fr. par mois (brut) dès le 1<sup>er</sup> novembre 2016. Même le salaire ainsi augmenté ne suffit pas à faire admettre une compensation forfaitaire à l'atteinte à l'avenir économique que représente la clause litigieuse, qui représente six mois de salaire. Il s'agit là d'une atteinte économique tout à fait importante, même si en l'espèce la recourante réclame une

indemnité correspondant à quatre mois à 7'200 fr. et deux mois à 5'800 francs. Dans un arrêt déjà cité, la cour de céans a considéré qu'une peine conventionnelle équivalente à cinq fois un salaire mensuel brut de 5'000 fr. devait être considérée comme vraisemblablement excessive (CPF 9 décembre 2016/374). Il en va de même de la peine conventionnelle en cause et, conformément à la jurisprudence exposée ci-dessus (cf. consid IIc)), il n'appartient pas au juge de la mainlevée de déterminer la part admissible de celle-ci. Le recours doit également être rejeté pour ce motif. VI. En conclusion, le recours doit être rejeté et le prononcé confirmé. Vu le rejet du recours, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 630 fr., doivent être mis à la charge de la recourante (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas agi par l'intermédiaire d'un représentant professionnel.

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