

VD_GERICHTE CM24.009461 vom 26. März 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-03-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_CM24.009461

FR: VD_GERICHTE CM24.009461 du 26 mars 2024

IT: VD_GERICHTE CM24.009461 del 26 marzo 2024

Erwägungen

E. 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, 3e 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 incite des travailleurs, mandataires ou auxiliaires à trahir ou à surprendre de tels secrets de leur employeur ou mandant (cf. art. 4 let. a et c LCD), celui qui exploite de façon indue le résultat d'un travail qui lui a été confié, par exemple des offres, des calculs ou des plans (art. 5 let. a LCD), ou encore celui qui 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, 2e 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). b) En l'espèce, la requérante, qui est active dans la distribution de produits chimiques (notamment de couleurs, peintures, vernis, émaux et beaux-arts) et qui fait partie du groupe international [...] actif notamment dans la production et le commerce de peintures, a engagé l'intimé, qui travaillait alors pour une entité du groupe [...]. Le contrat de travail du 20 octobre 2017 prévoyait que l'intimé était engagé dès le 1er novembre 2017 en qualité de technico-commercial dans la région du [...] et de [...]. Aucune clause de prohibition de faire concurrence ne figurait dans le document. Dans l'exercice de son activité pour la requérante, l'intimé a eu accès aux bases de données et outil de gestion de la clientèle de la requérante lui permettant notamment de disposer des prix, marges et autres conditions de vente de la société ainsi que d'informations importantes sur les clients collectées par la requérante. Il ressort de l'état de fait que, dans le courant de l'année 2023, l'ambiance au sein de la requérante était difficile et que plusieurs employés envisageaient de quitter la société. C'est ce qu'a fait l'intimé en donnant sa démission le 21 août 2023 pour la fin du mois d'octobre 2023.

Dès le 1er novembre 2023, l'intimé a été engagé par l'intimée, qui est active dans le commerce de peintures, de revêtements muraux et de sols, comme responsable du développement commercial de la société dans la région du [...] et à [...]. Il s'avère qu'à la fin de l'année 2023, deux employés de la requérante, affectés par le départ de l'intimé et démotivés par les perspectives professionnelles au sein de la société, ont postulé auprès de l'intimée et obtenu un poste de travail dans cette entreprise. Les deux autres employés mentionnés à l'allégué 30 dont l'incitation par l'intimé à résilier leur contrat de travail avec la requérante aurait dû être prouvée par leur audition en plus de l'interrogatoire de cette dernière, ne l'a pas été puisque dits employés n'ont pas été entendus. Ainsi, si deux démissions d'employés ont suivi le départ de l'intimé, il ne ressort pas de l'instruction que celui-ci, avec l'appui ou l'instruction de l'intimée, aurait fomenté une opération planifiée et systématique de débauchage de grande envergure auprès des employés de la requérante afin de la paralyser et de l'affaiblir, contrairement à ce que celle-ci allègue. Il apparaît bien plutôt que les deux employés concernés, qui avaient noué des relations personnelles voire amicales avec l'intimé durant leur activité pour la requérante, ont décidé d'eux-mêmes de mettre un terme à leur contrat de travail, ceci en bonne et due forme. S'agissant du fournisseur de la requérante, il apparaît que, dans le cadre de son activité pour l'intimée, l'intimé a approché le directeur de la société [...], qu'il connaissait déjà, afin de se renseigner sur les nouveautés proposées par cette entreprise. Il s'avère que celle-ci ne travaille pas à l'exclusivité et que sa politique est de laisser le choix de l'entreprise au client, ce que son directeur a confirmé lors de son audition. L'allégation de la requérante selon laquelle le projet de l'intimé consisterait à ce que ledit fournisseur mette un terme à ses livraisons à la requérante et dirige sa production exclusivement vers l'intimée afin que celle-ci récupère la clientèle des produits [...] n'est donc pas établie.

Concernant les clients [...], [...], [...] et [...] (all. 39 ss) que l'intimé aurait incités pour qu'ils mettent un terme à leur relation avec la requérante et passent désormais des commandes auprès de l'intimée, ni leur existence en tant que clients de la requérante, ni les circonstances de fait alléguées par celle-ci ne sont prouvés. En effet, la requérante se contente d'offrir la pièce 9 (extrait d'une liste préparée par ses propres soins) pour prouver qu'ils figurent parmi ses clients et d'offrir son propre interrogatoire pour prouver leur débauchage par les intimés. Il en est de même d'un prétendu client genevois de la requérante dont l'identité n'est pas révélée et que seul l'interrogatoire de la requérante était à nouveau censé prouver les allégations relatives à son débauchage par les intimés. La requérante échoue donc à démontrer quels clients seraient concernés, quelles seraient les circonstances de la perte de ceux-ci et quels documents relatifs à sa clientèle seraient en possession de l'intimé. S'agissant du prétendu dénigrement de la requérante par celui-ci, cette dernière allègue simplement qu'« il ne peut à ce stade être exclu qu'[il] dénigre la requérante dans le cadre de ses tentatives de débauchage ». Cela n'est pas suffisant, même à l'aune de la vraisemblance. Au vu de ce qui précède, la requérante n'a donc pas réussi à démontrer que le comportement des intimés pourrait être qualifié de déloyal au sens de la LCD. Elle n'a pas établi, au degré requis au stade des mesures provisionnelles, qu'elle serait titulaire d'une prétention au fond, faute notamment de tout acte de concurrence déloyale établi et pouvant être imputé aux intimés. Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner si les autres conditions de l'art. 261 CPC sont réunies. La requête de mesures provisionnelles déposée par la requérante le 1er mars 2024 doit donc être rejetée.

VII. Les frais judiciaires de la présente ordonnance sont arrêtés à 2'912 fr. 80, soit 350 fr. à titre d'émolument des mesures superprovisionnelles (art. 30 du tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils ; BLV 270.11.5 ; ci-après : TFJC), 1'500 fr. à titre d'émolument des mesures provisionnelles (art. 28 TFJC) et 1'062 fr. 80 à titre de frais d'audition de témoins (art. 87 ss TFJC). En application des art. 104 al. 1 et 106 al. 1 CPC, ces frais sont mis à la charge de la partie succombante, soit la requérante, qui remboursera aux intimés l'avance de frais qu'ils ont versée à hauteur de 907 fr. 60. A teneur de l'art. 111 al. 1 CPC, les frais sont compensés avec les avances fournies par les parties. La partie à qui incombe la charge des frais verse le montant restant et les dépens, qui 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 du Tarif du 13 novembre 2010 des dépens en matière civile [TDC]; BLV 270.11.6). Les intimés, qui obtiennent entièrement gain de cause, ont droit à des dépens, solidairement entre eux, à la charge de la requérante, soit 4'500 fr. à titre de défraiement de leur conseil et 225 fr. de débours (art. 6 et 19 TDC). VIII. Le présent jugement, rendu par une instance cantonale unique au sens de l'art. 5 CPC est motivé d'office (Kriech, ZPO-Kommentar, 2e éd., n. 7 ad art. 239 CPC; Steck/Brunner, Basler Kommentar, 3e éd., n. 10 ad art. 239 CPC). * * * * *

Par ces motifs, le juge délégué, statuant à huis clos et par voie de mesures provisionnelles :
I. Rejette la requête de mesures provisionnelles déposée le 1er mars 2024 par la requérante Z. _____ à l'encontre des intimés X. _____ et R. _____. II. Arrête les frais de la procédure provisionnelle à 2'912 fr. 80 (deux mille neuf cent douze francs et huitante centimes) pour la requérante. III. Condamne la requérante à verser aux intimés, solidairement entre eux, le montant de 907 fr. 60 (neuf cent sept francs et soixante centimes) à titre de remboursement de leur avance de frais et de 4'725 fr. (quatre mille sept cent vingt-cinq francs), à titre de dépens. Le juge délégué : La greffière : S. Parrone M. Bron Du L'ordonnance qui précède, lue et approuvée à huis clos, est notifiée, par l'envoi de photocopies, aux conseils des parties. La présente ordonnance peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF et 90 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente

jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). La greffière : M. Bron

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