

VD_GERICHTE CO21.013107 vom 7. Mai 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-05-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_CO21.013107

FR: VD_GERICHTE CO21.013107 du 7 mai 2024

IT: VD_GERICHTE CO21.013107 del 7 maggio 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).

- 31 - 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, 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

- 32 - 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.

- 33 - 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 1er décembre 2017, avec la responsabilité du département Electroménager et Buanderies, ceci jusqu'à sa démission le

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.

- 34 - 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 1er 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

- 35 - 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 1er 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.

- 36 - S'agissant des anciens employés de la demanderesse, il ressort de l'état de fait qu'au 1er 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 »).

- 37 - 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). * * * * *

- 38 -

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