

## **VD\_GERICHTE PT09.034337 vom 5. Oktober 2010**

VD Tribunal cantonal, 2010-10-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT09.034337](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT09.034337)

FR: VD\_GERICHTE PT09.034337 du 5 octobre 2010

IT: VD\_GERICHTE PT09.034337 del 5 ottobre 2010

### **Erwägungen**

#### **E. 2**

a) R. \_\_\_\_\_, défendeur, a été engagé par la demanderesse par contrat de travail daté du 12 mai mais signé le 17 mai 2006 en qualité de « Spécialiste en finance et comptabilité avec brevet fédéral ». Le contrat prévoit notamment les points suivants : « ... Nous nous réjouissons de notre collaboration, dans un esprit d'ouverture et de complémentarité, et vous souhaitons d'ores et déjà plein succès pour l'obtention de votre diplôme d'expert fiduciaire, en cours de préparation. Vous exercerez à titre principal la fonction de fiscaliste et, à ce titre, vous aurez à traiter des dossiers de personnes physiques et morales, l'établissement de déclarations d'impôts, des planifications fiscales, négociations avec les autorités fiscales, contrôles de bordereaux et décisions de taxations, et les conseils à la clientèle. A titre secondaire, vous interviendrez dans la tenue de comptabilités et le bouclage des comptes, la révision des comptes de personnes morales selon le CO, notamment. Votre activité sera placée sous la supervision de M. V. \_\_\_\_\_, expert-comptable diplômé. Le contact direct avec d'autres collaborateurs vous permettra d'évoluer et d'acquiescer une autonomie jusqu'à un niveau avancé dans l'exécution de votre travail.

- 3 - Nous souhaitons également pouvoir vous faire intervenir dans un deuxième temps dans des travaux plus pointus, tels que les expertises judiciaires, ainsi que les efforts de développement de nos activités. ... Date d'entrée en service Elle est fixée au vendredi 1er septembre 2006 à 8h00 à Lausanne. Le traitement brut mensuel Il est fixé à CHF 7'400 (sept mille quatre cents francs), payable treize fois par année, prorata temporis, dont à déduire les charges sociales qui vous incombent, à savoir celles de l'AVS, AC, LPP, LAA et de la caisse maladie. Celui-ci fera l'objet d'un entretien en janvier 2007 et pourra être revu à ce moment-là en regard de votre évolution personnelle. Ce niveau de revenu considère environ 1650 heures facturables pour un travail à plein temps, ce qui est l'un de nos objectifs communs à atteindre et tout sera mis en oeuvre pour permettre de le réaliser. ... Règlement interne Le règlement interne, dont nous vous communiquerons un exemplaire, fixe les règles de rémunération complémentaire sous la forme d'un bonus accordé annuellement. ... Délai de résiliation Nous convenons d'un temps d'essai de trois mois durant lequel chaque partie peut résilier le contrat moyennant un préavis de deux semaines. Dès le 1er décembre 2006 et jusqu'au 31 décembre 2007, le délai de résiliation sera de deux mois pour la fin d'un mois civil, à donner par écrit sous pli recommandé ou sous la forme d'un avenant. A partir du 1er janvier 2008, le délai sera de trois mois. ... Bonification spécifique pour nouveaux mandats Notre règlement d'entreprise en définit les principes. Tous nouveaux mandats apportés par vous donnent droit à une prime de dix pour cent des honoraires, hors TVA, calculée sur la base des montants encaissés durant les deux premières années, ou les deux premiers exercices traités. ... Interdiction de concurrence

- 4 - Nous convenons avec tous nos collaborateurs de règles précises à ce sujet. A ce titre, votre attention est expressément attirée sur votre devoir de fidélité, qui subsiste également après la fin éventuelle des rapports de travail. Dès lors : a. vous vous interdisez irrévocablement de faire concurrence à la Fiduciaire I. \_\_\_\_\_ SA, notamment en vous mettant à votre propre compte, cela pendant une période de deux ans dès la fin du contrat, dans le district de Lausanne et celui d'Echallens ; b. vous vous interdisez de vous associer, sous quelque forme que ce soit, avec un employé de notre fiduciaire ou avec un ancien employé qui aurait quitté l'entreprise depuis moins de trois ans ; c. vous vous interdisez, à l'échéance du contrat, de prospecter un mandant pour lequel notre fiduciaire a déployé une activité, quelles que soient la nature et l'étendue de ces activités, dans l'année qui précède la fin des rapports contractuels. Cette interdiction reste valable durant trois ans, dès la fin des rapports de travail et sans limitation géographique ; d. sauf accord écrit contraire, sous forme d'avenant à ce contrat, vous vous interdisez, à la fin des rapports contractuels et dans les deux ans qui suivent, d'accepter un mandat de l'un des clients de la fiduciaire au jour de la fin des rapports de travail, exception faite des mandats que vous auriez apportés. En cas de violation de l'interdiction de concurrence, une peine conventionnelle représentant la contre-valeur de cinq fois le montant du dernier salaire brut mensuel est convenue entre nous, sans préjudice d'avoir à payer un montant supérieur, égal au dommage effectif que notre fiduciaire pourrait subir. Cette restriction globale de concurrence est justifiée par l'octroi de bonus en fonction du rôle évolutif que vous occuperez dans notre fiduciaire. ... » En ce qui concerne les bonus, le représentant de la demanderesse a exposé que, chaque année, une gratification était versée aux cadres et, à bien plaisir, aux autres collaborateurs. Il a précisé que, compte tenu de sa formation en cours d'emploi pour l'obtention d'un diplôme d'expert fiduciaire, le bonus versé au défendeur n'a évidemment pas été le même que celui d'un membre de la direction en place depuis dix ans, sans que son bonus soit anecdotique pour autant. Le défendeur a déclaré que, pour les années 2007 et 2008, son bonus avait représenté l'équivalent d'un demi-salaire. b) Au sein de la demanderesse, les mandats sont traités par un titulaire I, responsable, assisté d'un titulaire II, remplaçant. Le défendeur avait un certain nombre de dossiers pour lesquels il était titulaire I.

- 5 - Les clients de la demanderesse sont classés dans les rubriques clients sous « grands numéros » et « petits numéros ». Les premiers sont des clients importants, soit par les honoraires, soit par la complexité des questions qu'ils posent. Le défendeur était titulaire d'un certain nombre de clients dits « grands numéros ». En mars 2008, le défendeur a signé un document intitulé « Désignation du poste ». Ce document mentionne notamment ce qui suit : « ... DESIGNATION DU POSTE Membre des cadres Rattachement administratif au Service Groupe de V. \_\_\_\_\_ Responsabilités/Suppléance Responsable du Service Structures (Trust/Fondation) (Suppléance : X. \_\_\_\_\_) Co-responsable Informatique (avec [...]) Suppléance de V. \_\_\_\_\_, pour le Groupe Entretenir les contacts avec l'USF Objectifs visés par le poste, et missions Développer le « produit » Structures en dirigeant le groupe de travail destiné à élaborer une base Fiduciaire performante dans ce domaine (aspects comptables, juridiques et fiscaux, liés à des structures de Trust et de Fondations) ; développer, et contrôler, le respect des procédures et des règles de qualité pour des dossiers avec Trust/Fondations Définir les besoins pour l'informatique de la Fiduciaire, proposer les mesures de sauvegarde, les investissements, le choix des programmes. Apporter une assistance aux collaborateurs. Gérer les contacts avec les fournisseurs. Remplacer V. \_\_\_\_\_ en cas d'absence, pour le Groupe (assurer la gestion courante des ressources et des mandats) Participer activement aux séances hebdomadaires des Cadres de la Fiduciaire

Promouvoir les prestations de la Fiduciaire, notamment par les contacts USF Supérieur/e direct/e V. \_\_\_\_\_ Pour tout ce qui a trait aux relations avec l'USF, rendre compte à X. \_\_\_\_\_

- 6 - Participation à des Groupes de travail : INNOVATION, CREATIVITE, PRODUITS, [...] et X. \_\_\_\_\_ ... » c) Le défendeur a participé à divers séminaires financés par la demanderesse.

### **E. 2.1**

; TF 4A\_558/2009 du 5 mars 2010 c. 6 ; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6e éd., Zurich 2005, n. 4 ad art. 340a, p. 851 ; Tercier/Favre, Les contrats spéciaux, Zurich 2009, par. 46, p. 573 ; Wyler, Droit du travail, 2e éd. Berne 2008, p. 599). Il ne saurait en aller autrement que dans des cas où le collaborateur de la fiduciaire a un lien particulièrement étroit avec la clientèle, rendant la mise en application d'une interdiction de faire concurrence douteuse. Il incombe dans un tel cas au travailleur de prouver qu'il existait effectivement un lien personnel avec la clientèle si étroit qu'il excluait la licéité d'une telle clause (cf. Rudolph, in TREX 2010/02, avec référence à un arrêt du Tribunal de prud'hommes zurichois de 2007). cc) En l'espèce, le défendeur a été engagé comme spécialiste en finance et comptabilité avec brevet fédéral. Il est spécifié dans le contrat de travail passé entre les parties que le défendeur exercera principalement la fonction de fiscaliste, impliquant notamment le traitement de dossiers de personnes physiques et morales, l'établissement de déclarations d'impôts, des négociations avec les autorités fiscales et le conseil à la clientèle, et qu'à titre secondaire il interviendra dans la tenue de la comptabilité, la révision des comptes et la révision. Son activité était en outre placée sous la supervision d'un autre collaborateur, expert-comptable diplômé. Dans ce contexte, le fait que le défendeur ait été titulaire d'un certain nombre de clients importants (« grands numéros »), qu'il ait participé aux séances des cadres de son employeur ou encore qu'il ait été inscrit au registre du commerce comme membre de la direction ne suffit pas pour démontrer qu'il aurait eu une relation si étroite avec les clients dont il s'occupait que celle-ci aurait rendu illicite la clause litigieuse. L'appréciation portée par l'un des clients en question, à savoir U. \_\_\_\_\_, entendu comme témoin, sur les compétences professionnelles du défendeur et sur la relation de confiance qui s'était nouée entre eux n'est à cet égard pas déterminante. Quant aux déclarations du témoin Y. \_\_\_\_\_, entendu de manière anticipée, elles ne font que confirmer le degré d'autonomie laissé aux collaborateurs de l'entreprise dans le suivi des clients. On ne saurait en tous les cas assimiler l'activité du défendeur

- 17 - à une profession libérale, mais l'on doit au contraire constater qu'elle s'inscrivait dans les activités usuellement exercées au sein d'une fiduciaire, avec le degré d'autonomie que lui reconnaissait son employeur. Au demeurant, comme le souligne l'intimée, la clause litigieuse permettait au défendeur de conserver les mandats qu'il aurait lui-même apportés (cf. clause d'interdiction de concurrence let. d in fine), ce qui lui garantissait de garder la clientèle constituée en raison de rapports essentiellement personnels. Le grief n'est ainsi pas fondé. b) aa) Dans un deuxième moyen, le recourant prétend que le savoir-faire et les connaissances professionnelles qu'il a acquis lui sont propres et ne sont nullement liés à son employeur. En omettant d'analyser la nature et l'origine de ses connaissances, le tribunal aurait fait preuve d'arbitraire et apprécié de manière erronée les faits tels qu'ils ressortent de l'instruction. bb) Le recourant mélange deux notions. La condition de la connaissance de la clientèle de l'employeur est en effet indépendante de celle de connaissance de secrets de fabrication ou d'affaires de ce dernier. Dans ce dernier cas, les connaissances spécifiques

que l'employeur veut tenir secrètes touchent soit à des questions techniques ou financières, soit à l'organisation de l'entreprise (cf. TF in SJ 1989, pp. 683-684). En l'espèce, il n'est pas question de secrets d'affaires, mais uniquement de connaissance de la clientèle, soit des personnes physiques et morales qui entrent en relation avec l'employeur pour bénéficier de services et qui participent à la valeur et au goodwill de l'entreprise (cf. Wyler, op. cit., p. 598 ; Tercier/Favre, op. cit., p. 573). Or, comme l'ont constaté à bon droit les premiers juges, la condition de la connaissance de la clientèle est manifestement réalisée dans le cas du défendeur, du fait de son activité de conseil à la clientèle et de ses responsabilités au sein de l'entreprise. Le grief est dès lors également infondé.

- 18 - c) aa) Dans un troisième moyen, le recourant invoque l'absence de risque de préjudice sensible pour l'employeur. Il se réfère au moyen développé précédemment lié à l'utilisation de ses propres connaissances qui, selon lui, ne serait pas propre à causer un quelconque préjudice à l'intimé. bb) Le grief tombe à faux. Ce n'est en effet pas l'utilisation des connaissances et aptitudes professionnelles du défendeur qui risque de causer un préjudice à l'intimée, mais bien la connaissance qu'il a acquise de la clientèle de cette dernière qui fait courir à l'employeur le risque de voir certains de ses clients suivre le recourant dans son nouveau lieu de travail, où celui-ci offre des prestations de même nature à une clientèle totalement ou partiellement identique (Portmann, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Bâle 2007, n. 3 ad art. 340a CO, p. 2044). Il suffit que la simple possibilité d'un dommage existe, sans que l'employeur ait à prouver le dommage effectif (cf. Wyler, op. cit., pp. 600-601 ; Tercier/Favre, op. cit., ibidem). Or, comme l'ont constaté les premiers juges, là également à bon droit, un tel risque existe en l'occurrence et il s'est même réalisé. d) aa) Dans un quatrième moyen, le recourant fait valoir que la clause litigieuse contrevient à l'interdiction de compromettre son avenir en ce qu'elle annihile de facto ses possibilités d'exercer son métier. Il s'en prend ainsi au champ d'application territorial et matériel de ladite clause de non-concurrence. bb) Selon l'art. 340a al. 1 CO, la clause de prohibition de concurrence doit être limitée quant au lieu, quant au temps et quant au genre d'affaires. L'interdiction ne peut aller au-delà de ce qui est justifié par l'intérêt de l'employeur. Par ailleurs, l'avenir économique du travailleur ne doit pas être compromis contrairement à l'équité, ce dont il faut juger en comparant les intérêts des deux parties. Pour ce qui est de la limitation quant au lieu, l'interdiction ne saurait s'étendre au-delà du territoire sur lequel l'employeur déploie son activité. Les limites territoriales de l'interdiction s'arrêtent en principe là où la possibilité de

- 19 - porter préjudice à l'ancien employeur prend fin (cf. SJ 1989 pp. 685-686 et les auteurs cités ; Wyler, op. cit., pp. 602-603 ; Tercier/Favre, op. cit., p. 574). cc) En l'occurrence, la clause litigieuse fait coïncider la limite territoriale avec les lieux où l'intimée était active au moment de la signature du contrat, soit les districts de Lausanne et d'Echallens, avant qu'elle n'intègre ses nouveaux locaux à la route [...], à Lausanne. Il n'est pas nécessaire d'examiner si, suite au déménagement de l'intimée qui déploie désormais son activité dans la seule région lausannoise, il y aurait lieu de limiter le champ d'application de la clause à ce dernier territoire, du moment que la question ne joue concrètement pas de rôle en l'espèce. Contrairement à ce que prétend le recourant, cette limitation géographique, ancrée sous let. a de ladite clause, s'applique à l'entier de la clause ; il ressort en effet de son texte même que la limitation en question vise toute forme de concurrence de la part de l'employé (let. a), ce qui englobe l'hypothèse évoquée sous let. b. C'est du reste bien ainsi que l'interprète l'intimée elle-même. Quant à l'objection du recourant liée au fait qu'il est

domicilié dans la région lausannoise et que son activité de conseiller fiscal l'amène à travailler principalement avec des secteurs de l'administration situés à Lausanne, ce que la clause litigieuse l'empêcherait de faire ou rendrait compliqué à l'excès, elle n'est pas pertinente. Ainsi que le relève à juste titre l'intimée, il y a la place pour toute fiduciaire de s'installer en-dehors de la capitale et les rapports avec l'administration cantonale des impôts ou avec le Tribunal cantonal n'en sont, dans ce cas, pas rendus plus difficiles. Pour ce qui est du champ d'application matériel de la clause, la limite quant au genre d'affaires se confond avec la notion d'activité concurrente que le travailleur pourrait développer après la fin des rapports de travail (cf. Wyler, op. cit., p. 613 ; Tercier/Favre, ibidem). Il ressort de la clause litigieuse que l'activité visée par la prohibition est identique à celle que le défendeur exerçait auprès de la demanderesse. Comme le relève le jugement, les sociétés au sein desquelles le défendeur a été engagé oeuvrent dans un domaine semblable à celui de la demanderesse, soit

- 20 - l'activité fiduciaire au sens large. On se trouve dès lors bien en présence d'une activité concurrente, au sens de la clause litigieuse. Dans ce contexte, la forme de l'association avec un ancien employé de la demanderesse ayant quitté l'entreprise depuis moins de trois ans, in casu le directeur des deux entités pour lesquelles travaille le défendeur à savoir W. \_\_\_\_\_, rejoint par un autre cadre de la demanderesse V. \_\_\_\_\_, ne saurait être remise en cause par le recourant. Il ne fait en effet pas de doute que la collaboration, au sein de deux entreprises concurrentes dans le rayon géographique limité par la clause de non-concurrence, avec un ancien employé de la demanderesse ayant quitté celle-ci dans le courant du printemps 2009, soit peu de temps avant le défendeur lui-même, constitue une association « sous quelque forme que ce soit », au sens de la clause litigieuse. Une telle association tombe bien sous le coup de cette dernière, puisqu'elle constitue une forme de concurrence prohibée par la clause en question, et c'est en vain que le recourant tente de nier qu'il aurait violé celle-ci. Par ailleurs, dans la mesure où la prohibition de concurrence est limitée à un périmètre n'excédant pas celui où la demanderesse exerce elle-même son activité, soit un rayon géographique n'empêchant pas le travailleur d'exercer sa profession ailleurs dans le canton voire au-delà, et où elle n'excède pas la limitation temporelle prévue dans la loi elle-même, à savoir trois ans (cf. art. 340a al. 1 in fine CO), on ne saurait considérer qu'elle compromet l'avenir du recourant dans une mesure qui la rendrait inéquitable. Le moyen s'avère également mal fondé. e) aa) Dans un cinquième moyen, le recourant reproche au tribunal d'avoir totalement écarté de son examen le fait que l'intimée n'avait jamais offert le moindre avantage au recourant en contrepartie de la limitation de sa liberté économique, cela contrairement à ce que prescrit l'art. 340a al. 2 CO.

- 21 - bb) Ce grief tombe lui aussi à faux. Les premiers juges ont en effet examiné la question dans le cadre de l'éventuelle réduction du montant de la peine conventionnelle jugée excessive. Ils ont considéré à cet égard que la restriction de concurrence à laquelle avait souscrit le défendeur était, comme le précise le dernier paragraphe de la clause litigieuse, justifiée par « l'octroi de bonus en fonction du rôle évolutif que vous occuperez dans notre fiduciaire », mais que les bonus effectivement servis au défendeur par la demanderesse en cours d'emploi avaient été « très faibles ». Ce motif n'a dès lors pas été occulté, mais bien au contraire pris en compte par les premiers juges pour apprécier le caractère excessif de la peine stipulée. Au demeurant, il résulte des déclarations du représentant de la demanderesse rapportées dans le jugement que le bonus servi aux

collaborateurs de la demanderesse croissait en fonction du nombre d'années d'activité et que le défendeur était encore en cours de formation au moment de son engagement, ce qui justifiait un bonus plus bas représentant l'équivalent d'un demi-salaire. Pour le surplus, les limitations quant au genre d'affaires, au temps ou à l'espace telles que prévues dans la clause litigieuse n'excédaient pas en soi ce qui est admissible dans la branche compte tenu des intérêts des parties en présence (cf. Rudolph, loc. cit., ch. 1 ; Streiff/von Kaenel, op. cit., pp. 851-852). f) On doit dès lors considérer, à l'instar des premiers juges, que la clause litigieuse est valable et le recours doit être rejeté dans la mesure où le recourant le conteste. 4. A titre subsidiaire, le recourant soutient que, même à supposer valable, la clause litigieuse avait cessé de déployer ses effets, conformément à l'art. 340c CO. a) aa) Le recourant prétend d'abord que l'employeur devait démontrer qu'il avait un intérêt au maintien de ladite clause et que, ne l'ayant pas fait, l'intimée n'a plus aucun intérêt réel à son maintien,

- 22 - notamment du fait qu'elle n'a pas prouvé la moindre baisse de son chiffre d'affaires ni le moindre préjudice économique. bb) Il appartenait au recourant d'apporter la preuve de ce que l'employeur aurait perdu tout intérêt au maintien de la clause litigieuse (cf. Tercier/Favre, op. cit., n. 38, p. 577 ; Wyler, op. cit., p. 616 ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich 2009, p. 605), ce qu'il n'a pas fait. Au demeurant, on ne voit pas en l'espèce en quoi l'intimée n'aurait plus d'intérêt réel à l'application de la clause litigieuse, à défaut de réorientation de ses affaires vers un autre secteur. Quant à l'absence de préjudice, on rappellera que la loi n'exige pas la preuve d'un dommage effectif, seule la probabilité de la survenance d'un tel dommage entrant en ligne de compte (cf. ci-dessus c. 3. c/bb et les réf. citées). Ce grief est dès lors mal fondé. b) aa) Le recourant fait ensuite valoir que la clause litigieuse a pris fin étant donné qu'il aurait été amené à résilier son contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur. Il invoque le profond malaise qui existait au sein de l'équipe de direction et qui a été la cause d'une scission entre deux clans à l'intérieur de l'entreprise. Il en veut pour preuve les départs successifs de collaborateurs qui se sont produits à cette période. Selon lui, toute perspective d'évolution était réduite à néant et il n'avait d'autre choix que de partir. bb) Selon l'art. 340c al. 2 CO, l'interdiction de concurrence cesse lorsque le travailleur résilie le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur. Est considéré comme tel, au sens de cette disposition, tout événement imputable à l'autre partie qui, selon des considérations commerciales raisonnables, peut donner une raison suffisante pour un licenciement ou une résiliation. La jurisprudence a admis l'existence d'un tel motif, en cas de résiliation par le travailleur, notamment si celle-ci fait suite à une baisse de salaire importante, à une surcharge de travail chronique, à des reproches continuels ou à un

- 23 - mauvais climat de travail général (cf. ATF 130 III 353 c. 2.2.1, JT 2005 I 12 et les réf. citées ; cf. également TF 4C.13/2007 du 26 avril 2007 c. 4.2). cc) En l'espèce, les premiers juges ont constaté, sur la base des preuves recueillies, notamment des témoignages, que le défendeur avait échoué à établir que l'ambiance au sein de l'entreprise était telle qu'elle lui serait devenue intolérable ou encore que les dysfonctionnements organisationnels au sein de la fiduciaire l'empêchaient de mener à bien sa carrière. Le recourant ne se plaint pas d'une appréciation arbitraire des preuves. Il se contente bien plutôt de mettre en avant sa propre version des faits, tout en constatant que l'appréciation des premiers juges ne peut pas être suivie. En l'absence de grief précis portant sur le résultat de la libre appréciation des preuves par le tribunal (cf. art. 5 al. 3 CPC-VD), la cour de céans n'a pas de raison de

s'écarter de celle-ci. En particulier, s'agissant de la prétendue mauvaise ambiance de travail et du soi-disant climat perturbé au sein de l'entreprise, elle ne peut que s'en tenir à la version des premiers juges, d'où il découle que le défendeur ne s'est jamais plaint de l'ambiance de travail au sein de la demanderesse et qu'il est parti de son plein gré. Au reste, rien au dossier – en particulier dans les témoignages recueillis – ne vient accréditer la manière de voir du recourant. Certes, le jugement retient que certains problèmes d'organisation interne sont apparus chez la demanderesse, raison pour laquelle a été mis sur pied un séminaire de team building, et que certains collaborateurs, dont le défendeur, ont ensuite perdu de la motivation. On ne saurait cependant en déduire que la démission du défendeur est directement liée à un climat de travail devenu insupportable pour lui. C'est dès lors à juste titre que le tribunal a dénié en l'occurrence l'existence d'un motif justifié imputable à l'employeur. c) aa) Le recourant se plaint enfin du montant, à ses yeux excessif, de la peine conventionnelle mise à sa charge. Il fait valoir à cet égard que, même réduit de moitié par rapport à celui prévu dans la clause litigieuse, ce montant est totalement excessif, compte tenu de sa situation de fortune et de revenu, en particulier des rémunérations qui lui ont été servies pendant qu'il était au service de la demanderesse.

- 24 - bb) En vertu de l'art. 340b al. 2 CO, lorsque les parties ont prévu une peine conventionnelle en cas de contravention à la clause de prohibition de concurrence, le travailleur peut se libérer en payant le montant stipulé. Si celui-ci est trop élevé, le juge pourra le réduire en application de l'art. 163 al. 3 CO (cf. Tercier/Favre, op. cit., p. 576 et les réf. citées). La réduction de la peine se justifie lorsque le montant convenu est si élevé qu'il dépasse la mesure raisonnable encore compatible avec le droit et l'équité, en particulier s'il y a une disproportion évidente entre le montant convenu et l'intérêt du créancier à maintenir la totalité de sa prétention. Savoir si cette condition est réalisée est une question qui ne peut pas être tranchée de manière générale, mais qui dépend des circonstances de chaque espèce. Il faut tenir compte notamment de la nature et de la durée du contrat, de la gravité de la faute, de l'intérêt du créancier au maintien de l'interdiction ainsi que de la situation économique des parties, notamment de celle du débiteur (cf. ATF 133 III 43, JT 2007 I 231 ; ATF 103 II 108, JT 1978 I 195). L'employeur n'a pas à démontrer avoir subi un préjudice ; la seule violation de la clause par le travailleur entraîne le paiement de la peine (cf. art. 161 al. 1 CO), de sorte que l'employeur est également dispensé de prouver le rapport de causalité adéquate (Tercier/Favre, *ibidem* ; Wyler, op. cit., p. 612 ; Portmann, op. cit., p. 2044). cc) En l'espèce, les premiers juges ont considéré que le montant de la peine conventionnelle stipulée dans la clause litigieuse et réclamée par la demanderesse était « pour le moins excessif ». Tenant compte d'une rémunération mensuelle moyenne du défendeur pendant la période passée auprès de la demanderesse de 8'550 fr. brut, du fait que le défendeur n'avait travaillé que trois ans pour cette dernière, qu'il n'y avait occupé la fonction de cadre de direction que durant les derniers mois et que, même si elle n'y était pas tenue, la demanderesse avait allégué un dommage sans en établir la preuve, ils l'ont en conséquence réduit à 25'000 fr., montant qu'ils ont estimé équitable.

- 25 - Les critères appliqués par les premiers juges dans leur appréciation sont pertinents. C'est à juste titre qu'ils en ont tiré que le montant de la peine conventionnelle stipulée entre parties était excessif. Quant à la mesure de la réduction opérée, elle aboutit à ramener ledit montant pratiquement à la moitié de celui qui était stipulé dans la clause litigieuse, représentant approximativement la contre-valeur de deux fois et demie le dernier salaire brut mensuel touché par le défendeur auprès de la demanderesse. On eût pu certes imaginer

une réduction plus importante, eu égard notamment à la brièveté des rapports de service et à l'absence de dommage établi. Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que le défendeur s'est vu rapidement proposer la fonction de directeur auprès de la demanderesse, en même temps que d'autres personnes plus anciennes dans l'entreprise, et qu'il occupe une fonction identique chez son nouvel employeur. On se trouve dès lors en présence d'un travailleur occupant une fonction de cadre, pour laquelle une peine conventionnelle équivalant à deux mois et demi de salaire n'apparaît pas choquante (cf. les exemples jurisprudentiels cités par Wyler, op. cit., p. 612, nbp 2313). Quant au fait que la demanderesse n'a établi aucun dommage, il a été dûment pris en compte par les premiers juges dans leur estimation. Ce dernier moyen doit dès lors également être rejeté. 5. En définitive, le recours doit être rejeté et le jugement confirmé. Vu la valeur litigieuse, il n'est pas perçu de frais (art. 343 al. 3 aCO). Obtenant gain de cause, l'intimée a droit à des dépens de deuxième instance, qu'il convient d'arrêter à 2'000 fr. (art. 2 TAV [Tarif du 17 juin 1986 des honoraires d'avocat dus à titre de dépens]).

- 26 - Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant en audience publique, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. Il n'est pas perçu de frais de deuxième instance. IV. Le recourant R. \_\_\_\_\_ versera à l'intimée Fiduciaire I. \_\_\_\_\_ SA la somme de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens de deuxième instance. V. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : Le greffier : Du 24 août 2011 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. Le greffier :

- 27 - Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies à : - Me Aurélie Rappo (pour R. \_\_\_\_\_) - Me Christian Bettex (pour Fiduciaire I. \_\_\_\_\_ SA) La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 25'000 francs. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 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. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : - Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte Le greffier :

### **E. 3**

Le 1er juin 2007 est paru un communiqué de presse intitulé « Amende de la SWX Swiss Exchange à l'encontre de la Fiduciaire I. \_\_\_\_\_ SA », résumé ainsi : « Le Comité de l'Instance d'admission de la SWX Swiss Exchange a prononcé une amende à l'encontre de la Fiduciaire I. \_\_\_\_\_ SA, Lausanne, pour violation des dispositions du Règlement de cotation. La sanction porte sur les manquements contenus dans l'opinion d'audit formulée par la Fiduciaire I. \_\_\_\_\_ SA en tant que réviseur des comptes consolidés d'une société cotée à la SWX. »

### **E. 4**

Tout en se consacrant à son travail, le défendeur a également écrit des articles publiés pour le compte de la Fiduciaire I. \_\_\_\_\_ SA dans des revues spécialisées.

#### **E. 5**

Le [défendeur] a été inscrit au Registre du Commerce du canton de Vaud avec procuration collective à deux le 4 juillet 2007. Il en a été de même pour un autre collaborateur nommé W.\_\_\_\_\_. Par la suite, le 6 avril 2009, le demandeur a été inscrit en outre comme membre de la direction.

#### **E. 6**

En juillet 2007, la demanderesse a intégré ses nouveaux locaux [...], à Lausanne. Son personnel a ainsi été réuni sur un seul site en lieu et place de deux. Cela a permis de nouvelles motivations.

#### **E. 7**

Entre la fin 2008 et le début 2009, certains cadres, soit le défendeur, W.\_\_\_\_\_ et V.\_\_\_\_\_, se sont plaints auprès de la direction de problèmes d'organisation interne et de management. Le climat au sein de la demanderesse s'est détérioré en raison de la baisse de motivation du personnel, de l'ambiance de travail et de la qualité des rapports internes selon le défendeur, et en raison du fait que c'est le défendeur lui-même qui s'est attelé à détériorer ledit climat selon la demanderesse. W.\_\_\_\_\_ a démissionné dans le courant du printemps 2009.

#### **E. 8**

Le 18 mars 2009 selon le défendeur, X.\_\_\_\_\_ et [...] ont présenté une offre d'association et d'ouverture du capital au défendeur, à V.\_\_\_\_\_, [...] et Y.\_\_\_\_\_. Un document confidentiel intitulé « Capital 2009 » a été élaboré dont l'objectif était un « véritable partenariat entre [...] ». L'offre formulée n'a pas été acceptée.

#### **E. 9**

Dans le cadre de la réorganisation de la demanderesse, il a été fait appel à T.\_\_\_\_\_, de [...], spécialiste en team building. Un séminaire a eu lieu les 4 et 5 mai 2009 au Lac Noir, réunissant [...] et des employés de la demanderesse, en particulier X.\_\_\_\_\_, le défendeur, MM Y.\_\_\_\_\_ et [...].

- 7 - A cet égard, Y.\_\_\_\_\_, entendu en qualité de témoin, a fait les déclarations suivantes : « ... M. T.\_\_\_\_\_ nous a été présenté pour une création de team building, pour apprendre à travailler ensemble et trouver de meilleures synergies. Il s'agit, selon moi, d'une démarche du Conseil d'administration et pas la conséquence de problèmes. Ce genre de démarche est usuel, je l'avais déjà rencontré lors de mes anciens emplois et j'ai apprécié que la fiduciaire mette sur pied ce séminaire. C'était la première fois que la fiduciaire mettait sur pied ce genre de démarche qui a coïncidé avec l'évolution de la société, qui est passée d'une petite structure à quelque chose de plus grand à cette époque. Le but était également un partage des responsabilités. ... Il est clair que certaines carences ont été mises en évidence. C'était un des buts de la démarche. Il m'est difficile aujourd'hui d'être plus précis. Je me souviens qu'on a évoqué qui serait à même de s'occuper des ressources humaines et certains problèmes administratifs. L'idée était aussi de décharger X.\_\_\_\_\_. L'ambiance du séminaire était sympathique et constructive, je n'ai pas ressenti de tensions. ... » Deux documents (Teambuilding, [...] 4 et 5 mai 2009) ont été préparés et distribués aux participants [...]. [...] Entendu en qualité de témoin lors de l'audience de jugement, T.\_\_\_\_\_ a ainsi commenté le séminaire au Lac Noir : « ... C'était dans l'idée de construire une équipe de direction. Il n'était pas question de remédier à un problèmes [sic]

d'organisation de travail. ... Déjà avant le séminaire, soit en février 2009, j'ai compris que des gens menaçaient de quitter l'entreprise si ça n'évoluait pas. C'était un peu une surprise de découvrir que certains parlaient de quitter l'entreprise. J'avais l'impression de deux clans : celui de ceux qui souhaitaient partir (W. \_\_\_\_\_, V. \_\_\_\_\_ et R. \_\_\_\_\_) et celui de ceux qui étaient proches de X. \_\_\_\_\_ ([...], Y. \_\_\_\_\_). ... J'ai rencontré chacun individuellement mais préalablement au séminaire. ... Durant le séminaire, j'ai le souvenir de gens qui rient, je pensais que nous étions en train de construire. ... » Le défendeur allègue qu'en prévision de l'entretien avec T. \_\_\_\_\_, il avait rédigé une petite note dans laquelle il avait listé l'ensemble des problèmes qu'il rencontrait dans son travail. Il a produit cette note à l'appui de son allégué. Son contenu ne sera toutefois pas retranscrit ici, ladite pièce n'étant pas datée de sorte qu'il ne peut être exclu qu'elle ait été établie pour les besoins de la présente cause, constituant dès lors une simple déclaration de partie et non une preuve. Après ce séminaire, parmi les collaborateurs de la demanderesse, le défendeur, Mme [...], MM W. \_\_\_\_\_ et V. \_\_\_\_\_ ont perdu de la motivation.

#### **E. 10**

Le défendeur allègue qu'un autre événement a fait scandale durant le printemps 2009. Il soutient que la demanderesse utilisait dans

- 8 - ses rapports d'audit le logo de la Chambre Fiduciaire et qu'elle se targuait d'être membre de ladite Chambre, ce qu'elle n'était pas. Il produit un courrier de la Fiduciaire I.A. \_\_\_\_\_ SA daté du 14 novembre 2008, signé notamment par lui-même, adressé à la Direction de l'Unité de Coopération EPFL et portant, en bas de page, le logo de la Chambre Fiduciaire. La demanderesse a expliqué qu'après avoir créé Fiduciaire I.A. \_\_\_\_\_ SA, des démarches simplifiées ont été entreprises auprès de la Chambre pour en faire partie, alors que cette adhésion nécessitait en réalité une procédure complexe, plus longue, ce qui aurait généré un délai et une période floue. Elle allègue que l'appartenance de Fiduciaire I.A. \_\_\_\_\_ SA à la Chambre a été acceptée à l'issue de cette procédure sans reproche ni sanction et produit la décision que lui a adressée la Chambre Fiduciaire le 26 octobre 2009, selon laquelle « La Commission des membres et le Collège présidentiel qui ont siégé le 17 septembre et le 22 octobre 2009 ont octroyé à [leur] entreprise la qualité de membre de la Chambre fiduciaire avec effet au 22 octobre 2009 ». Le témoin Y. \_\_\_\_\_ a déclaré ce qui suit à ce sujet : « ... A mon avis, il s'agit d'un événement sans portée. Il est exact que pendant une période, la Fiduciaire I.A. \_\_\_\_\_ SA a utilisé un logo alors que toutes les démarches administratives n'avaient pas été effectuées pour cette utilisation. Il s'agissait avant tout d'un problème administratif. Il n'y a pas eu de sanction ou de procédure de la Chambre Fiduciaire. A ma connaissance aucun client n'a réagi si ce n'est un avocat membre du conseil d'administration d'un client qui a eu vent de cette histoire, à mon avis, par un des cadres qui avaient quitté l'entreprise. Il n'y a pas eu d'autre répercussion pour la société. ... »

#### **E. 11**

A la fin du mois d'avril 2009, le défendeur a sollicité un entretien avec la direction pour discuter de certains problèmes. Il allègue qu'afin de se préparer pour cet entretien, il a rédigé une petite note dans laquelle il décrivait les problèmes rencontrés, notamment les nombreuses tensions régnant au sein de la fiduciaire, l'impression d'une situation sans issue et de nombreux problèmes internes. Il a produit à l'appui de ses dires une pièce dont le contenu ne sera pas retranscrit ici en tant qu'elle n'est pas datée et que l'on ignore dès lors dans quelles circonstances elle a été établie. Le 27 mai 2009, le défendeur s'est entretenu

avec X.\_\_\_\_\_. Le défendeur y a exposé ses problèmes. X.\_\_\_\_\_ lui a demandé de dire s'il souhaitait démissionner, ce que le défendeur a fait séance tenante. Le 15 juin 2009 (date valeur 27 mai 2009 [...]), le défendeur a adressé à son employeur le courrier intitulé « Résiliation contrat de travail et accord entre les parties » dont le contenu est le suivant : « Cher X.\_\_\_\_\_, Je me permets de rappeler les accords oraux, décidés entre les parties, soit une résiliation de mon contrat de travail prenant effet le 27 mai

- 9 - 2009 pour autant que le délai de réflexion qui m'est laissé, soit jusqu'au 15 juin 2009 – 7h30, ne change pas ma décision sur la résiliation. Dès lors, je vous indique le fait que, malgré le temps de réflexion ci- dessus, j'ai toujours la volonté de quitter la Fiduciaire I.\_\_\_\_\_ SA et, par conséquent, je vous confirme la résiliation formelle de mon contrat de travail pour le 31 août 2009. Eu égard à nos accords oraux (cf paragraphe précédent), la date du terme précité respecte pleinement le délai de résiliation contractuel de trois mois pour la fin d'un mois ; le congé ayant été donné le 27 mai 2009 et confirmé oralement par les parties. ... » L'employeur a signé ce courrier sous la rubrique « Bon pour accord » le même jour.

#### **E. 12**

Le 25 juin 2009, X.\_\_\_\_\_ a adressé à l'employé W.\_\_\_\_\_ un courriel ayant pour objet « Personnel de la fidu » et dont la teneur est la suivante : « W.\_\_\_\_\_, Vous ne semblez pas avoir pris toute la mesure de la taille de notre société, au sein de laquelle les informations ou rumeurs circulent fort facilement. J'ai entendu dire, et j'ose bien sûr espérer que cela est infondé, que vous auriez approché [une] certaine personne pour la débaucher. Si tel devait être le cas, j'attire votre attention sur les conséquences évidentes et immédiates que j'entreprendrais, en relation avec ce qui figure dans votre contrat de travail, et que Me [...] ne manquera pas de vous commenter cas échéant. Si tel n'est pas le cas, je vous rappelle que des attitudes ou propos peuvent facilement être détournés ou mal compris, d'où une grande réserve à respecter. Merci de faire le nécessaire, X.\_\_\_\_\_ »

#### **E. 13**

Par courrier recommandé du 11 septembre 2009, portant au verso de son enveloppe l'adresse d'J.\_\_\_\_\_, le défendeur a écrit à X.\_\_\_\_\_ les lignes suivantes : « ... Par la présente, je prends bonne note de votre dernier courriel m'informant que mon 13ème salaire et mes heures supplémentaires me seront versés à la fin de ce mois. Je note cependant que le 13ème salaire, au minimum, aurait dû m'être versé avec mon dernier salaire.

- 10 - Dans un esprit de conciliation et pour vous être agréable, j'attendrai cependant le 25 septembre prochain. En revanche, passé ce délai, je me verrai obligé de prendre conseil et d'agir. En outre, j'observe que vous n'avez toujours pas rectifié le registre du commerce. J'apparais toujours comme membre de la direction que ce soit dans Fiduciaire I.\_\_\_\_\_ SA ou Fiduciaire I.A.\_\_\_\_\_ SA. D'avance, je vous saurai gré de bien vouloir procéder à ma radiation dans les plus brefs délais. Enfin, s'agissant des pièces qui font partie de dossiers de la fiduciaire, ou de tous autres données ou documents confidentiels appartenant à la fiduciaire, pour le bon ordre, je vous confirme par la présente que j'ai dûment respecté toutes mes obligations de fidélité et de confidentialité, conformément à mon contrat de travail ... » Les 25 et 28 septembre 2009, le défendeur a écrit encore deux courriers recommandés à X.\_\_\_\_\_ dans des enveloppes portant au verso l'adresse d'J.\_\_\_\_\_.

#### **E. 14**

Le 24 novembre 2009, Z. \_\_\_\_\_, pour [...], a écrit au conseil de la demanderesse ce qui suit : « ... A la demande de Monsieur R. \_\_\_\_\_, expert fiscal diplômé, nous vous confirmons qu'il a été engagé par notre société en tant que directeur de la succursale de Lausanne, en vue du développement de nos activités dans la région. Les pouvoirs inhérents à cette fonction et leur étendue dans le cas d'espèce ressortent clairement des dispositions du Code des obligations et du Registre du commerce. Nous vous confirmons par ailleurs que Monsieur R. \_\_\_\_\_ n'a aucune participation à quelque niveau que ce soit dans l'une ou l'autre société de notre groupe. ... »

#### **E. 15**

J. \_\_\_\_\_, succursale de Lausanne, est inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le 6 juillet 2009. Elle a pour directeur W. \_\_\_\_\_ et Z. \_\_\_\_\_, tous deux munis de la signature collective à deux. Elle est la succursale de l'entreprise J. \_\_\_\_\_, dont le siège est à Genève, inscrite au Registre du commerce de l'Etat de Genève le 1er juillet 1998 et dont le but est le suivant : « activités et fonctions consultatives, d'assistance et de recherche dans le domaine économique ; prestations de conseils, d'assistance, d'expertise, de vérification, de contrôle et de surveillance relevant de la comptabilité, de la révision comptable, de l'analyse financière, de l'organisation, de la gestion d'entreprise, de la fiscalité et du droit ». Son administrateur, président et délégué est Z. \_\_\_\_\_.

#### **E. 16**

Le défendeur est également inscrit auprès de l'autorité fédérale de surveillance en matière de révision ASR en relation avec l'entreprise [...], à Genève.

- 11 - Cette société a une succursale à Lausanne, dont le directeur est W. \_\_\_\_\_. Son but est le suivant : « activités de révision, de vérification, d'expertise de comptes et de surveillance, notamment comptabilité, états, rapports, et procédures financiers ; conseils et assistance dans le domaine de la gestion d'entreprise. »

#### **E. 17**

En septembre 2009, la demanderesse a adressé au défendeur [un] décompte final [...].

#### **E. 18**

Entre les mois de septembre 2008 et décembre 2009, les collaborateurs de la demanderesse suivants, outre le défendeur, ont donné leur démission : - [...], pour le 31 octobre 2008 ; - [...], pour le 30 novembre 2008 ; - [...], pour le 31 décembre 2008 ; - [...], pour le 9 janvier 2009 ; - [...], pour le 31 juillet 2009 ; - [...], pour le 31 août 2009 ; - [...], pour le 30 novembre 2009 ; - W. \_\_\_\_\_, dans le courant du printemps 2009 ; - V. \_\_\_\_\_ - [...].

#### **E. 19**

Par demande du 9 octobre 2009, parvenue au greffe du Tribunal d'arrondissement de La Côte le 12 octobre 2009, la Fiduciaire I. \_\_\_\_\_ SA a pris, sous suite de dépens, la conclusion suivante : « I. - R. \_\_\_\_\_ est le débiteur de Fiduciaire I. \_\_\_\_\_ SA et lui doit immédiat paiement de la somme de fr. 48'750.-- [...] avec intérêt à 5% l'an dès le 9 octobre 2009. » Dans sa réponse du 18 février 2010, le défendeur a pris, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes : « I. Les conclusions de la demande sont rejetées. II. Dire, soit constater, que la clause de non-concurrence figurant dans le contrat de travail du 12 mai 2006 entre R. \_\_\_\_\_ et Fiduciaire I. \_\_\_\_\_ SA est nulle, subsidiairement annulée. » Dans ses déterminations du 16 avril 2010, la demanderesse a conclu, avec suite

de frais et dépens, au rejet des conclusions du défendeur.

## **E. 20**

Le 25 août 2010, le Président du tribunal civil d'arrondissement de La Côte a entendu de façon anticipée le témoin Y.\_\_\_\_\_. Lors de l'audience de jugement tenue le 5 octobre 2010, il a été procédé à l'interpellation des parties ainsi qu'à l'audition des témoins [...], [...],U.\_\_\_\_\_, T.\_\_\_\_\_, [...] et Z.\_\_\_\_\_.

- 12 - [...], employée de la demanderesse depuis 2006, a déclaré que l'ambiance de travail au sein de l'entreprise avait toujours été bonne, le seul problème s'étant éventuellement posé ayant été le groupe formé par le défendeur et V.\_\_\_\_\_ notamment, lesquels faisaient en quelque sorte bande à part. Pour le témoin, les démissions intervenues en 2009 n'avaient rien à voir avec l'ambiance de la société. Elle explique ainsi que [...], par exemple, était une stagiaire et n'était de toute façon pas destinée à rester, qu'une autre employée est partie car elle habitait en Valais et que les trajets devenaient trop importants, que [...] a quitté l'entreprise car elle avait un problème d'entente avec MM W.\_\_\_\_\_ et V.\_\_\_\_\_ et que le départ de Mme [...] est dû au fait qu'ayant quatre enfants, elle a souhaité travailler plus près de son domicile. [...], également employée de la demanderesse depuis 1999, a déclaré qu'elle n'avait pas ressenti que la motivation du personnel, l'ambiance de travail ou la qualité des rapports internes se soient détériorées au sein de la fiduciaire entre la fin 2008 et le début 2009. Elle estime que le moral du personnel pouvait être qualifié de normal et qu'il n'y avait pas de problème particulier d'organisation. U.\_\_\_\_\_, gemmologue, a été l'un des clients du défendeur lorsque celui-ci travaillait pour la demanderesse. Il recourt actuellement encore aux services du défendeur, par l'intermédiaire du nouvel employeur de ce dernier. Le témoin a confirmé que le travail exercé par le défendeur auprès de la demanderesse était fondé sur ses compétences personnelles et sur la relation de confiance. Il a précisé avoir toujours été impressionné par la perfection du travail accompli par le défendeur et par sa méticulosité de sorte qu'il a lui-même demandé à continuer à bénéficier de ses services après son départ de la fiduciaire. Enfin, U.\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il ne se souvenait pas que le défendeur ait été déçu par la demanderesse ou qu'il lui ait fait part d'un mauvais climat de travail, précisant toutefois que le défendeur est une personne très discrète. Il a ajouté que selon lui, le départ du défendeur était motivé par une opportunité professionnelle. T.\_\_\_\_\_, consultant, collabore encore à ce jour avec la demanderesse. Il a toutefois assuré se sentir libre des réponses données au tribunal. Ses propos ont permis de corroborer ou d'établir certains des faits retenus ci-dessus. [...] a travaillé pour la demanderesse du 18 mars au 30 novembre 2009. Elle a déclaré avoir donné sa démission d'une part parce que l'ambiance y était exécrable et d'autre part car elle estimait ne pas bénéficier de formation et d'encadrement suffisants. A l'instar du défendeur, elle travaille aujourd'hui pour le compte de la société J.\_\_\_\_\_. Z.\_\_\_\_\_ est le président du conseil d'administration d' [...] depuis 2005. Il est également l'un des directeurs de la succursale de Lausanne. Il a déclaré ne pas savoir quelles étaient les qualités professionnelles du défendeur auprès de la demanderesse mais que la fonction de celui-ci auprès de J.\_\_\_\_\_ était basée sur ses compétences

- 13 - personnelles et sur la relation de confiance avec le client. Le témoin a expliqué que le défendeur lui avait été recommandé par W.\_\_\_\_\_. Certaines de ses déclarations ont en outre permis d'établir certains des faits retenus ci-dessus. Examinant les conditions et limitations de la clause de prohibition de concurrence contenue dans le contrat de travail signé le 17 mai 2006, les premiers juges ont considéré que celles-ci étaient en l'occurrence

remplies. En particulier, le défendeur, engagé en qualité de spécialiste en finance et comptabilité, avait connaissance de la clientèle de son employeur. En outre, il était susceptible de faire perdre ses clients à la demanderesse si ceux-ci décidaient de le suivre dans son lieu actuel de travail. Les limitations imposées au travailleur, tant géographiquement que temporellement, étaient valides et l'activité prohibée était bien celle qu'exercent les sociétés pour lesquelles travaille le défendeur, à savoir l'activité fiduciaire au sens large, sociétés dirigées par un ancien collaborateur de la demanderesse ayant quitté cette dernière depuis moins de trois ans. Puis, examinant la clause litigieuse sous l'angle de l'art. 340c al. 2 CO (Code des obligations suisse du 30 mars 1911, RS 220), les premiers juges ont considéré que le défendeur n'était pas parvenu à démontrer qu'il aurait résilié le contrat le liant à la demanderesse pour un motif justifié imputable à l'employeur. Tenant ladite clause pour valable, ils ont cependant réduit le montant de la peine conventionnelle jugée excessive et l'ont réduit à un montant fixé équitablement à 25'000 francs. B. Par acte du 19 janvier 2011, R. \_\_\_\_\_ a recouru contre ce jugement, concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que la demande déposée le 9 octobre 2009 par Fiduciaire I. \_\_\_\_\_ SA est rejetée, et subsidiairement à son annulation, la cause étant renvoyée au tribunal pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Par mémoire du 31 mars 2011, le recourant a développé ses moyens et confirmé sa conclusion en réforme. Il a déclaré expressément

- 14 - retirer sa conclusion en nullité et renoncer à développer ce moyen de recours, tout en maintenant ladite conclusion à la fin de son mémoire. Dans sa détermination du 24 juin 2011, l'intimée a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par le recourant. En droit : 1. a) Le jugement attaqué a été communiqué aux parties avant l'entrée en vigueur du CPC (Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008, RS 272), de sorte que les voies de droit demeurent régies par le droit de procédure cantonal (art. 405 al. 1 CPC ; ATF 137 III 127), plus particulièrement par le CPC-VD (Code de procédure civile vaudoise du 14 décembre 1966). b) Les art. 444, 445 et 451 ch. 2 CPC-VD ouvrent la voie des recours en nullité et en réforme contre les jugements principaux rendus par un tribunal d'arrondissement. En l'espèce, le recourant a conclu, dans son acte, principalement à la réforme du jugement attaqué, et subsidiairement à son annulation. Dans son mémoire, il a déclaré retirer sa conclusion subsidiaire en nullité et renoncer à développer ce moyen, tout en maintenant formellement cette conclusion. Quoiqu'il en soit, le recourant n'articulant aucun moyen à l'appui de celle-ci, il ne sera entré en matière que sur la conclusion en réforme. Déposé en temps utile (art. 458 CPC-VD) par une partie qui y a intérêt, et dont les conclusions ne sont ni nouvelles ni plus amples (art. 452 al. 1 CPC-VD), le recours en réforme est recevable à la forme.

- 15 - 2. Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal civil d'arrondissement, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'article 456a CPC-VD (art. 452 al. 1ter CPC-VD). Ainsi, le Tribunal cantonal revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance. Il développe son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (JT 2003 III 3). En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux

pièces du dossier et aux autres preuves administrées. 3. Le recourant conteste en premier lieu la validité de la clause d'interdiction de concurrence litigieuse. a) aa) Dans un premier moyen, il invoque le caractère personnel des relations qu'il avait avec la clientèle de l'intimée. Il fait valoir qu'en sa qualité principale de conseiller fiscal, celles-ci étaient fondées sur la confiance, ce qu'ont attesté plusieurs témoins. Il insiste sur l'indépendance dont il jouissait dans l'accomplissement de son travail et en déduit que la clause de non-concurrence litigieuse, empêchant ses clients de le suivre pour ses qualités propres, n'est pas valable de ce point de vue. bb) Selon la jurisprudence et la doctrine, lorsque les rapports entre la clientèle et le travailleur ont essentiellement un caractère personnel fondé sur la compétence, la connaissance de la clientèle n'est pas propre à causer un préjudice potentiel à l'employeur. Il n'en va cependant pas ainsi des activités d'expert-comptable ou de réviseur auprès de fiduciaires, lesquelles ne sont pas assimilables à des professions - 16 - libérales et à l'égard desquelles la clause de non-concurrence est jugée licite (cf. ATF 78 II 39, JT 1953 I 318 ; TF 4A\_209/2008 du 31 juillet 2008 c.

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