

Baccalauréat 2007

Droit

Arrêt de la Ière Cour civile du Tribunal fédéral (recours en réforme) du 20 février 2004 en la cause A. SA c. B

CONTRAT DE TRAVAIL. INTERDICTION DE CONCURRENCE ET DE DÉBAUCHAGE. – Contrat de travail prévoyant une clause de prohibition de faire concurrence et de débaucher des clients. – Résiliation ordinaire du contrat de travail par l'employé. – Congé avec effet immédiat donné par l'employeur pendant le délai de congé. – Réclamation par l'employeur du paiement de la peine conventionnelle prévue par le contrat. – Demande partiellement admise par l'autorité cantonale. – Recours en réforme de l'employeur et recours joint de l'employé rejetés par le TF.

Art. 340 ss CO

En fait :

A. SA (ci-après la défenderesse) est active entre autres dans le placement et la location de personnel, à Zurich, en particulier dans les domaines de la construction et de l'industrie. B. (ci-après le demandeur) a été engagé par la défenderesse le 1^{er} janvier 2001 en tant que conseiller en personnel. Le contrat contenait l'arrangement suivant :

« L'employé s'engage à n'exercer, durant les 24 mois qui suivront la fin des rapports de travail, aucune activité directe ou indirecte pour une entreprise qui, directement ou indirectement, se trouve en situation de concurrence avec l'employeur, à ne pas ouvrir lui-même une entreprise active dans le même domaine et à ne pas prendre part aux activités d'une telle société, que ce soit directement ou non.

L'employé s'engage aussi, durant les 24 mois qui suivront la fin des rapports de travail, à ne pas débaucher du personnel ou des clients de l'employeur, et à ne pas les adresser à des entreprises concurrentes.

L'interdiction de concurrence et de débauchage s'étend sur une circonférence de 150 km autour du lieu de travail.

L'employé s'engage, pour chaque violation de l'interdiction de concurrence et de débauchage, à payer une peine conventionnelle d'un montant équivalent à six fois son dernier salaire mensuel (salaire fixe, provisions et frais). Le fait de s'être acquitté de ce paiement ne libère pas l'employé du respect de l'interdiction de faire concurrence. L'employeur conserve le droit de réclamer, en plus de la peine conventionnelle, la réparation de tout dommage supplémentaire.

Indépendamment des prétentions en paiement de la peine conventionnelle et en dommages-intérêts, l'employeur peut en outre exiger l'exécution de la prohibition de faire concurrence et la cessation de la contravention conformément à l'art. 340b al. 3 CO. »

Par courrier du 31 août 2001, le demandeur a résilié son contrat pour le 30 septembre 2001. Le 11 septembre 2001, la défenderesse l'a licencié avec effet immédiat.

A l'appui de ce licenciement, l'employeur reproche à son employé des manœuvres plus ou moins déloyales au sein de son entreprise pour préparer sa future activité dans l'entreprise concurrente (copies de dossiers, listing de clients, etc). Bien plus, il paraissait évident que l'employé, dans sa nouvelle

fonction, serait immanquablement amené à violer la prohibition de faire concurrence.

Au cas particulier, l'employeur a considéré que les préparatifs menés par son employé pour trouver une autre place dans une entreprise concurrente constituent un motif justifié pour la résiliation du contrat au sens de l'article 340c al. 2 CO.

Le Tribunal supérieur du canton de Zurich a partiellement admis une demande de la défenderesse qui réclamait le paiement d'une peine conventionnelle équivalent à six mois de salaire.

AVERTISSEMENT

Comme le TF, vous admettez que la défenderesse est l'employeur et le demandeur est l'employé quand bien même pour ce qui nous occupe, c'est l'employeur qui réclame à l'employé le paiement de la peine conventionnelle prévue par le contrat en cas de violation de la clause d'interdiction de concurrence.

Tenez-vous en là, sans chercher à vouloir éclaircir de pures questions de procédure qui encore une fois ne font pas l'objet de cet examen !

REMARQUE

Vous répondrez notamment à l'argument du demandeur qui prétend que « l'interdiction de faire concurrence est devenue caduque en raison du licenciement avec effet immédiat sans justes motifs dont il a fait l'objet » et bien évidemment des conséquences à son avantage qu'il entend en tirer.

JURISPRUDENCE ET DOCTRINE

L'interdiction de débaucher des travailleurs est soumise aux mêmes conditions qu'une prohibition de concurrence.

En d'autres termes, la licéité et l'efficacité de la clause de limitation convenue entre parties sera examinée à la lumière des dispositions sur la prohibition de faire concurrence.

Au demeurant, il a été considéré que la clause de prohibition de débauchage stipulée en sus de la clause de prohibition de concurrence est tout à fait licite.

(ATF 130 III 353)

Voc. « débauchage » = action d'inciter quelqu'un à quitter son travail.

Une clause de prohibition de faire concurrence valablement conclue devient caduque lorsque l'employeur congédie le travailleur sans que celui-ci ait donné un motif valable pour ce licenciement, ou lorsque le travailleur a résilié le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur (art. 340c al. 2 CO). Il ne faut toutefois pas confondre ce motif justifié avec le juste motif donnant lieu à un licenciement avec effet immédiat (ATF 92 II 31 c. 2, JdT 1967 I 155, 156 s.).

Ne sont des motifs justifiés au sens de l'art. 340c al. 2 CO que les événements qui ont été causés par la partie adverse, ou à tout le moins dont elle doit répondre. Est considéré comme

un motif justifié au sens de l'art. 340 al. 2 CO tout événement imputable à l'autre partie qui, selon des considérations commerciales raisonnables, peut donner une raison suffisante pour un licenciement (*Rehbinder*, Berner Kommentar, n. 3 ad art. 340c CO ; *Staehelin*, op. cit., n. 7 s. ad art. 340c CO ; *Peter Bohny*, Konkurrenzverbot, in : Geiser/Münch (édit.), Stellenwechsel und Entlassung, Bâle 1997, n. 5.31 et 5.34 ; cf. également *Streiff/von Kaenel*, Arbeitsvertrag, 5è éd., Zurich 1992, n. 7 ad art. 340c. CO ; *Christoph Neeracher*, Das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot, thèse Zurich, Berne 2001, p. 76). Il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'une violation contractuelle en tant que telle. Ainsi, la prohibition de faire concurrence tombe en cas de résiliation par le travailleur lorsque, par exemple, cette résiliation fait suite à une baisse de salaire importante par comparaison des habitudes du marché, à une surcharge de travail chronique malgré un avertissement, à des reproches continuels ou à un mauvais climat général (cf. *Rehbinder*, op. cit., n.4 ad art. 340c CO ; *Neeracher*, op. cit., pp. 72 ss ; *Streiff/von Kaenel*, op. cit., n. 5 ad art. 340c CO. Cf. également ATF 100 II 172 c. 2b, JdT 1984 I 602 [rés.]).

Il peut s'agir indifféremment d'une résiliation ordinaire ou avec effet immédiat. Si le congé donné à l'employeur avec effet immédiat s'avère justifié, un motif justifié au sens de la loi sera en principe également donné, de sorte que la prohibition de faire concurrence sera maintenue. Si en revanche il s'avère injustifié, on ne peut en déduire sans autre qu'un motif justifié n'est pas donné. Il est tout à fait possible que l'événement qui a conduit à la résiliation n'était pas assez grave pour justifier une résiliation avec effet immédiat, mais qu'il s'agissait toutefois, selon des considérations commerciales raisonnables, d'un motif justifié pour une résiliation (cf. ATF 92 II 31 c. 3, JdT 1967 I 155, 156 ss).

Si l'employeur constate qu'un employé s'apprête à entrer dans une entreprise concurrente, malgré une clause de prohibition de faire concurrence, il n'a pas à attendre jusqu'à ce que cet employé résilie le contrat. Il a bien plus une bonne raison pour mettre de son côté un terme aux rapports de travail, le cas échéant en respectant le délai ordinaire de congé. (Même référence que ci-dessus).

ADMINISTRATION DES PREUVES

Il est admis que la défenderesse offre la location de services. Ses clients ne sont pas seulement des employeurs qui cherchent des forces de travail, mais également les travailleurs qui cherchent un emploi. La défenderesse agit comme intermédiaire entre les deux. Elle offre ainsi ses services sur les deux marchés.

Débaucher des travailleurs temporaires en vue de leur placement par le nouvel employeur est ainsi un acte de concurrence. Le demandeur est actif sur le même marché que celui sur lequel la défenderesse offre ses services.

Il est par ailleurs prouvé que le demandeur avait connaissance de la clientèle, que l'utilisation de cette connaissance pouvait nuire considérablement à la défenderesse et que la convention remplissait les conditions de forme.

Veillez résoudre le cas

(Résumé des faits, nature du litige, application de la loi – avec argumentaire – conclusion).

Dispositions légales

Art. 340

VII. Prohibition
de faire
concurrence
1. Conditions

¹ 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.

² 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.

Art. 340a

2. Limitations

¹ 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 ; elle ne peut excéder trois ans qu'en cas de circonstances particulières.

² 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.

Art. 340b

3. Conséquences des
contraventions

¹ Le travailleur qui enfreint la prohibition de faire concurrence est tenu de réparer le dommage qui en résulte pour l'employeur.

² Il peut, lorsque la contravention est sanctionnée par une peine conventionnelle et sauf accord contraire, se libérer de la prohibition de faire concurrence en payant le montant prévu ; toutefois, il est tenu de réparer le dommage qui excéderait ce montant.

³ L'employeur peut exiger, s'il s'en est expressément réservé le droit par écrit, outre la peine conventionnelle et les dommages-intérêts supplémentaires éventuels, la cessation de la contravention, lorsque cette mesure est justifiée par l'importance des intérêts lésés ou menacés de l'employeur et par le comportement du travailleur.

Art. 340c

4. Fin

¹ La prohibition de faire concurrence cesse s'il est établi que l'employeur n'a plus d'intérêt réel à ce qu'elle soit maintenue.

² La prohibition cesse également si l'employeur résilie le contrat sans que le travailleur lui ait donné un motif justifié ou si le travailleur résilie le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur.