

LA CONCURRENCE DELOYALE DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL

**Liberté de mouvement du travailleur vs. protection de
l'employeur**

Véronique Perroud

SF, 15 novembre 2012

PLAN

- 1) Les principaux actes de concurrence déloyale dans la relation de travail – limites
- 2) Les sanctions
- 3) Les clauses de prohibition – un outil efficace?
- 4) Synthèse et conclusion

PLAN

- 1) Les principaux actes de concurrence déloyale dans la relation de travail – limites**
- 2) Les sanctions
- 3) Les clauses de prohibition – un outil efficace?
- 4) Synthèse et conclusion

L'ACTIVITE CONCURRENTE (1)

Notion :

- ❑ prestations de **même nature** offertes satisfaisant le **même besoin** auprès d'un cercle de clients concordant

L'ACTIVITE CONCURRENTE (2)

Comportements visés :

- L'activité accessoire
- La préparation d'une activité concurrente future
- L'exercice d'une activité concurrente post-contractuelle

L'ACTIVITE CONCURRENTE (3)

L'activité accessoire concurrente :

- ❑ Limites
- ❑ Casuistique

CAPH GE, JAR 1996, 111, c. 7 :

Exercice par une employée styliste engagée à temps partiel d'une activité accessoire dans un domaine très proche de celui de l'employeur; congé immédiat justifié dès lors que l'employeur ne pouvait plus compter sur l'originalité des créations proposées à ses clients

L'ACTIVITE CONCURRENTE (4)

Préparation d'une activité concurrente future :

❑ Principe

ATF 138 III 67, c. 2.3.5 : « *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 ...*

❑ Limites

... 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. »

❑ Casuistique (références : cf. chapitre Sanctions)

L'ACTIVITE CONCURRENTE (5)

Exercice d'une activité concurrente post-contractuelle :

❑ Principe

ATF 138 III 67, c. 2.3.5 : « Le contrat de travail, qui est un contrat de durée, n'oblige en principe les parties que pendant la période durant laquelle il déploie ses effets. En l'absence d'une disposition légale contraire, le travailleur peut se prévaloir, après l'extinction du contrat, de la liberté économique, qui comprend notamment le libre choix de la profession, le libre accès à une activité économique lucrative privée et son libre exercice (art. 27 Cst.) ...

❑ Limites

... Ainsi, la jurisprudence a souligné que les parties à un contrat de travail – en dehors de l'hypothèse d'une prohibition de concurrence licite – ne sauraient valablement restreindre le droit du travailleur d'exercer une activité économique après la fin du contrat . »

❑ Casuistique (références : cf. chapitre Sanctions)

LE DEBAUCHAGE (1)

Notion :

- ❑ Comportement par lequel une personne cherche à exercer une **influence** sur un tiers lié par contrat dans le but de l'inciter à mettre un terme à ce contrat et à en conclure un nouveau avec le débaucheur ou avec un tiers

LE DEBAUCHAGE (3)

Distinction:

Débauchage ≠ communication

TF, 4C.2/2003, c. 6.2 :

« Il faut néanmoins que l'employé en cause se montre suffisamment insistant, une simple proposition faite à un collègue qui souhaite changer de place de travail ne suffisant pas »

LE DEBAUCHAGE (2)

Comportements visés :

- Le débauchage pendant la relation contractuelle
- Le débauchage post-contractuel

LE DEBAUCHAGE (4)

Le débauchage pendant la relation contractuelle :

- ❑ Limites
- ❑ Atténuations
- ❑ Casuistique (références : cf. chapitre Sanctions)

LE DEBAUCHAGE (5)

Le débauchage post-contractuel :

- Principe
- Limites contractuelles
- Limites extracontractuelles

LE DEBAUCHAGE (6)

Limites légales :

☐ Art. 4 LCD

Agit de façon déloyale celui qui incite un **client** à **rompre** ou un contrat en vue d'en conclure un autre avec lui (art. 4 let a LCD)

LE DEBAUCHAGE (7)

Art. 4 let a LCD :

ne vise que le client et **non le travailleur**

Le débauchage de travailleurs ne tombe pas sous le coup de l'art. 4 let a LCD (TF, 6B_672/2007)

LE DEBAUCHAGE (8)

Le débauchage de travailleurs ou de clients moyennant rupture régulière d'un contrat pourra tomber sous le coup de **l'art. 2 LCD** pour autant que l'auteur agisse de façon contraire au principe de la bonne foi

LE DEBAUCHAGE (9)

Art. 2 LCD

- ❑ Violation du principe de la bonne foi si des circonstances spéciales résidant dans des **moyens** ou des **buts** répréhensibles sont réalisées telles :

LE DEBAUCHAGE (10)

Circonstances contrevenant aux règles de la bonne foi et faisant du débauchage de travailleurs et du détournement de clients un acte déloyal:

- La distorsion de la volonté du client ou du collaborateur
- L'entrave déloyale du concurrent
- L'exploitation des secrets du concurrent

LE DEBAUCHAGE (11)

Le débauchage massif :

- ❑ Selon l'opinion dominante, le débauchage planifié ou systématique n'est pas déloyal en soi, mais seulement en présence de circonstances particulières

Exemple : volonté de renverser ou de terrasser un concurrent en engageant du personnel spécialisé sans besoin ou en surnombre ou en se pourvoyant auprès d'un seul concurrent sans exploiter les autres possibilités offertes par le marché

- ❑ Casuistique : TC Valais, RVJ 1995, 150

METHODES DELOYALES DE PUBLICITE OU DE VENTE (1)

- Art. 3 let a et h LCD
- Notion
- Casuistique

METHODES DELOYALES DE PUBLICITE OU DE VENTE (2)

Tribunal cantonal vaudois, arrêt 2010/313 du 24 février 2010 n° 107 :

N'agit pas de façon déloyale l'employé qui adresse à un des ses anciens collègues un e-mail critiquant les méthodes de direction et de gestion du personnel pratiquées chez son ancien employeur, étant précisé que dit e-mail a été envoyé dans le but de déstabiliser gravement son ancien collègue et/ou de semer le trouble dans l'entreprise. Les prestations de l'ancien employeur n'étant pas critiquées sur le marché, l'acte de gestion déloyal au sens de l'art. 3 let a LCD n'a pas été retenu

EXPLOITATION D'UNE PRESTATION D'AUTRUI (1)

- ❑ Art. 5 let a et b LCD
- ❑ Notion
- ❑ Casuistique

EXPLOITATION D'UNE PRESTATION D'AUTRUI (2)

**Tribunal cantonal vaudois, arrêt du 9 décembre 2009,
183/2009, c. IX c) :**

« La défenderesse semble confondre le résultat d'un travail, au sens de la disposition précitée, avec des documents de travail, ce qui n'est toutefois pas la même chose. Ainsi, l'exploitation d'une prestation d'autrui n'est pas punissable lorsque d'anciens collaborateurs continuent à utiliser le savoir résultant de l'expérience accumulée durant leur activité. Seule l'exploitation d'un produit concrètement élaboré est déloyale (sic! 2007 p. 458 c. 2.2). Certes, des documents de travail constituant une véritable innovation dans un domaine technique déterminé doivent être qualifiés de résultat d'un travail, même s'ils ne sont pas d'emblée reconnaissables comme tels par des tiers qui ne sont pas familiers de la matière, pour autant qu'ils aient un potentiel commercial non négligeable et ainsi une valeur économique (ibidem). »

VIOLATION DES SECRETS DE FABRICATION OU D'AFFAIRE

- ❑ Art. 6 LCD
- ❑ Le cas particulier de la clientèle d'une entreprise
- ❑ Casuistique

ATF 133 III 431, c. 4.6 :

« Les connaissances acquises dans le cadre d'un travail effectué pour autrui sous l'empire d'un contrat peuvent être utilisées et développées librement. »

Tribunal cantonal vaudois, arrêt du 9 décembre 2009, 183/2009, c. VIII c) :

« Si la clientèle d'une entreprise fait partie des secrets d'affaire protégés par l'art. 6 LCD (RSPI 1989 p. 139), encore faut-il, pour que cette disposition trouve application, que la connaissance de la clientèle soit acquise illicitement. Il n'en va pas ainsi, en général, lorsqu'elle intervient dans le cadre de relations contractuelles. »

PLAN

1) Les principaux actes de concurrence déloyale dans la relation de travail – limites

2) Les sanctions

3) Les clauses de prohibition – un outil efficace?

4) Synthèse et conclusion

SANCTIONS (1)

❑ Résiliation avec effet immédiat

Justes motifs admis :

- TF, JAR 2005, 240, c. 2.2 (activité concurrente pendant la relation contractuelle)
- ATF 104 II 28, c. 2b (mise sur pied d'une entité concurrente et tentative de débauchage de 2 employés pendant la relation contractuelle)
- TF, 4A_558/2009, c. 4.2 (dénigrement de l'employeur auprès de clients)

SANCTIONS (2)

Justes motifs pas admis :

- ATF 117 72, c. 3 et 4 (Ne viole pas son devoir de fidélité le travailleur qui, tout en exécutant la totalité du travail qui lui a été confié, fonde, alors qu'il est encore sous contrat, une raison individuelle dont l'activité ne commencera qu'après l'extinction des rapports de travail et ne fera pas concurrence à l'ancien employeur.)
- TF, 4C.69/2007, c. 3.3 (La création et l'inscription au RC d'une entreprise destinée à faire concurrence à l'échéance du contrat de travail seulement ne permet pas de justifier un renvoi immédiat)

SANCTIONS (3)

□ Action en cessation

ATF 131 III 473, c. 2 et 3 : action en exécution refusée. TF:

L'interdiction de faire concurrence constitue une **mesure d'exécution anticipée provisoire** en ce sens qu'elle anticipe l'exécution du jugement au fond. Or, s'agissant de telles mesures, le Tribunal fédéral pose des exigences beaucoup plus élevées, car elles portent une atteinte particulièrement grave à la situation juridique de l'intimée; elles ne peuvent dès lors être admises que de **façon restrictive**, surtout lorsque la mesure requise est susceptible d'avoir un effet définitif, parce que le litige n'a plus d'intérêt au-delà du stade des mesures provisionnelles, ce qui se produit par exemple en matière d'interdiction de faire concurrence. Plus les mesures provisionnelles sont susceptibles de porter atteinte à la situation du travailleur, plus les inconvénients subis par l'employeur doivent l'emporter dans la pesée des intérêts contradictoires et plus la demande, au fond, doit être assortie de grandes chances de succès

SANCTIONS (4)

- ❑ **Dommmages et intérêts**

Difficile à prouver

- ❑ **Sanctions contractuelles**

321a CO → nature dispositive

- ❑ **Plainte pénale**

Fondée sur la violation des articles 3, 4, 5 et 6 LCD, par renvoi de l'art. 23 LCD

PLAN

- 1) Les principaux actes de concurrence déloyale dans la relation de travail – limites
- 2) Les sanctions
- 3) Les clauses de prohibition – un outil efficace?**
- 4) Synthèse et conclusion

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE – NON-DEBAUCHAGE

❑ Validité de la clause

Nécessité d'un lien de causalité entre la connaissance de la clientèle et le risque de préjudice (ATF 138 III 67)

❑ Formulation de la clause

! clauses excessives

❑ Prudence requise à la fin de la relation contractuelle

PLAN

- 1) Les principaux actes de concurrence déloyale dans la relation de travail – limites
- 2) Les sanctions
- 3) Les clauses de prohibition – un outil efficace?
- 4) Synthèse et conclusion**

SYNTHESE ET CONCLUSION

- **Extension contractuelle du devoir de fidélité et de discrétion**
- **Clauses de non-débauchage et de non-concurrence**
- **Politique de prévention**

Merci de votre attention !

Véronique Perroud, LLM
spécialiste FSA droit du travail
perroud@kasser-schlosser.ch

www.kasser-schlosser.ch