

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 14 février 2025

---

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente  
Mme Cherpillod et M. Segura, juges  
Greffière : Mme Scheinin-Carlsson

\*\*\*\*\*

**Art. 340 et 340a CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **O.\_\_\_\_\_SA**, à [...],  
demanderesse, contre la décision rendue le 29 avril 2024 par le Tribunal  
de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans  
la cause divisant l'appelante d'avec **Q.\_\_\_\_\_**, à [...], défendeur, la Cour  
d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par décision du 29 avril 2024, dont les motifs ont été adressés aux parties le 8 juillet 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a intégralement rejeté les conclusions d'O.\_\_\_\_\_SA (I), a dit que la société susnommée était débitrice de Q.\_\_\_\_\_ d'un montant de 2'000 fr. à titre de dépens (II), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III) et a rendu la décision sans frais (IV).

En droit, les premiers juges ont considéré en substance que la clause de prohibition de concurrence figurant dans le contrat de travail conclu entre O.\_\_\_\_\_SA et Q.\_\_\_\_\_ était valable, mais qu'elle devait uniquement s'appliquer dans un rayon de 20 kilomètres autour d'I.\_\_\_\_\_, lieu de travail de l'employé. Ils ont par ailleurs retenu qu'en raison de la situation sanitaire et des contraintes imposées par le Conseil fédéral, Q.\_\_\_\_\_ avait dû travailler pour son nouvel employeur, la société A.\_\_\_\_\_SA, dans la zone géographique prohibée par la clause précitée, sans faute de sa part, de sorte qu'aucune violation de ladite clause ne pouvait lui être reprochée. Par ailleurs, il n'était pas prouvé que Q.\_\_\_\_\_ et la société A.\_\_\_\_\_SA avaient procédé à des placements de personnel pour les clients d'O.\_\_\_\_\_SA durant la période concernée par la clause de prohibition de concurrence. Enfin, le certificat de travail remis à Q.\_\_\_\_\_ ne faisait pas référence à la clause d'interdiction de faire concurrence.

**B.** Par acte du 9 septembre 2024, la société O.\_\_\_\_\_SA (ci-après : l'appelante) a interjeté appel contre cette décision, en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que Q.\_\_\_\_\_ soit condamné à lui verser immédiatement un montant de 30'000 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2021, ainsi qu'un montant de 5'000 fr. à titre de dépens de première instance, et en ce sens qu'il soit constaté que son action est partielle, toute autre prétention de sa part étant

réservée. Subsidiairement, elle a conclu à l'admission de son appel, à l'annulation de la décision et au renvoi de la cause devant l'autorité de première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants. L'appelante a requis l'audition en qualité de témoin de l'une de ses collaboratrices, D.\_\_\_\_\_, et a produit une pièce nouvelle (P. 202) à l'appui de son écriture.

L'intimé n'a pas été invité à déposer une réponse et le 2 octobre 2024, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base de la décision complétée par les pièces du dossier :

**1. a)** L'appelante est une société anonyme dont le siège est à X.\_\_\_\_\_ et qui a pour but le recrutement, la sélection et le placement de personnes de façon stable ou temporaire dans tous les domaines, gestion des salaires et des ressources humaines, formation du personnel, assistance et expertise dans les domaines administratifs, réalisation de travaux en régie et sous-traitance. S.\_\_\_\_\_ en est l'administrateur.

**b)** L'intimé a été employé par l'appelante en qualité de conseiller en personnel du 1<sup>er</sup> février 2014 au 31 décembre 2015, auprès de son agence X.\_\_\_\_\_. En 2016, il est retourné travailler auprès de son précédent employeur, la société H.\_\_\_\_\_SA (actuellement : H.\_\_\_\_\_SA), également active dans le placement de personnel fixe et temporaire. Selon certificat de travail intermédiaire du 21 novembre 2013 (P. 4, bordereau du 14 décembre 2022), l'intimé avait déjà travaillé auprès de H.\_\_\_\_\_SA de 2008 à 2013, tout d'abord en tant que conseiller en personnel, puis en qualité de responsable de l'agence d'I.\_\_\_\_\_.

A compter du 9 janvier 2017, l'intimé a été réengagé par l'appelante en tant que responsable d'agence, selon contrat de travail

conclu le 12 septembre 2016. Ce contrat indique que ses lieux de travail sont X. \_\_\_\_\_ et I. \_\_\_\_\_.

c) Le contrat de travail prévoit, à son article 7, que le salaire est fixé à 8'000 fr., treize fois l'an, et qu'il comprend une indemnisation de 200 fr. pour la clause de non-concurrence.

Ce contrat contient en outre, à ses articles 11 et 12, des clauses concernant les obligations respectivement de secret et de non-concurrence, dont la teneur est la suivante :

« Article 11

*Secret*

*1. L'employé est tenu d'observer une entière discrétion sur tout ce dont professionnellement il aura connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Il sera lié par cette obligation même après la fin du contrat.*

*2. L'employé s'engage à ne pas divulguer les secrets commerciaux et d'affaires qui lui sont confiés par l'employeur ainsi que toutes les informations concernant l'activités [sic] de l'employeur, sa clientèle et ses autres relations commerciales, dont il a connaissance pendant et après l'expiration du présent contrat.*

*3. L'employeur se réserve le droit d'invoquer l'art. 162 du code pénal. Il se réserve le droit d'exiger des dommages et intérêts, correspondant au préjudice subie [sic] ensuite de la violation du secret. La non-observation des dispositions ci-dessus, pourra entraîner la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.*

Article 12

*Clause de non-concurrence*

1. Est considéré comme secret, les listes de clients, celles des travailleurs temporaires ainsi que ce qui représente objectivement un procédé particulier à O. \_\_\_\_\_SA.

2. La clause de prohibition de faire concurrence naît dès la prise d'emploi et prend fin une année après la fin des rapports de travail. Elle s'étend à un rayon de 20 km par rapport au lieu de travail du collaborateur.

3. Il y'a [sic] concurrence, lorsque l'entreprise offre au même cercle de consommateurs, le même genre de produits pour la satisfaction de besoin identiques ou semblable à O. \_\_\_\_\_SA, il y a notamment participation à une telle entreprise, lorsque l'on en devient collaborateur ou lorsque l'on en prend une participation, il y également concurrence lorsque l'on se met à son compte.

Le collaborateur déclare expressément avoir eu son attention attirée sur la validité de la clause de non-concurrence ci-dessous.

Toutes violations des obligations stipulées aux articles du secret professionnel et de prohibition de faire concurrence, entraînera [sic] de l'accord express [sic] des deux parties, le paiement d'une indemnité de 30 000 frs.

Le paiement de la peine ne libère pas de la clause de concurrence. Outre la peine conventionnelle et des dommages et intérêts supplémentaires, O. \_\_\_\_\_SA peut exiger la cessation immédiate et totale de la contravention ».

**d)** Le 23 novembre 2020, l'intimé a déclaré résilier le contrat de travail qui le liait à l'appelante, avec effet au 31 janvier 2021.

**2.** Dès le 1<sup>er</sup> février 2021, l'intimé a débuté une nouvelle activité de conseiller en personnel auprès de la société A. \_\_\_\_\_SA, dont le siège se trouve à [...], dans le canton de [...], à environ trente-six kilomètres, à

vol d'oiseau, d'I.\_\_\_\_\_. Le but de cette société est le placement de personnel et la fourniture de tous conseils, services, recherches et formation en la matière.

En raison de la situation sanitaire liée au Covid-19 au moment de son nouvel engagement, l'intimé travaillait depuis son domicile à I.\_\_\_\_\_. Il ressort du témoignage de J.\_\_\_\_\_, directeur de la société A.\_\_\_\_\_SA, que l'intimé a travaillé depuis son domicile du 18 janvier 2021 au 26 juin 2021, avant de rejoindre les locaux de l'entreprise à [...].

**3.** Par courrier de son conseil du 15 juin 2021, l'appelante a reproché à l'intimé d'avoir travaillé, pour le compte de son nouvel employeur, depuis son domicile d'I.\_\_\_\_\_, en violation de son interdiction de faire concurrence à l'appelante, et d'avoir démarché plusieurs clients de celle-ci, notamment la société B.\_\_\_\_\_SA. En conséquence, l'appelante a requis le paiement de l'indemnité de 30'000 fr. et la cessation par l'intimé de toute activité dans un rayon de vingt kilomètres autour d'I.\_\_\_\_\_.

**4. a)** Saisie d'une requête de mesures superprovisionnelles et provisionnelles déposée le 14 juillet 2021 par l'appelante, le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois a, par ordonnance de mesures provisionnelles du 7 octobre 2021, fait défense à l'intimé d'opérer toute activité commerciale de recrutement, de sélection et de placement de personne de façon stable ou temporaire dans tous les domaines, de gestion des salaires et des ressources humaines, de formation du personnel, d'assistance et d'expertise dans les domaines administratifs, de réalisation de travaux en régie et de sous-traitance, dans un rayon de vingt kilomètres autour d'I.\_\_\_\_\_ et de X.\_\_\_\_\_, comptés respectivement à partir de la Place [...] et de la Place [...], avec effet immédiat et jusqu'au 31 janvier 2022 et a assorti dite interdiction de la menace de la peine d'amende de l'art. 292 CP (Code pénal suisse du 21 décembre 1937 ; RS 311.0).

Par arrêt du 11 janvier 2022, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal a rejeté l'appel interjeté par l'intimé à l'encontre de l'ordonnance précitée.

**b)** L'intimé a été licencié par la société A. \_\_\_\_\_ SA, avec effet au 31 octobre 2021.

**5. a)** De façon générale, l'appelante reproche à l'intimé d'avoir démarché trois clients, à savoir les sociétés B. \_\_\_\_\_ SA, dont le siège est à [...], dans le district de [...], K. \_\_\_\_\_ SA, dont le siège principal est à [...], mais disposant également de succursales à [...], I. \_\_\_\_\_ et [...], et W. \_\_\_\_\_ SA, dont le siège est à X. \_\_\_\_\_. Lors de son interrogatoire, l'intimé a déclaré avoir apporté ces trois clients à l'appelante, au moment de son engagement en 2014.

**b)** Le témoin K. \_\_\_\_\_, employé de la société B. \_\_\_\_\_ SA jusqu'au 10 septembre 2021, notamment en charge de la gestion des intérimaires, a indiqué, lors de son audition en septembre 2023, connaître l'intimé depuis une quinzaine d'années environ. Il a notamment expliqué ce qui suit : *"Je prenais contact directement avec Q. \_\_\_\_\_ et je ne savais même pas dans quelle société il travaillait [...] De façon générale, je travaillais volontiers avec Q. \_\_\_\_\_, car il connaissait bien mes attentes, mais j'ignorais totalement qui était son employeur [...] J'ai toujours ignoré pour qui il travaillait, et cela m'importait peu"*. Ce témoin a par ailleurs indiqué ignorer si des contrats de placement avaient été conclus entre A. \_\_\_\_\_ SA et B. \_\_\_\_\_ SA du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 janvier 2022.

**c)** Selon le témoin J. \_\_\_\_\_, la société de placement A. \_\_\_\_\_ SA, dont il est le directeur, travaillait déjà avec l'entreprise K. \_\_\_\_\_ SA avant l'arrivée de l'intimé. Ce témoin a en outre indiqué avoir été engagé en 2009 par la société H. \_\_\_\_\_ SA et y avoir alors travaillé sous la responsabilité de S. \_\_\_\_\_, actuel administrateur de la société appelante. M. S. \_\_\_\_\_, interrogé en sa qualité de partie, a confirmé avoir travaillé pour la société H. \_\_\_\_\_ SA, initialement en tant que conseiller en placement, puis comme sous-directeur.

Il ressort des déclarations d'Y.\_\_\_\_\_, employé de la société K.\_\_\_\_\_SA, qu'il connaissait l'intimé depuis 1997, soit avant qu'il ne travaille auprès de la société appelante. Ce témoin a précisé que sa personne de contact auprès de l'appelante était l'intimé et qu'il connaissait celui-ci avant celle-là.

**d)** Le témoin C.\_\_\_\_\_, collaborateur de la société W.\_\_\_\_\_SA, a déclaré ne pas se souvenir si son employeur avait conclu des contrats de placement avec A.\_\_\_\_\_SA du 1<sup>er</sup> février 2021 au 31 janvier 2022. Il a en outre indiqué ne pas pouvoir affirmer que la société W.\_\_\_\_\_SA travaillait déjà avec l'appelante avant 2014. Ce témoin a par ailleurs expliqué avoir travaillé, au côté de l'intimé, pour l'appelante, puis pour H.\_\_\_\_\_SA, avant d'être engagé en 2017 par W.\_\_\_\_\_SA.

Le témoin J.\_\_\_\_\_ a quant à lui déclaré ce suit : *"Je ne crois pas que mon entreprise A.\_\_\_\_\_SA ait conclu des contrats d'intérim avec W.\_\_\_\_\_SA [...] entre le 1<sup>er</sup> février 2021 et le 31 janvier 2022"*.

**e)** P.\_\_\_\_\_ a déclaré avoir été collaborateur de H.\_\_\_\_\_SA, au côté de l'intimé, avant de rejoindre l'appelante, dont il est le sous-directeur. Il a relevé que les sociétés B.\_\_\_\_\_SA, K.\_\_\_\_\_SA et W.\_\_\_\_\_SA étaient déjà des clientes de H.\_\_\_\_\_SA.

**f)** Il ressort des témoignages de Messieurs Y.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_ que les sociétés K.\_\_\_\_\_SA et W.\_\_\_\_\_SA travaillent avec plusieurs agences de placement.

**6. a)** Par demande du 30 août 2022, l'appelante a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que l'intimé soit condamné au paiement immédiat d'un montant de 30'000 fr., avec intérêts à 5 % l'an, dès le 1<sup>er</sup> février 2021, et à ce qu'il soit constaté que son action est partielle, toute autre prétention de sa part étant réservée.

**b)** Par réponse du 14 décembre 2022, l'intimé a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande et, à titre reconventionnel, à ce que la société appelante soit condamnée à lui verser la somme de 8'972 fr. 40, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2022.

**c)** Par réplique du 10 février 2023, l'appelante a confirmé les conclusions prises dans sa demande et a rejeté la demande reconventionnelle du 14 décembre 2022.

**d)** Par duplique du 27 mars 2023, l'intimé a augmenté sa conclusion reconventionnelle, en réclamant à l'appelante le paiement d'un montant de 13'972 fr. 40.

**e)** Le 6 avril 2023, l'appelante a déposé des déterminations sur la duplique, a conclu au maintien de ses conclusions prises les 30 août 2022 et 10 février 2023 et au rejet des conclusions prises par l'intimé dans sa duplique du 27 mars 2023.

**f)** Lors d'une première audience de jugement du 28 septembre 2023, C.\_\_\_\_\_, J.\_\_\_\_\_ et K.\_\_\_\_\_ ont été entendus en qualité de témoins.

**g)** Lors de l'audience de reprise du 23 novembre 2023, il a été procédé à l'interrogatoire des parties ainsi qu'à l'audition des témoins Y.\_\_\_\_\_ et P.\_\_\_\_\_. L'intimé a déclaré renoncer à ses conclusions reconventionnelles.

**h)** Les parties ont déposé leurs plaidoiries écrites les 12 et 16 janvier 2024 et se sont ensuite déterminées sur les plaidoiries écrites de leur partie adverse. Elles ont encore fait usage de leur droit de réplique inconditionnel le 25 mars 2024, respectivement le 3 avril 2024.

**i)** Le dispositif de la décision entreprise a été adressé aux parties le 29 avril 2024.

**j)** Par courrier du 30 avril 2024, l'appelante a requis la motivation du jugement.

**k)** Le jugement motivé, adressé aux parties le 8 juillet 2024, leur a été notifié le 10 juillet 2024.

## **En droit :**

### **1.**

#### **1.1**

**1.1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

**1.1.2** En l'espèce, l'appel a été formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 francs. L'appel est dès lors recevable à cet égard.

**1.2** En vertu de l'art. 311 al. 1 CPC, il incombe à l'appelant de motiver son appel. Selon la jurisprudence, il doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la

décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1). L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement (TF 4A\_333/2023 du 23 février 2024 consid. 5.1 et les arrêts cités).

Lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être les faits déterminants et établis, sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. En effet, il n'appartient pas à la Cour d'appel de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (cf. parmi d'autres CACI 22 janvier 2025/35 ; CACI 15 janvier 2025/21 ; CACI 7 janvier 2025/5).

## **2.**

**2.1** L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4D\_7/2020 du 5 août 2020 consid. 5).

Si un point est critiqué et motivé et que la Cour d'appel peut donc entrer en matière, elle est ensuite libre dans l'application du droit

(art. 57 CPC), n'étant liée ni par la motivation du tribunal de première instance, ni par celle de l'appelant. Si elle ne peut pas approuver le raisonnement du tribunal de première instance sur le point litigieux, elle doit procéder à une substitution de motifs, qu'il lui incombe de motiver (ATF 144 III 462 consid. 3.2.2 ; TF 4A\_218/2017 du 14 juillet 2017 consid. 3.1.2 ; cf. parmi d'autres CACI 24 juin 2024/285 consid. 3.1). L'art. 29a Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101) n'interdit pas une telle substitution de motifs (TF 4A\_278/2020 du 9 juillet 2020 consid. 2.3.3, RSPC 2020 p. 510).

## **2.2**

**2.2.1** En vertu de l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b), ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC ; Jeandin, *in* Commentaire romand, Code de procédure civile, 2<sup>ème</sup> éd., n. 6 ad art. 317 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (ATF 143 III 42 consid. 4.1, JdT 2017 II 342 ; TF 5A\_266/2015 du 24 juin 2015 consid. 2.2.2). Cette règle s'applique également en procédure simplifiée, ce même dans les litiges gouvernés par la maxime inquisitoire sociale prévue à l'art. 247 al. 2 CPC (ATF 138 III 625 consid. 2.2 ; TF 4A\_415/2015 du 22 août 2016 consid. 3.5). Il est précisé à cet égard que le nouvel art. 317 al. 1bis CPC, prévoyant l'admission des novas jusqu'aux délibérations dans le cadre de la procédure d'appel, n'est applicable que dans les affaires soumises à la maxime inquisitoire illimitée (Message relatif à la modification du code de procédure civile suisse du 26 février 2020, FF 2020, 2679 et s. ad art. 317 al. 1bis CPC).

**2.2.2** A l'appui de son acte, l'appelante a produit, outre une pièce de forme, un document de plusieurs pages intitulé "*fichier excel mentionnant tous les clients de Q. \_\_\_\_\_*". Faute pour l'appelante d'exposer en quoi

cette pièce remplirait les conditions posées par l'art. 317 CPC et la procédure n'étant pas soumise à la maxime inquisitoire illimitée, elle est irrecevable. Au demeurant, consistant en une liste produite par l'appelante, non datée ni signée, elle n'a aucune valeur probante. Les faits que l'appelante en tire sont partant irrecevables.

**3.** L'appelante égrène à travers son appel des faits qui n'ont pas été constatés par l'autorité précédente. Faute de les accompagner d'un grief d'omission inexacte des faits et de référence à des preuves les établissant (cf. art. 311 al. 1 CPC), ils sont irrecevables.

**4.**

**4.1** L'appelante conteste ensuite les différents motifs retenus par l'autorité précédente l'ayant conduit à estimer que l'intimé n'avait pas violé la clause de prohibition de concurrence.

**4.2** Aux termes de l'art. 340 CO, 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 (al. 1).

Conformément à l'art. 340a CO, 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 (al. 1). 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 contreprestation de l'employeur (al. 2). Une prohibition de faire concurrence qui contraindrait le travailleur à changer de profession est sans valeur. Une telle obligation compromettrait en effet l'avenir économique du travailleur contrairement à l'équité, ce que la loi défend (ATF 101 II 277 consid. 1a *in fine*). La

prohibition de faire concurrence n'est en outre 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. 340 al. 2 CO).

Dans une jurisprudence ancienne, le Tribunal fédéral a considéré que l'employé ne pouvait tirer profit de sa connaissance de la clientèle lorsque les rapports entre la clientèle et l'employeur ont essentiellement un caractère personnel, fondé sur la compétence de cet employeur, par exemple s'il s'agit d'un avocat célèbre ou d'un chirurgien réputé ; dans ce cas, en effet, la connaissance que l'employé possède de la clientèle ne lui procure pas, à elle seule, le moyen de rompre ou de distendre le lien existant entre l'employeur et sa clientèle (ATF 78 II 39 consid. 1 et les arrêts cités, jurisprudence reprise *in* ATF 138 III 67 consid. 2.2.1). Ultérieurement, la jurisprudence a eu l'occasion de se pencher sur la situation inverse, à savoir le cas où une relation personnelle était établie entre le client et l'employé lui-même, en l'occurrence un dentiste. Dans ce cas également, la clause de prohibition de concurrence n'était pas valable, parce que la personnalité de l'employé revêtait pour le client une importance prépondérante et interrompait le rapport de causalité qui doit exister entre la simple connaissance de la clientèle et la possibilité de causer un dommage sensible à l'employeur (TF 4C.100/2006 du 13 juillet 2007 consid. 2.6). Cette jurisprudence a été confirmée et approuvée par la doctrine unanime pour les cas où la relation entre la clientèle et l'employé repose essentiellement sur les capacités personnelles de ce dernier et relègue à l'arrière-plan l'identité de l'employeur (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1 et les réf. citées ; jurisprudence encore confirmée *in* TF 4A\_116/2018 du 28 mars 2019 consid. 4.1 qui a nié la validité d'une clause de prohibition de concurrence concernant un gestionnaire de fortune). Une clause de prohibition de concurrence, fondée sur la connaissance de la clientèle, ne se justifie en effet que si l'employé, grâce à sa connaissance des clients réguliers et de leurs habitudes, peut facilement leur proposer des prestations analogues à celles de l'employeur et ainsi les détourner de celui-ci. Ce n'est que dans une situation de ce genre que, selon les termes

de l'art. 340 al. 2 CO, le fait d'avoir connaissance de la clientèle est de nature, par l'utilisation de ce renseignement, à causer à l'employeur un préjudice sensible. Il apparaît en effet légitime que l'employeur puisse dans une certaine mesure se protéger, par une clause de prohibition de concurrence, contre le risque que le travailleur détourne à son profit les efforts de prospection effectués par le premier ou pour le compte du premier (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1 ; TF 4A\_468/206 du 6 février 2017 consid. 3.1). La situation se présente différemment lorsque l'employé noue un rapport personnel avec le client en lui fournissant des prestations qui dépendent essentiellement des capacités propres à l'employé. Dans ce cas en effet, le client attache de l'importance à la personne de l'employé dont il apprécie les capacités personnelles et pour qui il éprouve de la confiance et de la sympathie. Une telle situation suppose que le travailleur fournisse une prestation qui se caractérise surtout par ses capacités personnelles, de telle sorte que le client attache plus d'importance aux capacités personnelles de l'employé qu'à l'identité de l'employeur. Si, dans une telle situation, le client se détourne de l'employeur pour suivre l'employé, ce préjudice pour l'employeur résulte des capacités personnelles de l'employé et non pas simplement du fait que celui-ci a eu connaissance du nom des clients (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1 ; TF 4A\_116/2018 précité consid. 4.1).

La jurisprudence exige en outre qu'il y ait une relation de causalité adéquate entre les connaissances acquises et le risque de causer un préjudice sensible à l'ancien employeur (TF 4A\_116/2018 précité consid. 4.1 ; TF 4A\_466/2012 du 12 novembre 2012 consid. 3.2 et 4.1). Tel n'est notamment pas le cas, comme vu ci-dessus, lorsque la personnalité de l'employé revêtait pour le client une importance prépondérante. Dire si tel est le cas dépend des circonstances (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1 ; TF 4A\_116/2018 précité consid. 4.1).

C'est à l'employeur, qui entend invoquer des droits résultant de l'application d'une clause de prohibition de concurrence, de démontrer d'une part les faits permettant de retenir la validité de dite clause (cf. art. 8 CC), d'autre part les faits permettant de retenir sa violation (dans ce

sens TF 4A\_417/2008 du 3 décembre 2008 consid. 3.3). Il appartient en particulier à l'employeur d'établir que les connaissances litigieuses sont objectivement secrètes et qu'il entend qu'elles ne soient pas divulguées à l'extérieur de l'entreprise (TF 4A\_283/2010 du 11 août 2010 consid. 2.1 ; TF 4A\_31/2010 du 16 mars 2010 consid. 2.1 et les réf. citées ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> éd., Berne 2019, p. 912 ; Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 2<sup>ème</sup> éd., Bâle 2012, n. 6 ad art. 340 CO). La preuve du cercle de la clientèle ou des secrets de fabrication ou d'affaire et la preuve du fait que les rapports de travail permettaient d'en avoir connaissance incombent également à l'employeur qui entend faire valoir la clause de non-concurrence (dans ce sens Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, Lausanne 2010, n° 2.10 ad art. 340 CO). Il appartient cependant à l'employé dont le contrat comprend une clause de prohibition de concurrence d'expliquer en détail dans la procédure que les tâches qui lui étaient effectivement assignées étaient comparables aux professions libérales, s'il entend faire valoir que la clause n'est pas valable (TF 4A\_209/2008 du 31 juillet 2008 consid. 2.2).

Dans une affaire récente, la Cour de céans a ainsi constaté que la clause de prohibition de concurrence invoquée par l'employeur - eût-elle été valable malgré le rapport personnel existant entre l'employé et les clients -, ne pouvait l'être d'une part que pour une clientèle qui était déjà celle de l'employeur lorsque l'employé a commencé à travailler pour lui et, d'autre part, pour une clientèle que l'employeur avait acquise par la suite. Il était en revanche exclu d'appliquer une telle clause à une clientèle que l'employé connaissait déjà bien pour la suivre et la conseiller personnellement depuis de nombreuses années. En effet, dans un tel cas, on ne pouvait retenir que c'était les rapports de travail liant les parties qui avaient permis à l'employé d'avoir connaissance d'une clientèle et de ses particularités - déjà connues lors de son entrée en service. Pour de tels clients, arrivés comme clients de l'employeur avec l'intimé, la clause de prohibition de concurrence prévue dans le contrat de travail n'était pas valable. Dans ces conditions, la Cour de céans a estimé que l'employeur ne pouvait se borner à fournir une liste de clients prétendument détournés

lors du départ de l'employé, mais devait alléguer et établir la clientèle tombant sous le coup de la clause de prohibition de concurrence sur laquelle il fondait ses prétentions pécuniaires contre l'employé. Il devait ainsi alléguer et établir le nom des clients qu'il avait déjà lors de l'arrivée de l'employé ou le nom des clients acquis ensuite que l'employé aurait ainsi pu, par son travail pour lui, connaître, respectivement acquérir (CACI 9 mars 2021/113 consid. 3.4). Le Tribunal fédéral a confirmé le raisonnement de la Cour d'appel civile dans son arrêt du 20 décembre 2021 (TF 4A\_205/2021 consid. 4.3).

### **4.3**

**4.3.1** En l'occurrence, le premier juge relève avant tout que l'appelante reproche à l'intimé d'avoir démarché trois clients, à savoir les sociétés B. \_\_\_\_\_ SA, W. \_\_\_\_\_ SA et K. \_\_\_\_\_ SA. L'appelante n'en cite pas d'autres dans son appel. Or il ressort du témoignage de P. \_\_\_\_\_, employé de l'appelante, que l'intimé, avant de travailler pour elle, travaillait pour H. \_\_\_\_\_ SA, également active dans le placement de personnel fixe et temporaire, et qui avait déjà pour clients B. \_\_\_\_\_ SA, W. \_\_\_\_\_ SA et K. \_\_\_\_\_ SA. Comme le relève l'appelante (appel, p. 14), l'intimé a quant à lui attesté avoir amené ces trois sociétés comme clientes lorsqu'il a commencé à travailler pour elle. Conformément à la jurisprudence qui précède, il incombait donc à l'appelante non seulement d'apporter la preuve de son cercle de clientèle mais également la preuve du fait que c'étaient les rapports de travail entre elle et l'intimé qui avaient permis à celui-ci d'en avoir connaissance.

L'appelante ne saurait à cet égard s'y soustraire en invoquant que l'intimé n'aurait pas requis d'elle la mention d'une réserve concernant l'une ou l'autre société et que dès lors la clause s'appliquerait à tous les clients de l'appelante. Une telle argumentation est contraire à la jurisprudence qui précède et à l'exigence, dont le fardeau de la preuve repose sur l'employeur, de preuve que ce sont les rapports de travail qui ont permis à l'employé de connaître le cercle de clientèle litigieux. Quel que soit le libellé de la clause, il est ainsi exclu de l'appliquer à une clientèle que l'employé connaissait déjà et conseillait lors de sa prise

d'emploi pour l'appelante. Que l'employé ait touché, sans indication d'une société ou d'une autre, une indemnité pour clause de non-concurrence pendant les rapports de travail n'exempte pas non plus l'appelante d'apporter cette preuve pour les sociétés précitées notamment. Enfin, il résulte de la jurisprudence qui précède que la question n'est pas seulement pour l'employeur d'établir qu'il avait déjà comme client certaines sociétés, mais également, et particulièrement dans le domaine du placement intermédiaire où les employés vont et viennent d'une société de placement à l'autre et où les clients eux-mêmes sollicitent plusieurs agences de placement différentes sans exclusivité, de démontrer que c'est par les rapports de travail que l'employé a pu avoir connaissance de ces sociétés et tisser avec elles des rapports.

#### **4.3.2**

**4.3.2.1** S'agissant tout d'abord de la société K. \_\_\_\_\_ SA, l'appelante invoque qu'elle l'aurait eu comme cliente avant l'arrivée à son service de l'intimé, le 1<sup>er</sup> février 2014. Elle se réfère sur ce point uniquement à la pièce 27. Les factures produites sous cette pièce ne concernent pas la société K. \_\_\_\_\_ SA et sont donc impropres à démontrer que cette société était déjà cliente de l'appelante avant l'entrée en service de l'intimé.

Au surplus, le témoin Y. \_\_\_\_\_, collaborateur au sein de K. \_\_\_\_\_ SA, a indiqué qu'il ne connaissait pas l'appelante avant que l'intimé y travaille et a insisté sur le fait qu'il connaissait celui-ci avant celle-là. Son témoignage ne prête pas lieu à suspicion, n'étant notamment pas contesté par l'appelante qui s'y réfère elle-même (appel, p. 11), de sorte qu'il sera ici retenu comme probant. C'est dire que l'intimé connaissait déjà, professionnellement notamment, la société K. \_\_\_\_\_ SA avant son arrivée auprès de l'appelante. Il n'est ainsi pas établi, faute de preuve contraire, que l'intimé aurait eu connaissance de cette cliente ou pu lier des contacts avec elle grâce à son travail pour l'appelante. La clause de non-concurrence, fût-elle valable – question qui souffrira de rester ouverte –, n'est donc clairement pas applicable pour les relations qui auraient été tissées entre cette société et l'intimé après le départ de ce dernier de l'appelante.

**4.3.2.2** S'agissant ensuite de la société B. \_\_\_\_\_ SA, le témoin K. \_\_\_\_\_, anciennement employé par cette société jusqu'en septembre 2021 environ et qui s'occupait des intérimaires, a indiqué, lors de son audition du 28 septembre 2023, connaître l'intimé depuis une quinzaine d'années et le contacter directement lorsqu'il avait besoin d'intermédiaire, sans se préoccuper de qui était l'employeur de l'intimé. A nouveau, rien ne permet de douter du caractère probant des déclarations de ce témoin, l'appelante s'y référant d'ailleurs également sans émettre aucune critique (appel, p. 10). Dans ces conditions, au vu de ce témoignage et en l'absence de toute preuve contraire, il y a lieu de constater que dès lors que les contacts de ce témoin, travaillant alors chez B. \_\_\_\_\_ SA, avec l'intimé remontaient à une quinzaine d'années, lors de son audition en 2023, ils étaient antérieurs à la prise d'emploi de l'intimé auprès de l'appelante en février 2014. L'intimé n'a donc pas créé des contacts avec B. \_\_\_\_\_ SA par le biais de l'appelante. La clause de non-concurrence, fût-elle valable, n'est donc clairement pas non plus applicable pour les relations qui auraient été tissées entre cette société et l'intimé après le départ de ce dernier de l'appelante.

**4.3.2.3** Enfin, s'agissant de W. \_\_\_\_\_ SA, l'intimé a déclaré lors de son audition avoir amené ce client, avec les deux sociétés précitées, lorsqu'il a commencé à travailler pour l'appelante. L'appelante n'a pas démontré le contraire, ce qui lui aurait permis d'établir que c'est par les rapports de travail avec elle que l'intimé aurait pu connaître et se lier à ce client. Or, elle supportait le fardeau d'une telle preuve. Dans ces circonstances, la clause de non-concurrence ne trouve pas non plus application à ce client.

Au demeurant, à supposer que la clause s'applique à cette société, l'appelante devait encore démontrer que l'intimé, concernant cette société, aurait violé la clause de non-concurrence durant sa validité. Vu la durée de validité d'un an après la fin des rapports de travail prévue par l'art. 12 du contrat de travail et la fin des rapports de travail au 31 janvier 2021, cette clause n'était tout au plus valable que jusqu'au 31 janvier 2022.

Or, à cet égard, l'autorité précédente a constaté que les témoignages recueillis n'avaient pas permis de confirmer ou d'infirmier que l'intimé et son nouvel employeur A. \_\_\_\_\_ SA auraient procédé à des placements de personnel pour cette société.

L'appelante conteste ce constat en invoquant les pièces 9, 30 à 33 et 51, ce sans faire de détail entre les sociétés censées avoir été approchées par l'intimé. Aucune de ces pièces ne concerne W. \_\_\_\_\_ SA. L'appelante se réfère au consid. 2b de l'ordonnance de mesures provisionnelles du 7 octobre 2021. Il est toutefois inexact de soutenir qu'il en résulterait que l'intimé y aurait reconnu travailler avec W. \_\_\_\_\_ SA. En l'occurrence, il s'agit des entreprises K. \_\_\_\_\_ SA et B. \_\_\_\_\_ SA, que l'intimé conseillait déjà avant de travailler pour l'appelante. Un contact entre ces sociétés et l'intimé ne saurait partant fonder une violation de la clause de prohibition de concurrence, qui plus est concernant la société W. \_\_\_\_\_ SA.

**4.3.3** Enfin, la décision attaquée ne constate pas qui étaient les personnes que l'appelante plaçait auprès de ses clients avant l'arrivée de l'intimé en son sein ou quel personnel temporaire elle a acquis durant le temps d'activité de l'intimé pour elle. L'appelante n'invoque aucune omission inexacte des faits à cet égard. Dans ces conditions, il est exclu de considérer que l'intimé aurait violé la clause de non-concurrence en plaçant, après avoir quitté l'appelante, auprès de sociétés qu'il conseillait déjà avant de travailler pour elle, des personnes qui avaient été placées par lui lorsqu'il travaillait pour l'appelante. Rien ne dit en effet que l'intimé n'ait pas connu ce personnel temporaire avant de travailler pour l'appelante. Or, le fardeau de la preuve à cet égard reposait également sur l'appelante.

## **5.**

**5.1** L'appelante rappelle que la violation de l'art. 11 du contrat de travail qui concerne le secret professionnel donnait aussi droit à

l'indemnité de 30'000 fr., conformément à l'art. 12 du contrat. Elle reproche donc à l'autorité de ne pas avoir expliqué pour quel motif elle n'avait pas retenu une violation du secret professionnel prévu par l'art. 11 du contrat. Estimant que l'autorité précédente n'a pas examiné ce point, elle invoque une violation de son droit d'être entendue.

**5.2** Le droit d'être entendu garantit notamment au justiciable le droit de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, d'avoir accès au dossier, de prendre connaissance de toute argumentation présentée au tribunal et de se déterminer à son propos (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1). Le droit d'être entendu étant de nature formelle, sa violation conduit en principe à l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; ATF 137 1195 consid. 2.2). Le droit d'être entendu n'est toutefois pas une fin en soi ; il constitue un moyen d'éviter qu'une procédure judiciaire aboutisse à un jugement vicié en raison de la violation du droit des parties de participer à la procédure (TF 4A\_232/2018 du 23 mai 2018 consid. 6). Ainsi, lorsqu'on ne voit pas quelle influence la violation de ce droit a pu avoir sur la procédure, il n'y a pas lieu d'annuler la décision attaquée. Il incombe au recourant d'indiquer quels arguments il aurait fait valoir dans la procédure et en quoi ceux-ci auraient été pertinents (TF 4A\_453/2016 du 16 février 2017 consid. 4.2.3).

La violation du droit d'être entendu peut être réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen. Une telle réparation doit toutefois rester l'exception et n'est admissible, en principe, que dans l'hypothèse d'une atteinte qui n'est pas particulièrement grave aux droits procéduraux de la partie lésée. Une réparation de la violation du droit d'être entendu peut également se justifier, même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure, ce qui serait incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 et les réf. citées ; TF 5A\_923/2018 précité consid. 4.2.1 *in fine*).

**5.3** En l'occurrence, l'appelante ne dit pas où elle aurait soulevé une violation du secret professionnel, et non pas seulement de la clause de prohibition de concurrence, et les faits y relatifs, et cela ne ressort pas de ses écritures. Dans ces conditions, on ne saurait reprocher à l'autorité précédente de n'avoir pas traité un moyen que l'appelante n'avait pas soulevé. Le grief de violation de son droit d'être entendue est ainsi infondé. Pour le surplus, on ne voit pas, au vu notamment de ce qui précède, qu'une violation du secret professionnel aurait dû être retenue. L'appelante n'en dit rien, malgré l'obligation de motivation qui lui incombe. Dans ces circonstances, on ne saurait admettre une telle violation, étant rappelé que le pouvoir de la Cour de céans n'est limité ni en fait ni en droit et qu'une éventuelle violation du droit d'être entendu aurait donc pu être réparée en appel.

**6.** Ce qui précède rend sans objet les autres griefs soulevés par l'appelante et notamment la question de la portée géographique de la clause de non-concurrence et rend donc inutile l'audition requise sur ce point de Mme D.\_\_\_\_\_. Le grief relatif à l'importance de la personnalité de l'intimé dans les rapports avec les clients et donc la validité de la clause de prohibition de concurrence est également sans objet. Ce dernier grief est au demeurant fondé sur des faits irrecevables car non constatés dans la décision attaquée, non accompagnés d'un grief de constatation inexacte des faits et qui ne sauraient être qualifiés de notoires. Dès lors qu'aucune violation de la clause de non-concurrence ne peut être retenue, le fait que le respect de cette clause soit ou non mentionné dans le certificat de travail est sans portée et donc le grief y afférant sans objet. Au demeurant, un renvoi à ses écritures passées ne constitue pas une motivation recevable. Dans ces conditions, il n'y a pas non plus lieu d'entendre la témoin D.\_\_\_\_\_ sur cette question. Enfin, la question de savoir si la clause aurait été inapplicable du fait d'une résiliation pour justifs motifs par l'intimé est ici également sans pertinence.

**7.** Vu ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC, et la décision attaquée confirmée.

Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, le litige portant sur un contrat de travail avec une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 francs (art. 114 let. c CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile  
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté, dans la mesure où il est recevable.
- II.** La décision est confirmée.
- III.** L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Olga Collados Andrade (pour O. \_\_\_\_\_ SA),
- Me Julien Francey (pour Q. \_\_\_\_\_),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 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), le 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).

La greffière :