

## Résumé et commentaire

Proposition de citation :

Marie-Christine Balzan, Clause de prohibition de concurrence fondée sur la connaissance de la clientèle ; commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_205/2021, Newsletter DroitDuTravail.ch février 2023

**Art. 340 CO**



## Clause de prohibition de concurrence fondée sur la connaissance de la clientèle ; commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_205/2021

Marie-Christine Balzan, avocate spécialiste FSA

### I. Objet de l'arrêt

L'arrêt traite des conditions de validité d'une clause de prohibition de concurrence fondée sur la seule connaissance de la clientèle.

### II. Résumé de l'arrêt

#### A. Les faits

F., employé et intimé, est au bénéfice d'une carrière au sein de sociétés fiduciaires ayant débuté à tout le moins en 1980<sup>1</sup>. Il a été administrateur de G SA, société fiduciaire, dès sa création en 1990.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1999, les activités et mandats de G SA ont été transférés à H SA. Cette dernière a transféré ses actifs et passifs à B SA, en 2004. Par contrat de fusion du 9 juin 2015, I SA a absorbé B SA tout en conservant la raison sociale B SA. C'est cette dernière société qui est recourante devant le Tribunal fédéral.

Lors du transfert des activités de G SA à H SA, en 1999, F. a été nommé directeur, puis administrateur de H SA. En sa qualité de directeur il a conclu un contrat de travail stipulant une clause de prohibition de concurrence fondée sur la connaissance de la clientèle de H SA et de ses sociétés affiliées. Cette clause lui interdisait pour une durée de trois ans suivant la fin du contrat de travail de s'intéresser directement ou indirectement, à quelque titre ou de quelque manière que ce soit aux clients figurant, à la date de son départ, sur la liste de son employeur et des sociétés affiliées à ce dernier. Par ailleurs, à la cessation de l'activité pour B SA, F. devait démissionner au plus vite des différentes fonctions qu'il aurait été appelé à assumer pour les clients de B SA. Pour que la clause de prohibition de concurrence puisse

---

<sup>1</sup> Considérant 4.3 de l'arrêt.

entrer en ligne de compte, il fallait que B SA et ses sociétés affiliées aient assumé un mandat pour les clients en cause durant l'année précédant le départ de F.

La clause de prohibition de concurrence prévoyait une peine conventionnelle qui devait être calculée sur base de la moyenne annuelle des honoraires facturés pendant les deux dernières années aux clients concernés, indépendamment de tout dommage et sans préjudice du droit de l'employeur d'exiger le respect de l'interdiction de concurrence.

Territorialement, la clause était limitée aux seuls cantons dans lesquels l'employeur aurait un établissement stable au moment de la rupture du contrat.

Par courrier du 28 juillet 2006, F. a résilié le contrat de travail le liant à B SA invoquant ses conditions de travail, les difficultés de l'entreprise, les changements de collaborateurs et son impossibilité de progresser dans la structure.

F. a poursuivi son activité au service de B SA jusqu'au 26 octobre 2006 date à laquelle il s'est trouvé en incapacité de travail. Par courrier du 30 novembre 2006, B SA a résilié le contrat de travail de F. avec effet immédiat pour des motifs apparemment étrangers à une violation de la clause de prohibition de concurrence.

Le 16 janvier 2007, B SA a invité F. à démissionner au plus vite des fonctions d'administrateur qu'il occupait encore au sein de certains de ses clients et l'a mis en demeure de respecter scrupuleusement son engagement de ne pas faire concurrence en se référant à la clause de prohibition de concurrence contenue dans le contrat de travail.

Après son départ de B SA, F. a continué de travailler pour certains des clients de cette dernière. Le 1<sup>er</sup> mai 2007, il a été engagé par une entreprise concurrente, active sur le champ territorial de la clause de prohibition de concurrence de son contrat de travail avec B SA.

Avec effet, au 1<sup>er</sup> juillet 2007, l'assemblée des copropriétaires d'une PPE cliente de B SA et présidée par C, alors administrateur de B SA, a décidé de nommer F. son administrateur sur proposition de l'un des copropriétaires.

Par demande du 5 mai 2010, B SA a pris des conclusions à l'encontre de F. tendant au paiement de la pénalité prévue dans la clause de prohibition de concurrence du contrat de travail.

A l'appui de ses conclusions, B SA a notamment produit une liste de mandats prétendument détournés par le défendeur comprenant 45 noms. Il ressort de la décision de l'instance inférieure que cette liste ne distinguait pas les clients qui avaient suivi F. lorsqu'il avait rejoint H SA, en 1999. La liste ne permettait pas non plus de déterminer si partie des clients qui s'y trouvaient faisait déjà partie de la clientèle de H SA lorsque F. l'avait rejointe<sup>2</sup>.

Par jugement du 23 juin 2020, la Cour civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a rejeté la demande de B SA considérant notamment que la relation que F. avait créée avec la clientèle était caractérisée par une composante personnelle. Ladite clientèle attachait ainsi plus d'importance à ses capacités personnelles qu'à l'identité de son employeur. De plus il n'était

---

<sup>2</sup> Consid. 4.1 de l'arrêt.

pas démontré que F. avait entrepris des mesures de démarchage de la clientèle au moment où il avait quitté B SA.

B SA a interjeté appel contre ce jugement et notamment conclu à la réforme de ce dernier en ce sens que le défendeur soit déclaré son débiteur et condamné à lui payer le montant résultant de la pénalité prévue dans le contrat de travail.

Par arrêt du 9 mars 2021, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a rejeté l'appel dans la mesure où il était recevable.

B SA a interjeté un recours en matière civile maintenant ses conclusions relatives aux sommes prétendument dues au titre de la violation de la clause de prohibition de concurrence.

Pour être complet, on mentionnera que F. a également été actionnaire de I SA, société holding, qui a absorbé B SA, en 2015. En cette qualité, F. était partie à un contrat de pool d'actionnaires avec C. D. et E. qui ont également été parties demandresses à la procédure diligentée contre F. et ont formé des conclusions à son encontre au titre de la violation de la prohibition de concurrence du contrat de travail. Déboutés par les instances cantonales en raison de l'irrecevabilité de leurs conclusions qui avaient été chiffrées tardivement, ces demandeurs ont aussi déposé un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral. Dans la mesure où leurs conclusions devant notre Haute Cour ne visaient que la question des frais et dépens qui avaient été mis à leur charge par les autorités judiciaires cantonales, il ne sera pas traité de cet aspect du litige dans la présente analyse. A toutes fins utiles, on soulignera que le contrat de pool d'actionnaires ne comportait pas de clause de prohibition de concurrence.

## **B. Le droit**

Dans son arrêt, le Tribunal fédéral rappelle d'abord que la prohibition de concurrence n'est valable que si les rapports de travail ont permis au travailleur d'avoir connaissance de la clientèle ou de secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur. L'utilisation de ces renseignements doit, en outre, être de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible (art. 340 al. 2 CO). Il faut donc un lien de causalité naturelle et adéquate entre la connaissance des informations et le préjudice sensible qui peut être potentiellement causé à l'employeur.

Ainsi, une clause de prohibition de concurrence fondée sur la seule connaissance de la clientèle ne peut se justifier 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 des situations de ce genre que la connaissance de cet unique renseignement, par l'utilisation qui en est faite, est de nature à causer un préjudice sensible à l'employeur. Il est alors légitime que celui-ci cherche à se protéger contre le risque que l'employé ne détourne à son profit ses efforts de prospection en stipulant, dans le contrat de travail, une clause de prohibition de concurrence fondée sur la connaissance de la clientèle.

Selon le Tribunal fédéral, on ne se trouve pas dans une telle situation lorsque l'employé a noué un rapport personnel avec le client en lui fournissant des prestations qui dépendent essentiellement de ses propres capacités. Dans de telles situations, on doit admettre que le client attache de l'importance à la personne de l'employé dont il apprécie la personnalité et les capacités personnelles et pour lequel il éprouve de la confiance et de la sympathie. Un tel cas de figure ne devrait toutefois se présenter que si l'employé fournit une prestation qui se

caractérise surtout par ses capacités personnelles, le client attachant alors plus d'importance à ces dernières qu'à l'identité de l'employeur. Si le client se détourne alors de l'employeur, le préjudice supporté par ce dernier ne résulte pas simplement de la connaissance de la clientèle.

Dans une telle situation, caractérisée par la forte composante personnelle de la prestation de l'employé, une prohibition de concurrence fondée sur la connaissance de la clientèle est exclue, faute de tout lien de causalité entre cette dernière et le préjudice que peut potentiellement subir l'employeur<sup>3</sup>.

Le Tribunal fédéral rappelle qu'il a notamment admis que tel était le cas pour un dentiste<sup>4</sup> et un gestionnaire de fortune<sup>5</sup>. Il souligne toutefois qu'il n'existe aucune profession pour laquelle une interdiction de concurrence fondée sur la connaissance de la clientèle est absolument et dans tous les cas exclue<sup>6</sup>. Cela vaut tant pour les conseillers fiscaux<sup>7</sup> que pour les professions libérales. S'agissant de ces dernières, le Tribunal fédéral estime que l'on peut tout au plus considérer que la facette personnelle de la relation au client revêt une importance toute particulière<sup>8</sup>.

Ainsi, déterminer si l'on se trouve dans une telle situation dépendra dans tous les cas des circonstances particulières du cas d'espèce dont la constatation relève du fait qui lie le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF).

En l'espèce, le Tribunal fédéral a dénié toute validité à la clause de prohibition de concurrence en se fondant d'abord sur la nature des prestations que l'employé fournissait aux clients (tâches dépassant le simple bouclage de la comptabilité et l'établissement de déclarations d'impôts et qui dépendaient donc essentiellement des propres capacités professionnelles de l'employé). Il a ensuite relevé que l'employé entretenait un lien de confiance particulier avec certains clients dont il s'occupait de manière relativement indépendante depuis de nombreuses années. Les témoignages recueillis durant l'instruction avaient confirmé que les clients entendus attachaient une grande importance à ce lien de confiance, l'identité de l'employeur au sein duquel œuvrait F. leur étant, en revanche, indifférente. Plus particulièrement, le Tribunal fédéral a considéré que l'intimé ne pouvait être mandataire et homme de confiance d'un client et des sociétés de son groupe depuis 1980 sans avoir d'expertise particulière, un lien de confiance particulièrement développé ayant de surcroît toute son importance lorsque l'on joue un tel rôle pour un client.

Il ressortait, par ailleurs, des décisions des juridictions inférieures que B SA n'avait pu démontrer qu'il y avait eu détournement ou démarchage de certains clients.

Compte tenu de ces circonstances, le Tribunal fédéral a jugé que la cour cantonale avait admis à bon droit que la clause de prohibition de concurrence n'était pas valable sur le principe faute de tout lien de causalité entre la connaissance de la clientèle acquise auprès de l'employeur et le préjudice pouvant être causé à ce dernier. De ce fait, il n'avait pas à se prononcer sur l'admissibilité du contenu de ladite clause, la nullité de cette dernière ne pouvant être

---

<sup>3</sup> ATF 138 III 67, consid. 2.2.1 ; TF 4A\_116/2018 du 28 mars 2019, consid. 4.1.

<sup>4</sup> TF 4C.100/2006 du 13 juillet 2007, consid. 2.6

<sup>5</sup> TF 4A\_116/2018 du 28 mars 2019, consid. 4.3

<sup>6</sup> ATF 78 II 39, consid.1 ; TF 4C.100/2006 du 13 juillet 2007, consid. 2.6.

<sup>7</sup> TF 4A\_340/2011 du 13 septembre 2011, consid. 4.4.4.1 et 4A\_209/2008 du 31 juillet 2008, consid. 2.1.

<sup>8</sup> ATF 78 II 39, consid. 1 ; 56 II 439, consid. 2 ; TF 4A\_100/2006 du 13 juillet 2007, consid. 2.6.

« guérie » en limitant son étendue conformément aux conditions prévues à l'article 340a CO. Ce n'est, en effet, que si la clause de prohibition de concurrence est valable que la question de l'admissibilité de son étendue peut et doit être revue<sup>9</sup>. Cela concernait également la question de l'acceptabilité de la pénalité prévue par le contrat et celle de savoir si l'employeur en avait établi le montant conformément à ce dernier.

Finalement, dès lors que la clause de prohibition de concurrence n'était pas valable, peu importait l'identité de la partie ayant mis fin au contrat de travail et si elle disposait de motifs justifiés pour ce faire ou non.

### III. Commentaire

Dans cet arrêt, le Tribunal fédéral confirme sa jurisprudence antérieure relative à la validité des clauses de prohibition de concurrence fondées sur la seule connaissance de la clientèle : dès lors que l'on se trouve face à un travailleur dont les prestations se caractérisent surtout par ses capacités personnelles, de sorte que le client attache plus d'importance à ces dernières qu'à l'identité de l'employeur, une clause de prohibition de concurrence fondée sur la seule connaissance de la clientèle ne peut être valable. Selon le Tribunal fédéral, on ne se trouvera dans une telle situation que si la prestation du travailleur se caractérise par une forte composante personnelle<sup>10</sup>.

Ce seront toujours les circonstances spécifiques du cas d'espèce qui détermineront si l'on se trouve dans une telle situation et il n'existe aucune profession pour laquelle il pourra être admis en toute hypothèse et *ab initio* qu'une clause de prohibition de concurrence fondée sur la connaissance de la clientèle n'est pas valable.

Si de telles situations se retrouveront très souvent dans l'exercice des professions libérales, c'est parce que les concernant, la clientèle n'est souvent pas attachée aux connaissances techniques que l'employé a pu acquérir au sein de l'entreprise, mais à ses prestations personnelles, de sorte que les compétences et qualités personnelles particulières de l'employé et le lien de confiance personnel qu'il crée avec le client priment le rapport contractuel noué entre le client et l'employeur<sup>11</sup>.

Il semble d'ailleurs ressortir de la décision analysée ici que la capacité du travailleur à faire naître un lien de confiance particulier avec la clientèle pourrait être suffisante pour démontrer

---

<sup>9</sup> Cf. également à cet égard TF 4C.100/2006 du 13 juillet 2007, consid. 2.5 (dès lors que la validité de la clause de prohibition de concurrence était rejetée, le Tribunal fédéral n'avait pas à examiner l'admissibilité de son champ d'application territorial limité à un kilomètre).

<sup>10</sup> Cf. notamment TF 4A\_241/2020 du 9 septembre 2020, consid. 3.2 et TF 4A\_210/2018 – ATF 145 III 365 du 2 avril 2019, consid. 4.1 (affaire d'abord renvoyée à l'instance inférieure qui n'a pas suffisamment établi l'existence du lien de causalité entre la seule connaissance de la clientèle et le préjudice pouvant être causé à l'employeur et validité de la clause finalement admise, l'employée n'étant parvenue à démontrer ni qu'elle fournissait une prestation essentiellement caractérisée par ses capacités personnelles, ni que sa connaissance de la clientèle était due à des contacts préexistants étrangers à l'employeur) ; TF, 28 mars 2019, 4A\_116/2018, consid. 4 (validité de la clause rejetée s'agissant d'un gérant de fortune du fait d'un lien personnel étroit avec la clientèle, lié à des capacités personnelles de l'employé) ; TF 4A\_286/2017 du 1<sup>er</sup> novembre 2017, consid. 2 (validité de la clause rejetée pour un employé d'une société de conseil en ressources humaines sur base des capacités personnelles de l'employé concerné) ; TF 4A\_468/2016 du 6 février 2017, consid. 3.1 (validité de la clause admise dans le secteur du placement personnel pour la branche horlogère) ; TF 4A\_680/2015 du 1<sup>er</sup> juillet 2016, consid. 2.4 (validité de la clause admise dans le secteur du placement de personnel) ; TF 4A\_261/2013 du 1<sup>er</sup> octobre 2013, consid. 5.6 (validité de la clause admise contre une esthéticienne, certains clients l'ayant suivie non pas en raison de ses compétences et capacités personnelles mais parce qu'elle utilisait une technique spéciale qu'elle avait acquise auprès de son ancien employeur) ; TF 4A\_466/2012 du 12 novembre 2012, consid. 4.1 (validité de la clause admise dans le secteur du placement de personnel) ; TF ATF 138 III 67 (4A\_489 et 491/2011) du 10 janvier 2012, consid. 2.2.1 (validité de la clause rejetée pour des animateurs de séminaires de formation) ; TF 4C.100/2006 du 13 juillet 2007 (validité de la clause rejetée pour un dentiste compte tenu de ses capacités professionnelles personnelles lui permettant de créer un lien particulier et personnel avec la clientèle indépendamment de l'identité de son employeur).

<sup>11</sup> WYLER/HEINZER, Droit du travail, Berne 2019, p. 912 et les références mentionnées.

que l'on se trouve dans une situation de prestations à forte composante personnelle devant conduire à l'invalidité de la clause de prohibition de concurrence. A cet égard, on relèvera que le Tribunal fédéral n'a mentionné l'existence d'une expertise particulière du travailleur que par rapport à l'un des clients l'ayant suivi dont il était l'homme de confiance ainsi que celui des sociétés de son groupe. La longévité de la carrière de l'employé, carrière qui avait débuté bien avant la conclusion du contrat de travail, a également été un élément pris en compte pour admettre que le travailleur avait développé des compétences particulières, en particulier à l'égard de sa clientèle, compétences qui avaient permis de tisser une profonde relation de confiance avec certains des clients dont il s'occupait depuis des années dans une relative indépendance.

S'agissant des autres clients qui sont mentionnés dans l'arrêt, c'est le constat qu'ils avaient tous suivi l'employé parce qu'ils lui étaient personnellement attachés, l'identité de son employeur leur étant indifférente, qui a conduit le Tribunal fédéral à admettre que l'on se trouvait dans une situation où les capacités personnelles de l'employé prévalaient sur celles de l'employeur, celui-ci passant clairement au second plan pour le client. La nature spécifique du travail que l'employé accomplissait pour ces derniers n'a pas même été mentionnée.

La perception subjective que le client a du travailleur, perception qui le lui rend indispensable tandis qu'il est indifférent à l'identité de l'employeur, semble suffire à dénier toute validité à la clause de prohibition de concurrence.

Au vu de ce qui précède, on peut légitimement se demander si ce n'est finalement pas essentiellement le comportement des seuls clients qui permettra au travailleur d'échapper à la clause de prohibition de concurrence : dès lors que ces derniers confirmeront qu'ils ont spontanément suivi le travailleur en raison de la relation de confiance qu'ils ont nouée avec lui, la nature de l'activité de ce dernier et les compétences techniques qu'elles impliquent pourraient être sans pertinence, de même que l'appréciation objective qui pourrait être faite de ces dernières. La relation de confiance ainsi démontrée suffira à rompre le lien de causalité entre la seule connaissance de la clientèle et le dommage sensible pouvant être causé à l'employeur, de sorte que la clause de prohibition de concurrence ne sera pas valable.

Ce qui précède ressortait déjà d'un arrêt antérieur du Tribunal fédéral rendu dans une affaire où l'employeur était actif dans le secteur du conseil en ressources humaines et du placement de personnel<sup>12</sup>. L'employeur avait fait valoir que le lien de causalité entre la connaissance de la clientèle et la possibilité de causer un préjudice sensible devait être évalué au regard de la position de l'employé au sein de l'entreprise et de la nature concrète de l'activité qu'il exerçait à ce poste et non de ses qualités personnelles dans l'exercice de cette activité. En d'autres termes, l'employeur estimait que la validité de la clause de prohibition de concurrence dépendait de la nature de l'activité du travailleur et de ses compétences professionnelles techniques et non pas de sa personnalité et de ses éventuelles qualités personnelles. A cet égard, l'employeur prétendait notamment se fonder sur un arrêt du Tribunal fédéral où ce dernier avait admis la validité d'une clause de prohibition de concurrence fondée sur la clientèle dans le secteur du placement de personnel omettant de stipuler que dans cette

---

<sup>12</sup> TF 4A\_286/2017 du 21 novembre 2017, consid. 2.2.

affaire il avait été établi que l'employé soumis à la clause de prohibition de concurrence ne connaissait pas la clientèle<sup>13</sup>.

Le Tribunal fédéral a rejeté cette manière de voir les choses en soulignant que les qualités personnelles tout à fait singulières du travailleur en cause permettaient de nier la validité de la clause de prohibition de concurrence. C'était, en effet, une force de persuasion et un talent pour la vente, supérieurs à la norme, et d'ailleurs reconnus par l'employeur lui-même, qui avaient permis à l'employé de créer un lien de confiance particulier avec la clientèle. Le Tribunal fédéral a ainsi jugé que si la nature de l'activité et des services rendus devait certes être prise en considération, les capacités personnelles du travailleur au poste en question étaient également pertinentes quand bien même son activité concrète n'était pas de celle dont on pouvait admettre *a priori* qu'elle comportait une forte composante personnelle. Ainsi, la validité de la clause de prohibition de concurrence avait été niée en raison des qualités personnelles du travailleur. Ces qualités étaient à l'origine des liens de confiance particuliers que ce dernier avait noués avec la clientèle, cause prépondérante pour laquelle cette dernière l'avait suivi après la fin des rapports de travail.

En d'autres termes, il paraît douteux d'admettre la validité d'une clause de prohibition de concurrence dès lors que ce sont les clients qui tiennent à continuer de travailler avec l'employé à qui ils trouvent des qualités professionnelles particulières et qu'ils confirment ainsi être indifférents à l'identité de l'employeur.

Cela étant posé, on peut toutefois se demander s'il ne pourrait pas être envisageable dans certaines situations de conclure à la réduction de l'étendue de la clause plutôt qu'à son invalidité de principe, surtout lorsque les capacités personnelles de l'employé tiennent plus à sa personnalité humaine qu'à des capacités professionnelles spécifiques qui seraient supérieures à la moyenne et clairement identifiables.

A cet égard, on ne voit notamment pas pour quelle raison la clause de prohibition de concurrence ne pourrait pas s'appliquer à l'égard de clients dont le travailleur a eu connaissance alors qu'il était au service de l'employeur, qui ont été acquis par l'employeur sans aucune intervention de l'employé, et pour lesquels il serait établi que ce dernier aurait eu une activité tout à fait standard, ne nécessitant ni compétences professionnelles personnelles particulières, ni contacts réguliers avec lesdits clients, cette dernière circonstance devant permettre, à elle seule, de dénier que l'employeur serait passé au second plan.

De même, on voit mal que la clause de prohibition de concurrence puisse rester lettre morte à l'égard de clients qui nieraient l'existence d'un lien de confiance particulier avec l'employé et qui ne l'auraient finalement suivi que pour des raisons étrangères à ses capacités professionnelles personnelles.

Au vu de ce qui précède, dès lors qu'il apparaîtra qu'un risque existe que l'employé fasse état de relations de confiance particulières avec la clientèle pour invoquer l'invalidité de la clause de prohibition de concurrence, l'employeur fera bien de délimiter clairement dans cette dernière quelle est la clientèle qui doit être considérée comme la sienne et au sujet de laquelle

---

<sup>13</sup> TF 4A\_680/2015 du 1<sup>er</sup> juillet 2016, consid. 2.2.

il peut être valablement interdit au travailleur de s'intéresser après la fin des rapports de travail.

Si cela n'a pas été fait dans le contrat de travail, l'employeur devra s'attacher à démontrer dans le cadre du litige subséquent que les clients qui ont prétendument suivi le travailleur au terme des rapports de travail ne l'ont pas fait pour des qualités personnelles inhérentes à sa personne, en détaillant le travail effectué pour lesdits clients et en minimisant l'existence de toutes capacités professionnelles personnelles de l'employé ayant pu permettre de créer un lien de confiance particulier faisant passer au second plan l'employeur.

Il ressort du résumé de l'arrêt de la Cour d'appel cantonale figurant au considérant 4.1 de l'arrêt analysé que l'employeur n'avait nullement procédé de la sorte dans le litige qui nous occupe. Ce dernier n'avait pas même distingué les clients que F. avait apportés à H SA, et dont il n'avait pu avoir connaissance grâce aux rapports de travail noués avec cette dernière, et les clients qui faisaient déjà partie de la clientèle l'employeur lorsque le travailleur était entré à son service.

Dans ces conditions, le Tribunal fédéral n'a pas eu d'autre choix que d'admettre l'invalidité de la clause dans son principe.

Compte tenu de ce qui précède, lorsque le travailleur occupe une fonction dans laquelle il jouit d'une certaine indépendance et qui est propre à le mettre en contact régulier avec la clientèle, et qu'il est également actionnaire ou associé de l'employeur, il pourra être utile de songer à inclure une clause de prohibition de concurrence dans une convention d'actionnaires ou d'associés. Les règles en la matière du point de vue du droit des sociétés sont, en effet, largement moins contraignantes que celles résultant du droit du travail.