Jugement

Prohibition de concurrence

Une prohibition de concurrence est seulement valable si l'employé est amené à connaître la clientèle ou des secrets industriels ou commerciaux de l'entreprise de sorte que, si en cas de rupture des rapports de travail, il peut causer préjudice à celle-ci.

Faits

X. SA produit en particulier des appareils destinés aux soins dentaires reposant sur la méthode Z. exploitée par de nombreuses autres entreprises dans le monde; ces appareils se composent d'une unité de force, soit d'un boîtier sur lequel sont branchés les pointes et autres accessoires servant aux traitements ou aux soins dentaires.

Par contrat de travail du 5 janvier 2000, Y. a été engagé par X. SA en qualité de dessinateur-prototypiste pour un salaire mensuel de 4300 francs brut payé treize fois l'an. Le salaire de Y. a progressivement augmenté pour atteindre 5620 francs par mois en 2007, payé treize fois l'an. Le contrat, contient à son art. 11 une clause de non-concurrence ayant la teneur suivante: «Article 11 Clause de non concurrence (sic):
11.1 Pendant toute la durée des rapports de travail, l'employé s'engage envers l'employeur à s'abstenir de lui faire concurrence de quelque manière que ce soit, notamment d'exploiter pour son propre compte une entreprise concurrente, soit toute entreprise fournissant des prestations identiques ou semblables à celles de X. SA, d'y travailler ou de s'y intéresser.
11.2 Compte tenu de la formation acquise par l'employé, des connaissances et méthodes de fabrication, secrets de fabrication ou d'affaires enseignés ou dévoilés par l'entreprise, l'employé s'interdit expressément, à l'échéance de son contrat conformément aux art. 340ss CO, et quelles qu'aient été la durée de son activité ou les circonstances de son départ de la société (…).
11.3 + 11.4 Considérant l'activité spécifique de X. SA, cette prohibition de concurrence s'étend au monde entier, sans exception. Cette prohibition de concurrence sera valable pour une période de deux ans dès la fin du contrat.
11.5 En cas de violation de la prohibition de concurrence, l'employé devra, conformément à l'art. 340b CO, verser à l'employeur une peine conventionnelle de 30 000 francs. L'employé devra en outre réparer le dommage qui excéderait le montant de la peine.»

Employé au service «recherche et développement» de X. SA, le prénommé a principalement travaillé sur le développement des boîtiers «…». Selon le cahier des charges établi le 2 février 2005, Y. avait la fonction de «Responsable CAO, Constructeur». Il a été retenu que le salarié avait une activité partiellement créatrice et qu'il a pu avoir connaissance de tous les dessins réalisés par les employés, notamment pour les inserts, lesquels constituaient des secrets de fabrication.

Par lettre du 26 septembre 2007, Y. a fait savoir à X. SA qu'il démissionnait pour le 31 décembre 2007 et qu'il souhaitait poursuivre sa carrière dans une autre entreprise (A. Sàrl; ci-après: A.), qui fabrique des inserts adaptables en particulier, comme du reste les produits d'autres concurrents, aux unités de force produites par X. SA ou d'autres entreprises actives dans le domaine des appareils médicaux et dentaires. Les deux associés gérants de A. travaillaient précédemment au service de X., dont l'un en tant que responsable du département «recherche et développement». Si A. est la seule concurrente de X. SA en Suisse, plusieurs dizaines de sociétés de par le monde sont actives sur le même marché que la seconde.

Durant la seconde quinzaine d'octobre 2007, X. SA a libéré Y. de son obligation de travailler.

Y. est entré au service de A. le 1er janvier 2008. Il a perçu en 2008 un salaire mensuel brut de 6000 francs plus une gratification de fin d'année de 14 040 francs.

Le 30 avril 2008, le conseil de X. SA a déclaré à son ancien employé qu'il n'était pas en droit de travailler pour un concurrent.

A. a développé un nouvel appareil de détartrage à ultra sons nommé «…», lequel fait concurrence aux produits commercialisés par X. SA. Cet appareil a été présenté pour la première fois à une foire internationale qui s'est tenue à Cologne en 2009. Selon les déclarations du chef du département «recherche et développement» de X. SA jusqu'en 2005, le matériel «…» a connu peu d'évolutions ces dernières années, hormis au niveau de la stérilisation, domaine dont Y. ne s'occupait pas.

Le 2 octobre 2008, X. SA a ouvert action contre Y. en concluant à ce que Y. lui verse la somme de 30 000 francs plus intérêts.

Le défendeur a conclu à sa libération.

Par jugement du 1er septembre 2009, les conclusions X. SA ont été rejetées. Là, la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois, a confirmé le jugement attaqué. En substance, la cour cantonale a considéré que la clause de prohibition de concurrence insérée dans le contrat ayant lié les parties allait au-delà de l'obligation de fidélité contrac-

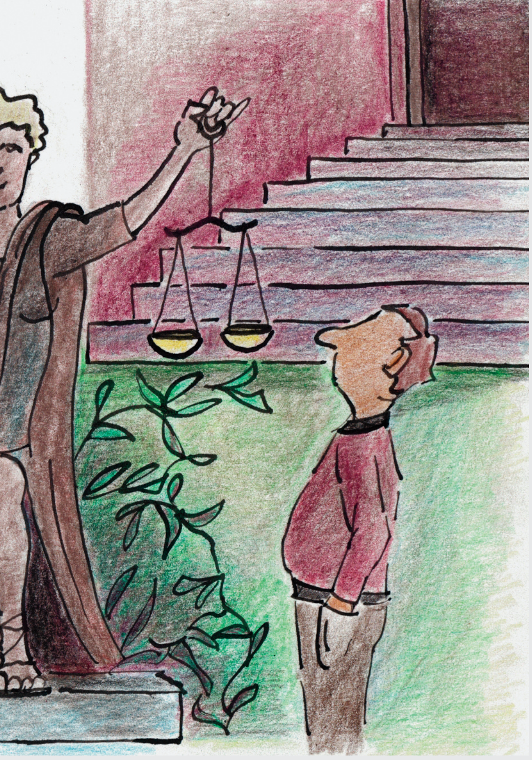

Illustration: Christine Ruf

tuelle prévue à l'art. 321a al. 4 CO, du moment que la rémunération du défendeur, à peu près équivalente au salaire moyen en Suisse, ne pouvait être considérée comme une compensation forfaitaire à son avenir économique entravé. A défaut du paiement de toute indemnité de carence au défendeur, elle a jugé que la clause en question n'était pas valide et, partant, qu'elle était inopérante, car elle compromettait l'avenir du travailleur d'une façon contraire à l'équité.

Extraits des considérants

2. La recourante fait grief aux magistrats vaudois d'avoir enfreint les art. 340 et 340a al. 2 CO. Elle se prévaut de la validité matérielle de la clause litigieuse de prohibition de concurrence, en déclarant que l'intimé, en travaillant auprès d'elle, a emmagasiné des connaissances spécifiques, lesquelles «dépassaient ce qui pouvait être acquis dans toutes les entreprises de la même branche». A l'en croire, la référence faite par la cour cantonale au salaire moyen en Suisse pour juger de l'application de ladite clause est dénuée de pertinence. Tout au plus ce facteur pourrait jouer un rôle dans le cadre de la réduction de la peine convenue si la clause est transgressée. Elle soutient enfin que le risque potentiel de diffusion de secrets justifie que le défendeur soit astreint au versement de la sanction contractuelle convenue.

2.1 A teneur de l'art. 340 al. 2 CO, 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.

Le travailleur doit ainsi être amené, dans le cadre des rapports de travail, à connaître la clientèle ou des secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur, à telle enseigne qu'en cas de rupture des rapports de travail, il puisse causer un préjudice à ce dernier en exploitant les éléments dont il a acquis connaissance en étant à son service. Le défaut de l'une de ces conditions cumulatives entraîne la nullité de la clause de prohibition de concurrence. Pour être qualifiées de secrets d'affaires ou de fabrication, les connaissances acquises par le travailleur doivent toucher à des questions techniques, organisationnelles ou financières, qui sont spécifiques et que l'employeur veut garder secrètes. Les connaissances qui peuvent être obtenues dans toutes les entreprises de la même branche ressortissent à l'expérience professionnelle du travailleur et n'ont rien à voir avec des secrets. Il appartient 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.

2.2 Il résulte des principes exposés ci-dessus qu'il est nécessaire, pour que les connaissances acquises par le travailleur au sein d'une entreprise soient qualifiées de secrets de fabrication, qu'il ait été formé à une technique de fabrication propre à l'entreprise qui l'employait.

Rien de tel ne résulte des constatations cantonales, qui lient le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF). On ne voit pas que l'intimé aurait été initié, lorsqu'il travaillait pour le compte de la demanderesse, à des innovations techniques inconnues des concurrents de celle-ci.

Il a en effet été retenu que les appareils produits par la recourante le sont par application de la méthode Z., laquelle est exploitée par de très nombreuses entreprises dans le monde. Autrement dit, la demanderesse n'a aucunement l'exclusivité du procédé de fabrication des appareils destinés à la santé humaine et animale qu'elle vend à sa clientèle. Du reste, selon les propres déclarations d'un ancien cadre de la demanderesse, le matériel piézoélectrique a connu peu d'évolutions ces derniers temps, exception faite du domaine de la stérilisation, pour lequel il est admis que l'intimé n'a aucune connaissance particulière.

A défaut d'avoir été détenteur de secrets de fabrication ou d'affaires de son ancien employeur, la clause de prohibition de concurrence stipulée dans le contrat du travailleur est nulle.

C'est donc à bon droit que les juges cantonaux ont rejeté les conclusions de la demanderesse.

3. En définitive, le recours doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

Arrêt du Tribunal fédéral suisse, Ire Cour de droit civil, 16 mars 2010 (4A_31/2010)