

Rep. N°.

2010/443

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 12 MAI 2010

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Article 578, 1°(b) du Code judiciaire
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

DEVOTEAM BELGIUM SA, dont le siège social est établi à 1000
Bruxelles, rue Royale, 146 ;

**Appelante au principal,
Intimée sur incident,**
représentée par Maître Willems Gaëlle, avocat à Bruxelles.

Contre :

1. **P**

**Premier intimé au principal,
Appelant sur incident,**
représentés par Me Berckmans Didier et Me Ketelaers Jonathan,
avocats à Diegem,

2. **R**

3. **S**

4. **DI**

5. **P**

6. **PEOPLE & TECHNOLOGY SOLUTIONS SA**, dont le siège
social est établi à 1150 Bruxelles, avenue de Tervueren, 197 ;

Intimés,

représentés par Me Berckmans Didier et Me Ketelaers Jonathan,
avocats à Diegem,

★

★

★

La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les pièces de la procédure légalement requises figurent au dossier, et notamment:

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 6 janvier 2009, dirigée contre le jugement prononcé le 27 octobre 2008 par la 3^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- les conclusions des parties intimées déposées le 6 avril 2009 et le 6 juillet 2009,
- les conclusions de l'appelante déposées le 5 juin 2009,

Chacune des parties a déposé un dossier.

La cause a été plaidée l'audience publique du 3 février 2010.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

1)

La SA DEVOTEAM BELGIUM (ci-après « DEVOTEAM »), constituée en juillet 1999, appartient à un groupe international actif dans le secteur de la consultance informatique.

La SA PEOPLE & TECHNOLOGY, constituée en novembre 2002 et la SA PEOPLE & TECHNOLOGY SOLUTIONS, constituée, en janvier 2006, pour reprendre une partie des activités de la SA PEOPLE & TECHNOLOGY (ci-

après, indistinctement, « PEOPLE & TECHNOLOGY »), sont actives dans le même secteur.

Ces sociétés occupent des techniciens spécialisés qu'elles envoient auprès d'entreprises clientes en vue de l'implantation et de la gestion de projets informatisés.

2)

Dans le cadre de ses activités, DEVOTEAM était chargée de la mise en place et de l'organisation d'un support informatique de haute technologie au sein des sociétés AGFA et UCB. Ces projets avaient recours à une technologie « REMEDY » exigeant des connaissances spécifiques pour son utilisation.

Les 4 personnes (physiques) intimées travaillaient au sein du service « Management » lequel occupait, en 2005, 12 consultants dont 10 étaient spécialisés dans le domaine de la technologie « REMEDY ».

Messieurs P[] et R[] étaient en mission auprès d'AGFA et Messieurs S[] et D[], auprès d'UCB.

3)

En mars 2005, Monsieur S[], consultant informatique auprès de DEVOTEAM, démissionne pour aller travailler au service de PEOPLE & TECHNOLOGY.

Le 24 octobre 2005, Monsieur R[] présente sa démission moyennant un préavis de 2 mois prenant cours le 1^{er} novembre 2005.

Le 26 octobre 2005, Messieurs P[], D[] et S[] font de même.

4)

Le 12 décembre 2005, DEVOTEAM adresse à PEOPLE & TECHNOLOGY la lettre suivante (extraits) :

« La présente fait suite à des rumeurs insistantes selon lesquelles vous tenteriez de débaucher massivement notre personnel à votre profit.

1.

Nous sommes actifs dans le même secteur (celui de la consultance informatique) et quelques indices nous semblent fournir quelque crédit à ces rumeurs.

Monsieur S[], qui faisait partie de notre personnel, a démissionné en mars 2005 et est entré à votre service. Depuis, quatre de nos travailleurs ont démissionné avec un préavis prenant cours le 1^{er} novembre. Le caractère soudain de cet exode massif n'a pas manqué de nous surprendre.

Plus encore, ces travailleurs sont actifs dans une seule activité, celle du service management. Ce service compte douze consultants. Le départ de quatre travailleurs est donc d'une importance considérable. Ceci est d'autant plus le cas que ces travailleurs étaient précisément ceux qui

avaient la certification RAC ou était en passe de l'obtenir. Nous n'avons pas d'autres travailleurs ayant cette certification au sein de notre société. Monsieur R était practice leader de ce groupe de services tandis que Monsieur Benoît D, Didier P-ux et Benny S travaillaient dans son équipe.

Lorsque nous avons demandé à ces quatre travailleurs s'ils entraient à votre service, seul Monsieur R a répondu par l'affirmative. Les trois autres travailleurs cités ont nié leur future entrée à votre service. Nous espérons bien entendu que ceci se vérifiera. En effet, si tel n'était pas le cas, nous devrions constater que vous avez mis en œuvre un débauchage massif de notre personnel puisqu'au sein de cette division, celui-ci représente un pourcentage tout à fait important de nos ressources et que, par ailleurs, au sein des travailleurs disposant d'une qualification tout à fait précise, vous auriez alors débouché 100% des travailleurs disposant de cette qualification.

2.

Nous attirons bien entendu également votre attention sur le respect des principes de concurrence loyale et plus particulièrement sur l'obligation pour les travailleurs et anciens travailleurs de respecter le secret des données confidentielles dont ils ont pu avoir connaissance dans l'exercice de leurs missions alors qu'ils étaient à notre service. Il est bien évident que nous ne tolérerons aucune violation de secrets d'affaire par le biais de travailleurs précités.

3.

Par ailleurs, nous souhaitons, à titre préventif, vous aviser des obligations qui pèsent sur ces quatre travailleurs.

3.1.

En premier lieu, aux termes de l'article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, ces travailleurs ne peuvent pas violer le secret des affaires à caractère confidentiel dont ils auraient eu connaissance par le biais de l'exercice de leurs missions au service de Devoteam. Ceci concerne notamment les projets en cours auprès de notre clientèle. Cette obligation légale, que vous ne pouvez ignorer, devra être respectée par chacun de ces travailleurs s'ils passent à votre service.

Si vous les affectez à des missions ou des projets qui nécessitent ou sont facilités par la violation de telles affaires à caractère confidentiel, vous serez alors considéré comme tiers complice à la violation de ces obligations contractuelles et légales.

3.2.

Messieurs L et P ; voient également figurer dans leur contrat de travail une clause de non débauchage du personnel.

(...)

Nous tenions également à vous informer de l'existence de cette clause. En participant à la violation de celle-ci, vous en seriez également tiers complice.

3.3.

Enfin, nous souhaitons vous informer de l'existence d'une clause de non-concurrence valable et applicable dans le contrat de travail de Monsieur P_i. Il est évident que cette clause serait tout à fait violée si Monsieur P_i effectuait des prestations à votre service. Il est également évident qu'étant informé de l'existence de cette clause, vous seriez tiers complice à la violation de celle-ci en faisant appel aux services de Monsieur P_i.

3.4.

Nous attirons également votre attention sur le fait que deux des travailleurs susmentionnés, à savoir Messieurs Benny S_i et Benoît D_i, sont actuellement en mission auprès de notre client UCB. Nous avons signé avec ce client une clause lui interdisant de débaucher nos consultants ou de continuer avec ceux-ci par l'entremise d'une autre société. Dès lors que vous êtes également informé de l'existence de cette clause, la participation à la violation de celle-ci entraînerait également votre tierce complicité.

4.

La présente n'a d'autre but que de préserver nos droits et ne se veut en aucun cas agressive ou hostile. Il va cependant de soi que nous défendrons nos droits et nos intérêts et que nous ne pourrions tolérer le débauchage massif dont certaines rumeurs insistantes font aujourd'hui état.

Dans une telle hypothèse, nous n'hésiterons pas à faire valoir nos droits par tout moyen utile ».

PEOPLE & TECHNOLOGY réagit, le 23 décembre 2005, dans les termes suivants :

« Nous accusons réception de votre lettre du 12 décembre dernier, dont le contenu nous étonne vivement et dont nous déplorons le ton accusateur.

1.

Nous réfutons formellement toute allégation selon laquelle notre société procéderait ou tenterait de procéder à un débauchage massif et illicite du personnel de Devoteam Belgium.

Il est exact que l'un de vos anciens employés, Monsieur S_i, est entré au service de notre société en mars 2005. Nous ne nions pas davantage que, plusieurs mois plus tard, quatre autres de vos employés ont approché notre société en vue d'un éventuel engagement.

En revanche, nous ne voyons pas en quoi cette situation présenterait un caractère illicite.

Vous n'êtes pas sans savoir qu'en application du principe de la liberté de commerce et d'industrie, un employé est en principe libre de s'engager au service d'un autre employeur, fût-il même concurrent, et d'y valoriser ses compétences personnelles.

Seule l'insertion d'une clause de non-concurrence dans le contrat de travail permet un aménagement conventionnel de ce principe. Encore faut-il, dans ce cas, que ladite clause soit valablement conclue et qu'au moment de la cessation du contrat de travail, elle sorte ses effets.

Nous prenons acte de ce que le contrat de travail de Devoteam Belgium a conclu avec Monsieur P. : contient une clause de non-concurrence. S'il devait se vérifier que, comme vous le prétendez, cette clause est valide et opposable à Monsieur P. nous veillerons, le cas échéant, à ce qu'elle ne soit pas violée.

2.

De manière générale, nous sommes parfaitement conscients des obligations légales qui pèseraient sur notre société de même que sur les employés concernés, pour le cas où ceux-ci entreraient à notre service.

Croyez bien qu'il n'entre pas dans nos intentions de les violer de quelque manière que ce soit (...) ».

5)

Monsieur P. est engagé par PEOPLE & TECHNOLOGY en qualité de Directeur Solutions à partir du 2 janvier 2006, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 7 novembre 2005.

Messieurs P., D. et S. sont engagés par PEOPLE & TECHNOLOGY dans les liens de contrats de travail signés tous le 30 décembre 2005 :

- Monsieur P. en qualité de Consultant à partir du 9 janvier 2006.
- Monsieur D. en qualité de Consultant Service Management à partir du 9 janvier 2006,
- Monsieur S. en qualité de Consultant Service Management à partir du 2 janvier 2006.

I.2. Les demandes originales.

I.2.1. L'action de Monsieur P.

Monsieur P. a lancé citation le 1^{er} juin 2006.

Son action tendait à entendre condamner DEVOTEAM à lui payer la somme brute de 54.609,20 € à titre d'indemnité de non-concurrence, à majorer des intérêts ainsi que des frais et dépens de l'instance.

I.2.2. L'action de DEVOTEAM.

Par citation signifiée le 27 juin 2006, DEVOTEAM a introduit une action ayant pour objet :

- la condamnation de la SA PEOPLE & TECHNOLOGY au paiement d'un montant provisionnel de 464.006 € à titre de dommages et intérêts pour le dommage subi suite aux actes de concurrence déloyale et de débauchage illicite commis par celle-ci ;
- la condamnation de Messieurs P , D R et S, chacun, au paiement d'un montant de 12.395 € à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de confidentialité ;
- la condamnation de Messieurs P, D R et S, chacun, au paiement d'un montant de 12.395 € à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de non concurrence déloyale ;
- la condamnation de Monsieur P au paiement d'une somme provisoire de 1 € à titre de dommages et intérêts pour violation de la clause de non concurrence contenue dans son contrat de travail ;
- la condamnation solidaire de Messieurs P, D R et S à des dommages et intérêts évalués à 500 € afin de couvrir le dommage distinct né dans le chef de la SA DEVOTEAM BELGIUM du fait de leur démission abusive ;
- la condamnation solidaire des sociétés PEOPLE & TECHNOLOGY et PEOPLE & TECHNOLOGY SOLUTIONS, pour tierce complicité à un manquement contractuel, au paiement de dommages et intérêts précités dans le chef de chacune des quatre premières parties citées ;
- la condamnation solidaire des parties citées au paiement des intérêts légaux et des dépens.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 27 octobre 2008, le Tribunal du travail de Bruxelles a joint les causes en raison de leur connexité, s'est déclaré matériellement compétent pour connaître des demandes et,

- statuant sur la demande de Monsieur P :

a condamné la SA DEVOTEAM BELGIUM à payer à Monsieur Didier P la somme brute de 34.310,75 € à titre d'indemnité de non-concurrence, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 15 janvier 2006 ;

- statuant sur les demandes de DEVOTEAM :

les a déclarées non fondées et en a débouté la société ;

- statuant sur les dépens :

a condamné DEVOTEAM aux dépens liquidés comme suit :

- pour Monsieur P. : 218,64 € + 1.295,46 € = 1.514,09 €
- pour Monsieur D. : 863,64 €
- pour Monsieur R. : 863,64 €
- pour Monsieur S. : 863,64 €
- pour PEOPLE & TECHNOLOGY : 4.318,18 €
- pour PEOPLE & TECHNOLOGY SOLUTIONS : 1.295,45 €.

II. OBJET DES APPELS.

II.1.

DEVOTEAM fait appel du jugement.

Par sa requête d'appel, précisée en conclusions, elle demande à la Cour du travail de :

- déclarer l'appel principal recevable et fondé ;
- réformer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SA DEVOTEAM BELGIUM au paiement d'une indemnité de non-concurrence à Monsieur P. et a déclaré ses demandes non fondées ;
- dire par conséquent que Monsieur P. a violé sa clause de non-concurrence ;
- en conséquence, condamner Monsieur P. à une somme de 34.310,75 € à titre de dommages et intérêts pour violation de son obligation de non-concurrence ;
- condamner la SA PEOPLE & TECHNOLOGY au paiement d'un montant provisionnel de 464.006 € à titre de dommages et intérêts pour le dommage subi par DEVOTEAM suite aux actes de concurrence déloyale et de débauchage illicite commis par celle-ci ;
- condamner Messieurs P., D., R. et S. chacun, au paiement d'un montant de 12.395 € à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de confidentialité ;
- condamner Messieurs P., D., R. et S. à des dommages et intérêts évalués à 500 € afin de couvrir le dommage distinct né dans le chef de la SA DEVOTEAM BELGIUM du fait de leur démission abusive ;
- condamner solidairement les sociétés PEOPLE & TECHNOLOGY et PEOPLE & TECHNOLOGY SOLUTIONS, pour tierce complicité à un manquement contractuel, au paiement de dommages et intérêts

précités dans le chef de chacune de Messieurs P
D, R et S ;

- condamner solidairement les parties intimées au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les montants auxquels elles seront condamnées, à capitaliser, conformément à l'article 1154 du Code civil, à chaque échéance d'un an ;
- condamner les parties intimées aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

II.2.

Les parties intimées demandent la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a déclaré les demandes de DEVOTEAM non fondées.

Monsieur P a forme appel incident en ce qui concerne le montant de l'indemnité de non-concurrence et postule la condamnation de DEVOTEAM à lui payer de ce chef, la somme brute de 54.609,20 € au lieu de celle de 34.310,75 €, qui lui a été octroyée par les premiers juges.

III DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Sur l'appel principal et l'appel incident relatifs à la demande initiale de Monsieur P

III.1.1.

L'article 15 du contrat de travail conclu le 3 février 2000 entre DEVOTEAM et Monsieur P est rédigé comme suit :

« Etant donné que, d'une part, l'employeur a un champ d'activité international ou dispose d'un service de recherche propre et que, d'autre part, l'employé pourra être occupé à des travaux qui lui permettront, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'employeur dont l'utilisation en dehors de l'entreprise pourrait être dommageable à ce dernier, il est expressément convenu ce qui suit :

L'employé s'engage, en cas de rupture du présent contrat, de quelque manière que ce soit, sauf par l'employé pour motif grave imputable à l'employeur, et selon les modalités fixées par les conventions collectives de travail se rapportant à la clause spéciale de non-concurrence, à ne pas concurrencer l'employeur, soit en agissant pour son propre compte, directement ou indirectement, soit en s'engageant chez un concurrent de l'employeur.

Cette obligation :

- 1. se rapporte à des activités similaires à celles dont l'employé aura eu à s'occuper chez l'employeur ;*

2. *s'étend au territoire de la Belgique, de la France et du Luxembourg ;*
3. *est limitée à une période de 12 mois à partir du jour où les relations de travail prennent fin.*

Les parties conviennent que, au cas où une nouvelle convention collective de travail viendrait préciser la durée de l'interdiction, seule celle-ci sera d'application au présent contrat.

Dans les 15 jours de la cessation du contrat, l'employeur pourra renoncer à l'application effective de la clause de non-concurrence. La renonciation de l'employeur doit se faire par écrit.

S'il n'y renonce pas, il paiera à l'expiration de ce délai, à l'employé, une indemnité forfaitaire et unique équivalente à 50%, éventuellement à majorer, de la rémunération brute correspondant à la durée effective de la clause.

La base de calcul de cette indemnité est la rémunération brute de l'employé au moment de son départ. En cas de violation de la clause de non-concurrence par l'employé, celui-ci sera tenu de rembourser à l'employeur la somme que ce dernier lui aura payée et devra en outre lui payer une somme équivalente à titre de dommages. ».

III.1.2.

Le contrat de travail de Monsieur Pⁱ

a pris fin le 31 décembre 2005.

DEVOTEAM n'a pas renoncé à l'application de la clause dans les 15 jours de la cessation du contrat. Au contraire, par lettre recommandée du 23 janvier 2006, elle a expressément confirmé sa volonté d'appliquer l'article 15 du contrat, à savoir la clause de non-concurrence qui y figure.

Alors qu'elle était censée payer l'indemnité de non-concurrence à l'expiration du délai de 15 jours à compter de la fin des relations de travail, DEVOTEAM a décidé de ne pas le faire, en se justifiant de la manière suivante :

« Par ailleurs, et puisque l'on nous annonce la violation imminente de cette clause, nous nous permettons d'attendre quelque peu avant de vous verser l'indemnité prévue à cet article afin d'être certains que vous respecterez bien votre engagement. Au vu de ce que nous avons entendu jusqu'à présent, ceci nous semble de simple bon sens. ».

Malgré une mise en demeure de Monsieur Pⁱ en date du 2 février 2006 et une autre des conseils de ce dernier en date du 20 mars 2006, DEVOTEAM a maintenu son refus de payer l'indemnité, estimant que Monsieur Pⁱ a violé son obligation de non-concurrence.

Eu égard à cette prétendue violation de la clause de non-concurrence, DEVOTEAM considère qu'elle est en droit de réclamer à Monsieur Pⁱ une indemnité équivalente, sans que celui-ci puisse d'abord exiger le paiement de l'indemnité de non-concurrence.

III.1.3.

Par une motivation claire et correcte, les premiers juges ont expliqué à DEVOTEAM :

- que l'indemnité revenant à l'employé soumis à une obligation de non-concurrence est due de plein droit dès lors que la clause trouve à s'appliquer, ce qui est incontestablement le cas en l'espèce ;
- que l'employeur qui réclame à l'employé le remboursement de l'indemnité (ou refuse de payer cette indemnité) ainsi que le paiement par l'employé d'une indemnité équivalente, doit prouver la violation de la clause de non-concurrence ;
- que la clause de non-concurrence est de stricte interprétation, dès lors qu'elle limite la liberté de travail consacrée par la Constitution (article 23, alinéa 3, 1°) et celle d'entreprendre consacrée par le décret d'Allarde du 2-17 mars 1791 ;
- que la clause de non-concurrence interdit au travailleur d'exercer des « *activités similaires* », soit en exploitant sa propre entreprise, soit en s'engageant chez un « *employeur concurrent* », c'est-à-dire un employeur dont l'activité est similaire à celle de l'employeur quitté (article 65 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), ces deux conditions étant cumulatives ;
- qu'en l'espèce, il n'est pas contesté que PEOPLE & TECHNOLOGY est une entreprise concurrente ;
- que, toutefois, il n'est pas démontré par DEVOTEAM que Monsieur P a exercé au service de PEOPLE & TECHNOLOGY des activités similaires à celles qu'il a exercées précédemment au service de DEVOTEAM ;
- qu'en effet, Monsieur F n'a pas fourni de prestations au client AGFA pour le compte de PEOPLE & TECHNOLOGY ; qu'en janvier et février 2006, il a proposé ses services en tant que consultant pour le compte de PEOPLE & TECHNOLOGY à de nombreux clients potentiels établis en-dehors de la Belgique, de la France et du Grand-Duché du Luxembourg ; du 13 mars au 31 décembre 2006, il a travaillé à Zürich, donc en-dehors du territoire d'application de la clause de non-concurrence ;
- qu'en conclusion la violation de la clause de non-concurrence n'est pas établie.

III.1.4.

L'appelante au principal critique ce jugement au motif que les premiers juges auraient mal lu la définition de la clause de non-concurrence. En effet, selon DEVOTEAM, l'article 15 du contrat de travail de Monsieur P, de même que l'article 65 de la loi sur les contrats de travail, interdisent au travailleur tenu par une clause de non-concurrence d'exercer des activités similaires en s'engageant chez un employeur concurrent.

Selon elle, les termes « *en s'engageant* » ne peuvent être compris que comme étant le fait d'entrer au service d'une société concurrente.

Or, il est incontestable que PEOPLE & TECHNOLOGY est une entreprise concurrente et qu'en date du 30 décembre 2005, Monsieur P a signé un contrat de travail le liant à PEOPLE & TECHNOLOGY, au service de laquelle il est entré en date du 9 janvier 2006.

DEVOTEAM en conclut que Monsieur F s'est donc bien engagé chez un employeur concurrent.

En outre, la condition supplémentaire pour qu'il y ait violation de la clause de non-concurrence, à savoir, « *un objet contractuel portant sur des activités similaires* » (conclusions d'appel de la partie appelante, page 12) est, selon l'appelante, également remplie en l'espèce, puisque Monsieur P a été engagé en tant que « *consultant* », soit la fonction qu'il exerçait auprès de DEVOTEAM et que, par ailleurs, il a effectué pour son nouvel employeur des prestations en qualité de spécialiste de la technologie « REMEDY ».

Enfin, DEVOTEAM soutient que les déplacements de courte durée de Monsieur P (comme sa mission à Barcelone en janvier 2006) et même son détachement en Suisse du 13 mars au 31 décembre 2006, ne changent rien au fait qu'il y a eu violation de son obligation de non-concurrence. En effet, selon l'appelante, la clause suivant laquelle l'obligation s'étend au territoire de la Belgique, de la France et du Luxembourg signifie que Monsieur P ne pouvait s'engager chez un concurrent de l'employeur sis en Belgique, en France ou au Luxembourg. A cet égard, l'appelante reproche au jugement dont appel de ne s'être pas tenu aux termes de la clause contractuelle, tout en rappelant pourtant qu'elle devait s'interpréter de manière restrictive.

Monsieur P aurait reconnu avoir, depuis la Belgique, pour le compte d'une société de droit belge, établie en Belgique et concurrente de la société appelante, avoir travaillé afin de proposer ses services en tant que consultant « REMEDY ». Il y aurait là, selon l'appelante, un aveu judiciaire de la violation de son obligation de non-concurrence.

III.1.5.

La Cour du travail est d'avis, comme les premiers juges, qu'il ne suffit pas que le travailleur s'engage auprès d'un employeur concurrent pour que l'on puisse considérer qu'il a violé la clause de non-concurrence.

Il faut, ainsi que le précise l'article 65 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qu'il exerce des activités similaires, soit pour compte propre, soit au service d'une entreprise concurrente.

Pour ce même motif, c'est à tort que l'appelante invoque, comme condition supplémentaire pour qu'il y ait violation de la clause de non-concurrence, « *un objet contractuel portant sur des activités similaires* ». Il ne suffit, dès lors, pas que Monsieur P ait été engagé par PEOPLE & TECHNOLOGY en tant que « *consultant* » pour qu'il y ait violation de la clause de non-

concurrence ; encore faut-il qu'il ait, en cette qualité, exercé des activités similaires à celles qu'il exerçait précédemment au service de DEVOTEAM.

La similarité dont il est question vise à la fois la similarité des activités des employeurs successifs et celle des fonctions du travailleur indépendamment de leur dénomination (Cour trav. Liège, 17 novembre 1994 (*J.T.T.*, 1995, p. 133).

En l'espèce, les activités de DEVOTEAM et de PEOPLE & TECHNOLOGY sont similaires mais il n'apparaît pas des éléments du dossier soumis à la Cour du travail que Monsieur P a exercé en 2006, pour le compte de PEOPLE & TECHNOLOGY, les mêmes fonctions que celles qu'il exerçait auprès de DEVOTEAM : travailler afin de proposer ses services en tant que consultant en informatique constitue une activité essentiellement commerciale (recherche de clients potentiels établis en dehors du territoire visé par la clause de non concurrence) ; or, il n'apparaît pas que Monsieur P ait rempli une fonction commerciale pour le compte de DEVOTEAM.

Monsieur P a ensuite travaillé en tant que consultant à Zürich du 13 mars au 31 décembre 2006. Or, la clause de non-concurrence est géographiquement limitée au territoire de la Belgique, de la France et du Luxembourg. A l'instar des premiers juges, la Cour du travail considère que cette clause n'interdit pas au travailleur de s'engager au service d'un employeur établi sur le territoire de la Belgique, de la France ou du Luxembourg mais bien d'exercer une activité de consultant en informatique spécialisé auprès de clients établis dans l'un de ces trois pays.

Le courriel du 1^{er} décembre 2005, invoqué par DEVOTEAM, ne prouve pas la volonté de PEOPLE & TECHNOLOGY de placer Monsieur P chez le client AGFA.

III.1.6.

C'est, dès lors, à bon droit et sur la base d'une motivation qui doit être approuvée, que le Tribunal du travail a jugé que la violation de la clause de non-concurrence n'était pas établie, qu'en conséquence, Monsieur P était en droit de réclamer le paiement de l'indemnité de non-concurrence et qu'à l'inverse, la demande de DEVOTEAM tendant à entendre condamner Monsieur P à payer une indemnité équivalente n'était pas fondée.

III.1.7.

La Cour du travail considère que le jugement dont appel a également correctement fixé le montant de cette indemnité d'application de la clause de non-concurrence à 50% de la rémunération brute correspondant à six mois.

La clause figurant à l'article 15 du contrat de travail de Monsieur P stipule que si l'employeur ne renonce pas à la clause de non-concurrence, il devra payer « *une indemnité forfaitaire et unique équivalente à 50%, éventuellement à majorer, de la rémunération brute correspondant à la durée effective de la clause* ».

Ainsi que justement rappelé dans le jugement dont appel, la loi et, plus précisément, l'article 65, § 2, 5^e alinéa, 4^o de la loi du 3 juillet 1978 relative aux

contrats de travail (disposition rendue applicable aux employés par l'article 86 de la même loi) confère à l'indemnité compensatoire d'application de la clause de non-concurrence, un caractère unique et forfaitaire ; le 6^e alinéa du § 2, précise que le montant minimum de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute du travailleur.

A défaut de précision au contrat de travail quant aux conditions dans lesquelles l'indemnité devrait être majorée, ainsi que quant au mode de détermination de l'éventuelle majoration, il y a lieu de s'en tenir au montant tel que prévu.

Monsieur P... ne pourrait prétendre à une indemnité majorée que s'il démontrait l'existence d'une extension de l'interdiction de concurrence depuis la date de conclusion du contrat (par exemple une extension du champ d'application territorial de la clause de non-concurrence par rapport à ce qui a été initialement convenu).

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

III.1.8.

En conséquence, les appels, tant principal qu'incident, seront déclarés non fondés et le jugement sera confirmé en ce qu'il a accordé une indemnité de d'application de la clause de non-concurrence équivalente à 50% de la rémunération brute d'une année, soit 34.310,75 €, montant non contesté comme tel en l'état actuel.

III.2. Sur l'appel de DEVOTEAM relativement à ses demandes initiales dirigées contre les quatre travailleurs et contre PEOPLE & TECHNOLOGY.

III.2.1. Quant au débauchage illicite reproché à PEOPLE & TECHNOLOGY.

Ainsi qu'il a été correctement rappelé dans le jugement dont appel (14^e feuillet), le débauchage du personnel est en soi licite ; il devient déloyal dans certaines circonstances particulières. Celles-ci ont été décrites de manière complète dans un jugement du Tribunal du travail de Bruxelles du 24 avril 2002 (*Chr.D.S.*, 2006, p. 357 et ss.).

Ainsi, le débauchage devient illicite lorsqu'il a pour but de :

- créer la confusion,
- surprendre les secrets de fabrique ou de commerce,
- désorganiser l'ancien employeur,
- nuire à l'ancien employeur.

Une intention particulière est requise.

Le débauchage est également illicite lorsqu'il intervient dans le cadre d'une tierce complicité à une rupture fautive du contrat de travail.

En l'espèce, il n'apparaît pas établi avec certitude que PEOPLE & TECHNOLOGY ait débauché Messieurs P..., DI...,

R¹ et S² . En effet, les sociétés ont fait paraître leurs offres d'emploi le 17 octobre 2005 et elles ont reçu plusieurs candidatures autres que celles des employés de DEVOTEAM. Un cinquième consultant en informatique a d'ailleurs été engagé par PEOPLE & TECHNOLOGY en 2006.

Même s'il fallait considérer que les quatre travailleurs intimés ont été débauchés par PEOPLE & TECHNOLOGY, cela est licite, dès lors qu'aucun des éléments invoqués par DEVOTEAM ne démontre l'existence d'une circonstance particulière révélant une déloyauté quelconque : aucune volonté de déstabiliser DEVOTEAM en engageant quatre de ses anciens employés n'est établie, pas plus qu'une intention de détourner la clientèle de DEVOTEAM.

A cet égard, il n'est pas contesté par l'appelante que les contrats conclus entre DEVOTEAM et les sociétés AGFA et UCB, portant sur l'application « REMEDY » venaient à échéance le 31 décembre 2005 ; AGFA et UCB étaient donc libres de ne pas renouveler leur collaboration avec DEVOTEAM à partir du 1^{er} janvier 2006.

Il résulte du dossier de l'appelante qu'AGFA a fait savoir à DEVOTEAM qu'elle signait avec PEOPLE & TECHNOLOGY au motif que Messieurs P¹ et R¹ quittaient DEVOTEAM pour ce groupe à partir du 1^{er} janvier 2006. L'appelante fait, par ailleurs, état d'une réunion en novembre 2005, au cours de laquelle UCB aurait fait savoir qu'elle ne souhaitait pas remplacer les deux consultants (D¹ et S¹) dans la mesure où ils travaillaient sur des projets sensibles, notamment l'externalisation d'une partie de leur activité « REMEDY » vers l'Inde. L'appelante ne produit, cependant, aucune pièce à ce sujet.

Avec raison, le jugement dont appel a décidé (15^e feuillet) :

« La circonstance que deux clients de Devoteam aient décidé de suivre les quatre consultants et de recourir aux services de People & Technology et de People & Technology Solutions en lieu et place de ceux de Devoteam, à supposer qu'elle soit établie (ce qui n'est pas le cas pour UCB, son mobile n'étant pas connu), ne rend pas le débauchage de personnel illicite. En effet, les clients sont libres de s'adresser au fournisseur de leur choix et les opérateurs économiques, qu'ils occupent ou non d'anciens travailleurs de leurs concurrents, sont libres de démarcher la clientèle de leurs concurrents. La loi relative aux contrats de travail le confirme indirectement puisqu'elle règle, sans la condamner, la situation du représentant de commerce licencié qui continue à conclure des affaires avec la même clientèle alors qu'il est au service d'un nouvel employeur (ou pour son propre compte) (article 101 de la loi et Cass., 10 mars 2003, JT, p. 682 ; Cass., 21 décembre 1981, JTT, 1982, p. 200). Il n'y a pas lieu de raisonner différemment pour ce qui concerne les employés non représentants de commerce. »

Les éléments avancés par l'appelante ne permettent pas de considérer que PEOPLE & TECHNOLOGY se soit livré à un débauchage illicite de personnel au préjudice de DEVOTEAM.

III.2.2. Quant à la violation de l'obligation de confidentialité reprochée aux quatre ex-employés de DEVOTEAM.

DEVOTEAM persiste à soutenir que Messieurs P, DI, R et S auraient violé leur obligation de confidentialité résultant de l'article 17 de la loi sur les contrats de travail et de la clause de confidentialité reprise dans leur contrat de travail respectif.

L'article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que le travailleur a l'obligation de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

- a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses activités professionnelles ;
- b) de se livrer ou de coopérer à des actes de concurrence déloyale.

Le contrat de travail de Monsieur P et celui de Monsieur D) contiennent une clause définissant les données devant être considérées comme confidentielles et fixant à 500.000 BEF le montant de l'indemnité forfaitaire due à DEVOTEAM en cas de violation par l'employé des dispositions de cet article.

Le contrat de travail de Monsieur R et celui de Monsieur S. prévoient que toute information est confidentielle, à l'exception de celles dont l'employé prouve le caractère public.

A bon droit les premiers juges ont décidé que ces clauses contractuelles sont nulles car elles ne se limitent pas à préciser l'article 17, 3°, a) de la loi du 3 juillet 1978 mais aggravent l'obligation de confidentialité que la loi met à charge des travailleurs (article 6 de la loi sur les contrats de travail).

L'interdiction de divulguer, dans le cadre d'une activité concurrente de celle de son ex-employeur, les secrets de fabrication ou d'affaires licitement obtenus, ne peut empêcher le travailleur d'utiliser son expérience acquise, voire les connaissances propres à son ancien employeur acquises durant le temps du service de celui-ci, pour autant qu'il ne s'agisse pas de secrets d'affaires ou de renseignements confidentiels.

A bon droit, le jugement dont appel a estimé qu'en l'espèce, « *les connaissances techniques spécifiques à la technologie « REMEDY », y compris les modules installés auprès des clients AGFA et UCB, et la connaissance des besoins de ces clients, font partie de l'expérience professionnelle des consultants, qu'ils peuvent utiliser au service d'un nouvel employeur sans violer leur obligation de confidentialité, sauf à divulguer des informations confidentielles à propos de ces clients, ce qui n'est pas établi en l'espèce.* ».

Il n'est pas établi que l'information quant à la date de reprise des contrats AGFA et UCB ait été communiquée par les travailleurs intimés. Ces sociétés ont très bien pu en informer PEOPLE & TECHNOLOGY ou Monsieur S directement. Du reste, il n'apparaît pas que la date à laquelle les contrats devaient être renouvelés (le 31 décembre 2005) constitue un secret d'affaires.

En outre, ainsi que très justement relevé dans le jugement dont appel, le courriel d'AGFA du 1^{er} décembre 2005, par lequel cette société signale avoir compris que DEVOTEAM n'était à ce moment pas en mesure de proposer des remplaçants valables à Messieurs P. et R. est postérieur à la réunion du 8 novembre 2005 au cours de laquelle DEVOTEAM a proposé deux remplaçants à AGFA. Cette société a donc été en mesure d'apprécier elle-même la possibilité pour DEVOTEAM de lui fournir des remplaçants adéquats pour ces personnes.

Pas plus que devant les premiers juges, DEVOTEAM ne prouve son allégation selon laquelle PEOPLE & TECHNOLOGY aurait été mise en possession de la liste complète des coordonnées et des qualifications de ses consultants, ainsi que de leur prix facturé aux clients. L'appelante n'affirme d'ailleurs pas que cette liste aurait été remise à PEOPLE & TECHNOLOGY par les travailleurs intimés ; elle se borne à l'insinuer en précisant que la liste et les données dont question étaient en possession de Monsieur R., lequel occupait, en 2005, le poste de « *Practice Leader* » du service de Management.

En conclusion, le jugement dont appel sera confirmé en ce qu'il décide que DEVOTEAM ne prouve pas que les quatre travailleurs en cause, ou l'un d'entre eux, a violé son obligation de confidentialité.

DEVOTEAM soutient donc également à tort que PEOPLE & TECHNOLOGY se serait rendu coupable de tierce complicité à un manquement contractuel en engageant ces personnes et en concluant de nouveaux contrats de collaboration avec AGFA et UCB.

III.2.3. Quant à la violation de l'interdiction de concurrence déloyale reprochée aux quatre ex-employés de DEVOTEAM.

La thèse de l'appelante suivant laquelle Messieurs P., D., R. et S. devraient être condamnés à réparer le dommage subi par DEVOTEAM du fait du non-renouvellement des contrats avec AGFA et avec UCB en suite du départ de ces quatre consultants, ne peut être suivie.

En effet, pour les motifs déjà développés plus haut et contrairement à ce que DEVOTEAM tente à nouveau de soutenir, PEOPLE & TECHNOLOGY ne s'est pas rendu coupable d'un débauchage illicite et les quatre travailleurs concernés n'ont pas collaboré à un tel acte déloyal.

Par ailleurs, il n'est nullement établi qu'il y aurait eu dénigrement de DEVOTEAM par ces consultants auprès d'AGFA ou d'UCB ou de quelque autre société.

La désorganisation à laquelle DEVOTEAM a été confrontée du fait du départ de ses consultants les plus spécialisés et la perte de marchés ont certainement causé un dommage à DEVOTEAM mais ce dommage n'est pas imputable à une faute des quatre travailleurs intimés ni, partant, à une tierce complicité de PEOPLE & TECHNOLOGY.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a décidé que DEVOTEAM ne démontre pas que Messieurs P, D R et S lui auraient fait une concurrence déloyale.

III.2.4. Quant à la démission abusive reprochée aux quatre ex-employés de DEVOTEAM.

Tout travailleur a le droit de mettre fin à son contrat de travail moyennant le respect des modalités de rupture prévues par la loi du 3 juillet 1978. Une démission, tout comme un licenciement, peut cependant présenter un caractère abusif lorsque son auteur utilise son droit avec une intention de nuire ou d'une manière qui excède manifestement l'exercice de ce droit par une personne prudente et diligente.

En l'espèce, il n'apparaît pas des éléments invoqués par DEVOTEAM que la démission de Messieurs P, D R et S soit abusive.

Ainsi que relevé par les premiers juges, le stress subi par l'employeur et la désorganisation causée par le départ anticipé des quatre consultants sont des inconvénients que subit tout employeur qui se voit notifier la rupture des relations contractuelles par plusieurs travailleurs – qui plus est spécialisés – en même temps. Cette circonstance à elle-seule n'est pas de nature à établir l'existence d'une faute dans l'exercice du droit de rupture ni d'une intention de nuire à l'employeur.

DEVOTEAM reproche aux premiers juges de ne pas avoir analysé la jurisprudence tirée d'un arrêt de cette Cour (Cour trav. Bruxelles, 19 octobre 2004, *Chr.D.S.*, 2005, p. 220), suivant laquelle constitue une circonstance de nature à rendre la démission abusive, le fait que l'employé n'ignorait pas qu'en démissionnant comme il l'a fait il plaçait la société dans une situation délicate et qu'il n'avait pris aucune mesure pour parer ou atténuer les conséquences de son départ anticipé. Toutefois, les circonstances de cette cause sont différentes de celles de la présente espèce. En effet, dans le cas soumis à la Cour du travail en 2004, le travailleur (responsable administratif et financier) avait rompu son contrat brusquement en donnant sa démission le 17 janvier 2002 à dater du même jour, occasionnant à la société une désorganisation totale du fait de son départ brutal. Tel n'est pas le cas en l'espèce : les quatre consultants ont notifié en octobre 2005 un préavis de deux mois prenant cours le 1^{er} novembre 2005 et ils l'ont presté jusqu'au 31 décembre 2005 comme prévu. Le fait que Monsieur P ait refusé de poursuivre ses prestations au-delà de cette date ne rend pas abusif l'usage de son droit de donner congé.

En outre, et surabondamment, DEVOTEAM ne prouve pas le préjudice, distinct de celui résultant de la rupture du contrat de travail, que lui aurait occasionné la démission ces quatre employés.

En conséquence, le jugement sera également confirmé en ce qu'il a décidé que DEVOTEAM ne justifiait pas du caractère abusif de la démission de Messieurs P, D, RC et S.

III.3. Sur les dépens.

A bon droit le jugement entrepris a décidé, conformément à l'article 1022, alinéa 5 du Code judiciaire, que le montant des indemnités de procédure à charge de DEVOTEAM devait être plafonné au double de l'indemnité de procédure maximum à laquelle pouvait prétendre le bénéficiaire pouvant réclamer l'indemnité la plus élevée, limité, toutefois, au montant réclamé par les parties gagnantes dans leurs conclusions, soit 9.500 €, et a réparti ce montant entre les parties.

Le même principe sera appliqué en appel. Les parties intimées réclament un montant total de 20.000 € à titre d'indemnité de procédure, ce qui correspond au double de l'indemnité de procédure de base la plus élevée, due à la SA PEOPLE & TECHNOLOGY.

Ce montant peut être accordé aux parties gagnantes, selon la répartition proposée par elles au dispositif de leurs conclusions d'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Dit les appels, tant principal qu'incident, recevables mais non fondés.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Condamne la SA DEVOTEAM BELGIUM aux dépens d'appel, liquidés à ce jour, à la somme totale de 20.000 € répartie entre les parties intimées de la manière suivante :

- pour Monsieur P : 2.500 €
- pour Monsieur D : 1.666,67 €
- pour Monsieur R 566,67 €
- pour Monsieur S 1.666,67 €
- pour la SA PEOPLE & TECHNOLOGY : 8.333,33 €
- pour la SA PEOPLE & TECHNOLOGY SOLUTIONS : 4.166,66 €.

Délaisse à la SA DEVOTEAM BELGIUM ses propres dépens.

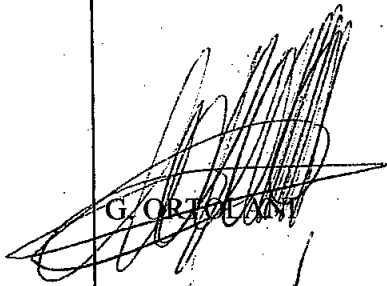
Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI Conseiller

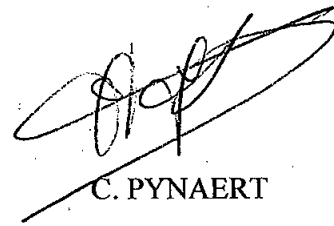
S. KOHNENMERGEN Conseiller social au titre d'employeur

C. PYNAERT Conseiller social au titre d'employé

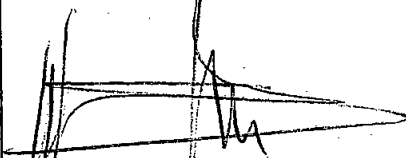
Assistés de G. ORTOLANI Greffier



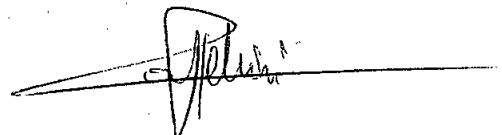
G. ORTOLANI



C. PYNAERT



S. KOHNENMERGEN

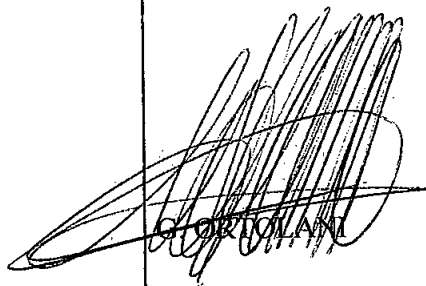


L. CAPPELLINI

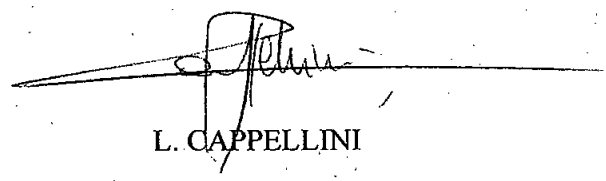
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la
Cour du travail de Bruxelles, le 12 mai 2010, où étaient présents :

L. CAPPELLINI Conseiller

G. ORTOLANI Greffier



G. ORTOLANI



L. CAPPELLINI