

Numéro de rôle : 18/859/A
Numéro de répertoire : 22/542
Chambre : 4^{ème}
Parties en cause : SA TOUT FIX c/ Monsieur M
Jugement contradictoire, définitif

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
--	--

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique du
24 janvier 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/859/A - Jugement du 24 janvier 2022

La 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : **TOUT FIX SA** [BCE 426.694.585], dont le siège social est sis à 7020 Nimy, route d'Ath, 187,

PARTIE DEMANDERESSE, comparaissant par Maître Vallée, avocate remplaçant Maître O. Haenecour, avocat au Roeulx ;

CONTRE : **Monsieur** **M**

PARTIE DEFENDERESSE, comparaissant assisté de son conseil, Maître Van Kerckhoven, avocat à Mons.

1. Procédure

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- la requête déposée au greffe le 15 juin 2018 ;
- l'ordonnance prise le 24 septembre 2018 sur base de l'article 747 § 1^{er} du Code judiciaire ;
- le dossier de pièces de la SA Tout Fix, reçu le 13 mars 2019 au greffe ;
- les deuxièmes conclusions de synthèse prises au nom de la SA Tout Fix, reçues le 27 septembre 2019 au greffe ;
- les secondes conclusions de synthèse et le dossier de pièces de M. M , reçus le 19 février 2020 au greffe ;
- la lettre du greffe précisant que le dossier est refixé sur base de l'article 747 du Code judiciaire à l'audience du 22 novembre 2021.

A l'audience du 22 novembre 2021, le tribunal a procédé, en vain, à la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire.

A cette même audience, les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries, et le conseil de la SA Tout Fix a déposé un dossier de pièces complémentaire.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/859/A - Jugement du 24 janvier 2022

2. Faits pertinents

1. M. M est entré au service de la SA Tout Fix le 20 septembre 1999 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée, pour exercer des fonctions d'employé-livreur¹.

Il expose avoir été promu l'année suivante à la « vente comptoir », puis, à partir de 2001, à la fonction de délégué commercial.

2. Le 20 juillet 2017, M. M a démissionné de ses fonctions. A cette occasion, lui et M. D, l'administrateur-délégué de la SA Tout Fix, ont rédigé et signé deux documents :

- un premier document sur lequel ils ont rédigé et signé ce qui suit :
 - o M. M : « Je soussigné, M, démissionne ce jour en date du 20/07/2017 de mon poste à la société Tout Fix sans indemnités de rupture et sans préavis à prêter. Je m'engage également à ne pas faire de concurrence déloyale à la société Tout Fix »² ;
 - o M. D : « Je soussigné D, adm. délégué de la société Tout Fix accepte ce jour la démission de Monsieur M »³ ;
- un second document, sur lequel ils ont écrit et signé ce qui suit :
 - o M. M : « Je soussigné, M reconnais avoir volé mon patron, D, de la somme de 1000 € et m'engage à le rembourser »⁴ ;
 - o M. D : « Je soussigné D accepte le traitement de ce litige à l'amiable sous paiement du montant de 1000 € par Monsieur M & m'engage à ne pas le poursuivre en justice »⁵.

3. Suite à la rupture des relations de travail, M. M a été engagé par la SA Hollaert (société concurrente de la SA Tout Fix, située à La Louvière) en qualité de délégué commercial.

4. Le 11 octobre 2017, la SA Tout Fix a adressé le courrier ci-après à M. M le mettant en demeure de cesser de poser des actes de concurrence déloyale :

« Monsieur M

En votre qualité de « commercial » au sein de notre société, au fur et à mesure de vos nombreuses années à notre service, vous avez pris connaissance de l'identité et des coordonnées de nos fournisseurs et clients.

Bien plus, vous étiez parfaitement au courant de nos « secrets d'affaires » soit les prix que nous obtenions auprès de nos fournisseurs et auxquels nous vendions à chaque client.

¹ Pièce 1 du dossier de M. M

² Pièce 3 du dossier de M. M

³ Pièce 3 du dossier de M. M.

⁴ Pièce 2 du dossier de la SA Tout Fix.

⁵ Pièce 2 du dossier de la SA Tout Fix.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/859/A - Jugement du 24 janvier 2022

Je ne dois pas vous rappeler les circonstances de douloureuse tromperie à l'occasion de la rupture de nos relations de contrat de travail vous ayant amené à démissionner. À cette occasion, conscient du tort et des perturbations de fonctionnement que vous nous causiez, vous nous avez promis de ne pas vous engager au service de concurrents directs ou en concurrence personnelle dans notre secteur de vente d'outillages, machines et accessoires pour le bâtiment et l'industrie.

Or, nous apprenons et constatons ces dernières semaines que :

- *vous êtes entré au service de la société HOLLAERT de LA LOUVIERE qui est l'un de nos concurrents directs (en nous souvenant que vous nous aviez rapporté à plusieurs reprises en 2015-2016 que le patron de cette société, que vous connaissiez en privé, tentait de vous débaucher et nous vous avions à cette époque consenti une augmentation salariale car vous nous assuriez de votre parfaite loyauté à notre égard)*
- *vous démarchez personnellement et/ou par l'intermédiaire de votre patron actuel plusieurs de nos fournisseurs dont vous connaissez les prix auxquels nous travaillons avec eux*
- *vous démarchez personnellement et/ou par l'intermédiaire de votre patron actuel plusieurs de nos clients importants dont vous connaissez nos prix de vente et marges bénéficiaires*

Ces actes relèvent de concurrence déloyale manifeste en violation de l'article 17 3° de la loi sur les contrats de travail qui dispose de ce que : « le travailleur a l'obligation 30 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 son activité professionnelle

b) de se livrer à tout acte déloyal

La présente constitue avertissement solennel : si nous devons constater le renouvellement de tels actes de concurrence déloyale, nous n'hésiterons pas à agir judiciairement, tant contre vous-même comme ancien travailleur que contre votre employeur actuel comme tiers complice, en cessation de ces actes avec astreintes et en réclamation d'importants dommages et intérêts.

D

Administrateur délégué

(...) »⁶.

Le conseil de M. M : a répondu à la SA Tout Fix le 16 octobre 2017, contestant le fait que son client ait posé des actes de concurrence déloyale :

« Je porte à votre connaissance que je suis consulté par Monsieur M qui me remet votre courrier de ce 11 octobre 2017.

1.-Mon client me fait part des circonstances de la rupture du contrat de travail intervenue le 20.07.2017.

Je me réserve d'y revenir le cas échéant.

Quoi qu'il en soit, le formulaire C4 fait état d'une rupture du contrat de travail par le travailleur à la date du 20.07.2017; en d'autres termes, d'une démission et non d'un licenciement et encore moins d'un licenciement pour motif grave.

⁶ Pièce 3 du dossier de la SA Tout Fix.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/859/A - Jugement du 24 janvier 2022

Le formulaire C4 a été complété par vos soins et il doit contenir en exécution des dispositions de l'Arrêté royal du 25.11.1991, sanctionné pénalement par l'article 226 du Code pénal social, le motif exact du chômage.

2.-Le contrat de travail conclu avec mon client ne contenait pas de clause de non concurrence, de sorte que celui-ci était libre de s'engager au service de concurrents à l'issue de son contrat de travail.

3.-Mon client n'a pas conclu de convention post-contractuelle régissant de la problématique de la concurrence (loyale). Aucun engagement, ni verbal ni écrit n'a été convenu en ce sens.

4.-Le fait d'être entré au service d'une société concurrente n'emporte pas pour autant la violation de l'article 17.3 de la loi sur le contrat de travail et partant la divulgation de secret de fabrication ou d'affaire, voire encore l'existence d'une concurrence déloyale.

Je vous renvoie pour autant que de besoin à l'enseignement repris dans un arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 6 octobre 2006 (JTT 2007, 266) : en principe, la prospection et la captation de la clientèle d'un concurrent sont autorisées même s'ils sont systématiquement le fait d'un ex-travailleur qui met pour cela en œuvre la formation, les connaissances professionnelles et l'expertise acquise chez son ancien employeur, y compris lorsque ses connaissances se rapportent au fichier de clients de ce dernier.

La seule possibilité que le travailleur trahisse les secrets de fabrication ou des secrets d'affaire ou qu'il divulgue des données confidentielles de son précédent employeur ne suffit pas.

Tels sont précisément les reproches que vous formulez à l'égard de mon client dans votre courrier précité.

5.-L'ex employeur qui entend se prévaloir d'un acte de concurrence déloyale doit bien évidemment l'établir dans le chef de son ex salarié.

Mon client conteste pour autant que de besoin se livrer à un quelconque acte de concurrence déloyale.

6.-Vos préposés propagent le bruit au sein de la clientèle visitée aujourd'hui par mon client qu'il aurait été licencié pour motif grave pour des faits de vol, ce qui ne correspond pas au motif repris sur le formulaire C4.

De telles allégations relèvent de la diffamation.

Je vous mets en demeure de faire cesser de tels comportements.

Je vous prie de croire, Monsieur l'administrateur délégué, (...) »⁷.

Le conseil de la SA Tout Fix a répondu ce qui suit au conseil de M. M par un email adressé le 23 octobre 2017 : « Mon Cher Confrère,

Je suis consulté par la SA TOUT FIX qui me confirme tout d'abord intégralement les termes de leur courrier du 11 octobre 2017 en insistant sur ce que, lors de la rupture du contrat de travail, votre client avait fait des aveux de faits relevant de vols domestiques et qu'il les avait reconnu par écrit et qu'il avait promis à ma cliente, compte tenu du tort qu'elle lui faisait au terme d'une si longue ancienneté transformée en amitié avec Monsieur D. , gérant de ma cliente, de ne pas lui faire de concurrence à l'avenir qui plus est de manière préjudiciable à ma cliente.

Votre client ne doit pas perdre de vue qu'il a, après la rupture de son contrat de travail par démission, adressé encore plusieurs messages d'excuses relativement à un comportement profondément déloyal à l'égard d'un employeur et d'un Ami.

⁷ Pièce 4 du dossier de la SA Tout Fix.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/859/A - Jugement du 24 janvier 2022

C'est à l'aune de ces faits qu'il faut juger du comportement, qualifié de profondément déloyal, que votre client adopte actuellement à l'égard de la mienne.

Cela étant, je réponds déjà succinctement à votre courrier du 16 octobre 2017 en reprenant votre numérotation :

- 1. Ma cliente se réserve également de « revenir » sur les « circonstances de la rupture du contrat de travail intervenue le 20 juillet 2017 ». Ma cliente n'a pas estimé, dans le but social et amical de ne pas préjudicier à votre client, devoir remplir la case du certificat de chômage complet relative aux motifs du licenciement puisqu'il n'y avait pas en l'espèce licenciement pour motif grave.*
- 2. Cela est exact, mais vous savez parfaitement que l'article 17 3° de la loi relative au contrat de travail fait obligation au travailleur « de s'abstenir, tant au cours du contrat après la cessation de celui-ci : a) de divulguer les secrets.... d'affaires ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle, b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale ». Or, en l'espèce, ma cliente faisant totale confiance au vôtre pour gérer « le commercial », votre client avait pris connaissance dans l'exercice de son activité salariée au service de ma cliente de tous les prix et conditions des marchés pratiqués par ma cliente avec sa propre clientèle et ses propres fournisseurs dont il connaissait l'identité et personnes de contact*
- 3. Même si cela est exact sur le plan d'un écrit probatoire, il ne faut pas perdre de vue qu'à l'occasion des discussions entretenues entre les parties à l'occasion des vols constatés à charge de votre client, plusieurs autres personnes étaient présentes et ont enregistré les promesses de votre cliente de ne pas faire de concurrence — qui plus est déloyale — à ma cliente*
- 4. Il y a bien d'autres jurisprudences et articles de doctrine en sens contraire de la référence jurisprudentielle que vous invoquez. Ce n'est pas par sa propre formation et expérience personnelle que votre cliente a appris l'identité de tous les fournisseurs et clients de ma cliente ainsi que les conditions de marché et de prix pratiqués avec ceux-ci. Or, il est constant sur base qui est rapporté au gérant de ma cliente et à son magasinier que c'est systématiquement tous les clients qui étaient démarchés par Monsieur M au service de ma cliente qui sont à présent démarchés par lui en étant maintenant au service d'une société concurrente directe de LA LOUVIERE.*
- 5. Ma cliente établira au besoin les actes de violation de secrets d'affaires et de concurrence déloyale dont votre client se rend coupable depuis plusieurs semaines. Votre client est à nouveau mis en demeure par la présente, qui revêt le caractère officiel puisqu'elle répond à votre courrier du 16 octobre à ma cliente, de cesser immédiatement tous actes de violation de secret d'affaires et de concurrence déloyale à défaut de quoi ma cliente entamera sans autre avertissement une procédure judiciaire adéquate en cessation et/ou en dommages et intérêts*
- 6. Il est contesté que ma cliente vante que le vôtre aurait été licencié pour motif grave. Il est toutefois vrai que, lorsque certains de ses partenaires contractuels l'interrogent sur les réelles raisons de la rupture du contrat de travail de nos parties après une si longue collaboration entre elles, ma cliente ne travestit pas la réalité des faits de vols dont votre client s'est rendu coupable !*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/859/A - Jugement du 24 janvier 2022

(...) »⁸ (sic).

Enfin, le conseil de la SA Tout Fix a adressé l'e-mail ci-après au conseil de M. M le 22 janvier 2018 : « (...) Il apparaît que votre client continue à faire une concurrence déloyale à ma cliente, singulièrement en utilisant le listing de la clientèle qu'il visitait pour compte de ma cliente.

Pour des faits similaires le Président du Tribunal du Travail de Charleroi siégeant en référé le 29 décembre 2006 (Chronique D.S., 2010, LIV1, page 45) a « fait interdiction aux défenderesses de faire usage tant de la liste de clients appartenant à la partie demanderesse que de la connaissance et souvenir qu'elles en ont de démarcher cette clientèle et ce pendant une durée de deux mois à dater de la signification de la présente ordonnance ».

La présente constitue le dernier avertissement avant procédure en enjoignant à votre client de cesser de visiter la clientèle qu'il visitait pour compte de ma cliente.

Cette injonction est d'autant plus légitime que votre client avait pris l'engagement express en démissionnant de ne pas faire concurrence à la mienne.

Or, il est manifeste qu'il viole cette promesse ainsi que l'établissent les attestations ci annexées de

D, avec y joint le « listing des clients de Monsieur M avec perte importante de chiffre d'affaires » de Monsieur DU. citant nommément 5 clients de ma cliente actuellement visités par le vôtre et de Monsieur W chauffeur livreur chez ma cliente, certifiant « J'ai vu Monsieur M effectuer une livraison à la société Jean BOUTIQUE à TERTRE courant du mois d'octobre ; j'ai appris par le magasinier de la société PIPE FRAMERIES que Monsieur M était venu prospecter. J'ai vu de la marchandise livrée par la société HOLLAERT (employeur actuel de votre client) chez CHEMVIRON à FELUY. Concernant la société BOUTIQUE je sais de source sûre que Monsieur M. fait des livraisons journalières ».

(...)

Ma cliente démontre ainsi subir un préjudice important par suite des actes de concurrence, qui plus est déloyal, que votre client continue à poser ces dernières semaines.

La présente constitue donc une ultime mise en demeure à cesser de visiter la clientèle de la SA TOUT FIX à défaut de quoi ma cliente sera contrainte de procéder.

La présente revêt le caractère officiel.

(...) »⁹.

5. C'est dans ce contexte que la présente procédure a été introduite, par requête déposée le 15 juin 2018.

3. Objet

Par la présente instance, la SA Tout Fix sollicite :

- la désignation d'un expert-comptable ayant pour mission d'examiner sa comptabilité des années 2016 à 2018 et de déterminer sa perte de chiffre d'affaire suite au départ de M. M ;

⁸ Pièce 5 du dossier de la SA Tout Fix.

⁹ Pièce 7 du dossier de la SA Tout Fix.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/859/A - Jugement du 24 janvier 2022

- la condamnation de M. M. au paiement de la somme provisionnelle de 230.000 € à titre de préjudice subi suite à la violation de l'accord intervenu le 20 juillet 2017, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à dater du 20 juillet 2017.

La SA Tout Fix sollicite également condamnation de M. M. aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure maximale et subsidiairement de base, et l'exécution provisoire du jugement nonobstant tout recours, sans caution et nonobstant toute offre de cantonnement.

4. Compétence

6. Dans le dispositif de ses conclusions, la SA Tout Fix fonde sa demande exclusivement sur la violation de l'accord intervenu entre parties lors de la démission de M. M., et dans le corps de sa requête et de ses conclusions, elle la fonde également sur la violation des articles 16 et 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Aux termes de l'accord conclu entre parties le 20 juillet 2017, M. M. s'est engagé à ne pas faire de concurrence déloyale à la société Tout Fix ; l'article 17, 3°, b) de la loi du 3 juillet 1978 stipule que le travailleur a l'obligation de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation du contrat, de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale. Le tribunal du travail qui connaît, en vertu de l'article 578, 1° du Code judiciaire, des contestations relatives aux contrats de louage de travail, est compétent pour connaître des contestations portant sur des actes de concurrence déloyale¹⁰.

5. Discussion

7. Contrairement à ce qu'expose la SA Tout Fix dans ses deuxièmes conclusions de synthèse, l'engagement pris par M. M. lors de la cessation du contrat n'était pas de ne pas essayer de récupérer les clients en ne « partant » pas « à la concurrence »¹¹ ; M. M. s'est engagé à ne pas faire de concurrence déloyale à la SA Tout Fix¹².

8. La concurrence déloyale est distincte de la concurrence loyale, et l'interdiction de la concurrence déloyale est prévue par l'article 17, 3° b) de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, aux termes duquel « *Le travailleur a l'obligation de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci : de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale* ».

L'engagement pris par M. M. : lors de la rupture des relations de travail n'excède pas ses obligations découlant de la loi du 3 juillet 1978 : cet engagement ne concerne pas l'interdiction de tout acte de concurrence loyale, mais bien d'actes de concurrence déloyale, ce qui correspond au prescrit de l'article 17, 3° b) de la loi.

¹⁰ Dans le même sens : C.T. Bruxelles, 15 février 2001, *J.T.T.*, 2001, 332.

¹¹ Page 4 des deuxièmes conclusions de synthèse de la SA Tout Fix.

¹² Pièce 1 du dossier de la SA Tout Fix.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/859/A - Jugement du 24 janvier 2022

9. La notion de « concurrence déloyale », qui n'est pas définie par la loi, a été circonscrite par la jurisprudence :

- la Cour du travail de Mons a relevé qu'en matière de concurrence, *« la situation est différente après la fin des relations de travail. Le principe de la liberté d'établissement, qui trouve son fondement dans l'article 7 du décret du 2-17 mars 1791, appelé communément décret ou loi d'Allarde, permet à un travailleur d'entamer l'activité de son choix après avoir quitté son employeur. Cette activité peut dès lors être concurrente à celle exercée auparavant. Le client n'appartient à personne, il demeure libre de son choix et chacun est libre de lui faire offre. Il est généralement considéré que le débauchage de clientèle ne peut être apprécié plus sévèrement lorsqu'il est le fait d'un ancien salarié. Le débauchage de clientèle n'est irrégulier que lorsqu'il se combine à d'autres circonstances qui confèrent un caractère illicite à un acte de concurrence en principe ordinaire, et notamment : acte contraire aux usages honnêtes en matière commerciale, entretien d'une confusion avec l'ancien employeur, publicité dénigrante en référence à l'ancien employeur, violation des secrets d'affaires ou de fabrication, utilisation de documents ou de fichiers clients qui ne sont pas dans le domaine public. Dans la mesure où il se garde d'utiliser ces moyens illicites, l'ancien employé a l'entière liberté d'approcher les clients de son ancien employeur. (...) L'ancien employé peut utiliser les connaissances et l'expérience acquises auprès de son ancien employeur. Il peut profiter dans sa nouvelle activité de la confiance acquise au cours de l'exécution du contrat de travail auprès de la clientèle de son employeur.*

3. En application des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, la SPRL G. a la charge de prouver les actes de concurrence déloyale dont elle se prévaut. Pour la période postérieure à la fin des relations de travail, elle doit établir, non pas que Mme Isabelle Z. et Mme Valerie L. ont posé avec succès des actes de concurrence, mais qu'elles ont utilisé à cette fin des moyens illicites. Il ne suffit pas, pour prouver la faute, d'établir l'existence d'un préjudice, lequel est le signe de l'exercice d'une concurrence, mais non de son caractère déloyal »¹³ (le tribunal souligne) ;

- les précisions suivantes résultent également de la jurisprudence : *« (...) En principe, la prospection et la captation de la clientèle d'un concurrent sont autorisées, même s'ils sont systématiquement le fait d'un ex-travailleur, qui met pour cela en œuvre la formation, les connaissances professionnelles et l'expérience acquises chez son ancien employeur, y compris lorsque ces connaissances se rapportent au fichier clients de ce dernier.*

La seule possibilité que le travailleur trahisse des secrets de fabrication ou des secrets d'affaires ou qu'il divulgue des données confidentielles de son précédent employeur ne suffit pas (C. trav. Bruxelles, 6 octobre 2006, J.T.T., 2007, 266). L'ex-travailleur peut mettre à profit dans sa nouvelle activité la confiance qu'il a acquise chez les clients de son ex-employeur (C. trav. Mons, 28 octobre 2015, J.T.T., 2016, 122). Mais lorsqu'un travailleur commence, après la fin de son contrat de travail, au moyen de la liste de clients de son ancien employeur, à s'adresser systématiquement aux clients en faisant référence à son précédent emploi, cette pratique commerciale pourrait être considérée comme illégitime

¹³ C.T. Mons, 25 juil 2013, R.G. n° 2012/AM/21, cité par Glelen, A., Lenaerts, H.-F., Vanschoebeke, B., Verslype, J.-Y., Willems, G. et Witters, A., « Section 3 - Concurrence déloyale » *In La rupture du contrat de travail*, 3^e édition, Bruxelles, Larcier, 2017, pp. 744-748 ; dans le même sens : C.T. Mons (8^e ch.), 28 octobre 2015, J.T.T., 2016/8, n° 1242, pp. 122-124.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/859/A - Jugement du 24 janvier 2022

(Gand, 13 novembre 2006, NjW, 2007, 370; dans le même sens concernant la captation de clients pendant le contrat de travail: Gand, 11 octobre 2010, J.L.M.B., 2011, 1132-1136) »¹⁴.

10. Par application des articles 8.4 du Code civil et 870 du Code judiciaire, la SA Tout Fix a la charge de la preuve des actes de concurrence déloyale posés par M. M.

Il appartient donc à la SA Tout Fix de prouver que l'éventuel débauchage de clientèle s'est accompagné de circonstances qui confèrent un caractère illicite à cet acte de concurrence en principe ordinaire, à savoir, un acte contraire aux usages honnêtes en matière commerciale, l'entretien d'une confusion avec l'ancien employeur, une publicité dénigrante en référence à l'ancien employeur, la violation des secrets d'affaires ou de fabrication, l'utilisation de documents ou de fichiers clients qui ne sont pas dans le domaine public.

11. La SA Tout Fix expose avoir perdu des clients et du chiffre d'affaire suite au départ de M. M. Ces éléments peuvent –pour autant qu'il soit prouvé que cette perte de clients et de chiffre d'affaires résulte du fait que ces clients sont devenus des clients du nouvel employeur de M. M. – établir que M. M. a posé des actes de concurrence postérieurement au terme du contrat, mais ne suffisent pas à établir l'existence d'actes de concurrence déloyale.

12. La SA Tout Fix fait valoir que M. M. a conservé des outils professionnels (un GSM et une tablette) qu'il utilisait lorsqu'il était à son service, par lesquels il avait accès au réseau de la société, et via ce réseau, à toutes les données de la SA Tout Fix.

M. M. expose que le GSM est sa propriété, ce qui n'est pas contesté par la SA Tout Fix, ainsi que la tablette, que la SA Tout Fix lui aurait offerte à titre de cadeau d'entreprise, et dont il n'a jamais fait usage professionnellement. Par ailleurs, il précise que lors de son licenciement, les accès au réseau et à Internet ont été –logiquement- coupés par la SA Tout Fix.

Le tribunal estime que si la tablette avait été la propriété de la SA Tout Fix, cette dernière n'aurait pas manqué d'insister pour la récupérer lors de la rupture du contrat. Rien n'indique dès lors que M. M. ne pouvait conserver le GSM et la tablette.

Le fait de les avoir conservés est sans incidence sur l'appréciation de la concurrence déloyale, dès lors que l'accès au réseau de la SA Tout Fix (et dès lors aux informations relatives aux clients et fournisseurs notamment) a été coupé lors de la rupture du contrat.

13. Il n'est pas établi que M. M. aurait téléchargé des informations importantes depuis le GSM et la tablette, telles que des listings clients et fournisseurs.

La SA Tout Fix expose que M. M. aurait démarché pour le compte de son nouvel employeur une quinzaine de clients (qui étaient les clients qu'il visitait le plus régulièrement), sur la cinquantaine de clients que comptait son portefeuille.

¹⁴ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social*, Bruxelles, Wolters Kluwer, 2016-2017, p. 803.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/859/A - Jugement du 24 janvier 2022

Ce fait ne laisse pas supposer que M. M. ait utilisé un listing des clients, sa seule expérience et connaissance des clients qu'il visitait pour la SA Tout Fix ayant pu suffire à cet égard. M. M. a l'entière liberté d'approcher les clients de la SA Tout Fix, et peut utiliser les connaissances et l'expérience acquises auprès de son employeur. Le fait d'avoir démarché pour son nouvel employeur 15 clients de la SA Tout Fix, n'est pas révélateur de l'utilisation de moyens conférant un caractère déloyal à la concurrence exercée.

14. Les attestations produites par la SA Tout Fix¹⁵ n'apportent aucun élément de nature à conférer un caractère déloyal aux actes de concurrence posés par M. M. : ces attestations portent sur le fait qu'il visite des clients de la SA Tout Fix depuis qu'il est au service de son nouvel employeur, qu'il s'est engagé à ne pas poser d'actes de concurrence déloyale, et que la SA Tout Fix a perdu une partie de son chiffre d'affaires depuis son départ de la société.

Rien dans ces attestations n'établit les moyens illicites ou déloyaux auxquels aurait recouru M. M., lorsqu'il a posé des actes de concurrence postérieurement au terme de son contrat avec la SA Tout Fix.

15. Il résulte de ce qui précède que la SA Tout Fix ne rapporte pas la preuve du fait que l'éventuel démarchage de clientèle auquel se serait livré M. M. aurait été accompagné de circonstances conférant un caractère déloyal à cet acte de concurrence, alors que la charge de la preuve repose sur la SA Tout Fix.

Il en résulte que M. M. n'a pas posé d'actes de concurrence déloyale, et n'a pas commis de faute, de sorte que la SA Tout Fix doit être déboutée de sa demande de paiement d'une somme provisionnelle de 230.000 € à titre d'indemnisation du préjudice qu'elle aurait subi.

16. En ce qui concerne la mesure d'expertise sollicitée par la SA Tout Fix, celle-ci a pour objet de déterminer la perte de chiffre d'affaire subie suite au départ de M. M. La seule perte de chiffre d'affaire ne prouve pas la concurrence déloyale, de sorte que l'objectif de la mesure d'expertise est de déterminer le montant des dommages et intérêts auxquels la SA Tout Fix pourrait prétendre, en raison de la faute alléguée commise par M. M. La désignation d'un expert devant être, conformément à l'article 972 § 1^{er} du Code judiciaire, rendue nécessaire par les circonstances du dossier, il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande, à défaut pour la SA Tout Fix de rapporter la preuve de faute commise par M. M. ou des actes de concurrence déloyale qu'il aurait posés.

6. Dépens

17. Conformément à l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens, en ce compris la contribution de 20 € visée à l'article 4 § 2 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sont mis à charge de la partie qui succombe, en l'espèce la SA Tout Fix.

¹⁵ Pièces 7ter à 11ter du dossier de la SA Tout Fix.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/859/A - Jugement du 24 janvier 2022

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

Dit la demande de la SA Tout Fix recevable et non fondée, et l'en déboute.

Condamne la SA Tout Fix aux dépens, liquidés à la somme de 5.000 € par le conseil de M. M:

Délaisse à la SA Tout Fix la contribution de 20 € prévue par la loi du 19 mars 2017.

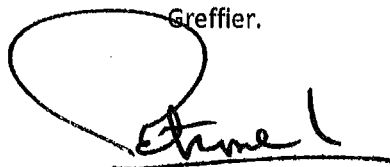
Dit le jugement exécutoire par provision nonobstant appel.

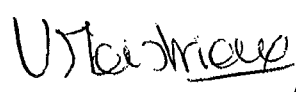
Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

C. GRENIER,
V. MAISTRIAUX,
L. PETRONE,
L. HARVENGT,

Juge, présidant la 4^{ème} chambre ;
Juge social au titre d'employeur ;
Juge social au titre de travailleur employé ;
Greffier.


L. HARVENGT


L. PETRONE


V. MAISTRIAUX


C. GRENIER

Et prononcé à l'audience publique du 24 janvier 2022 de la quatrième chambre du tribunal du travail du Hainaut, division Mons, par C. Grenier, juge au tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de L. Harvengt, greffier.

Le greffier,


L. HARVENGT

Le Juge,


C. GRENIER