

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 AVRIL 2011

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif

En cause de:

**EUROPEAN AND BELGIAN PUBLIC PROCUREMENT  
SPRL**, dont le siège social est établi à 1090 Bruxelles, Brg.E.  
Demunterlaan, 3,

**Partie appelante, intimée sur incident**, représentée par Maître  
Dubaere Joan, avocat à Bruxelles,

Contre :

**N Frédéric**

**Partie intimée, appelante sur incident**, représentée par Maître  
Melardy Sébastien, avocat à Bruxelles.

★

★

★

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

**I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

La SPRL European and Belgian Public Procurement (ci-après dénommée en abrégé « EBP ») a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles la condamnation de monsieur N à lui payer les sommes de

- 25.000 euros pour violation de l'obligation contractuelle de confidentialité et de discrétion ;
- 25.000 euros de dommages et intérêts pour concurrence déloyale et violation de l'article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978.

Elle a demandé les intérêts sur ces sommes, et que lui soit donné acte de ses réserves quant à d'éventuelles demandes complémentaires en cas de nouveaux manquements de monsieur N et les dépens.

Monsieur N a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles, à titre reconventionnel, la condamnation de la SPRL EBP à lui payer la somme de 7.500 euros de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire.

Par un jugement du 27 octobre 2009, le Tribunal du travail de Bruxelles a débouté la SPRL EBP de sa demande principale et Monsieur Frédéric N de sa demande reconventionnelle. Il a condamné la SPRL EBP à payer à Monsieur Frédéric N 2.500 euros à titre de dépens.

**II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

La SPRL EBP a fait appel de ce jugement le 15 février 2010.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 avril 2010, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur Frédéric N a déposé ses conclusions le 7 juin 2010 et le 21 octobre 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SPRL EBP a déposé ses conclusions le 6 septembre 2010 et le 7 décembre 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 23 mars 2011 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

### III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

#### L'appel principal

La SPRL EBP demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles.

Elle demande à la Cour de condamner Monsieur Frédéric N<sup>°</sup> :

- à lui payer la somme de 25.000 euros en application de l'article 5 de la convention-transaction du 12 janvier 2005, à majorer des intérêts
- à lui payer un montant supplémentaire de 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour concurrence déloyale et infraction à l'article 17-3° de la loi sur les contrats de travail, à majorer des intérêts
- aux dépens des deux instances,

et de lui donner acte qu'elle se réserve le droit de réclamer des dommages et intérêts supplémentaires pour toute autre infraction à l'obligation de discrétion et de confidentialité et pour tout autre acte de concurrence déloyale et/ou infraction à l'article 17-3° de la loi sur les contrats de travail qui serait encore constaté dans le chef de Monsieur Frédéric N

#### La demande reconventionnelle de Monsieur Frédéric N

Monsieur Frédéric N<sup>°</sup> demande à la Cour du travail de confirmer le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles dans toutes ses dispositions et de condamner, en outre, la SPRL EBP à lui payer la somme provisionnelle de 7.500 euros à titre de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire.

### IV. LES FAITS

La SPRL EBP est active dans le secteur du suivi de marchés publics. Elle fournit à ses clients des services de veille des marchés publics. La clientèle est prospectée par le biais, notamment, de mailings et de télévente.

Monsieur Frédéric N<sup>°</sup> a été engagé par la SPRL EBP à partir du 1<sup>er</sup> août 2000 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'employé. Il a d'abord exercé les fonctions de délégué commercial. A partir de janvier 2003, il a été promu en qualité de marketing manager.

Le contrat de travail contenait notamment la clause suivante : « *Endéans un an après la fin du contrat de travail, l'employé ne peut entrer en service auprès d'un client d'EBP ni exercer une activité semblable dans le secteur des marchés publics qu'avec l'accord d'EBP* » (article 6 du contrat de travail).

Le 6 janvier 2005, la SPRL EBP et Monsieur Frédéric N<sup>°</sup> sont convenus de mettre fin au contrat de travail de commun accord et avec effet immédiat.

Le 12 janvier 2005, ils ont conclu une « convention de transaction », par laquelle la SPRL EBP s'est engagée à payer à Monsieur Frédéric N<sup>°</sup> une indemnité de rupture de 22.956,79 euros.

Les articles 4 et 5 de cette convention prévoyaient ce qui suit :

« Article 4 :

*L'employé s'engage à s'abstenir de divulguer toutes informations commerciales quelconques, les secrets commerciaux et toutes informations à caractère personnel ou confidentiel relatives à l'employeur ou à ses clients, dont il aurait eu connaissance dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle au service de l'employeur.*

*L'employé s'engage également à restituer à son employeur toutes informations, documentations ou éléments quelconques qui auraient été mis à la disposition de l'employé dans le cadre de l'exercice de son contrat de travail et s'engage à respecter une discrétion absolue par rapport aux documents en question et leur contenu, à ne pas en divulguer le contenu et à ne pas les utiliser dans le cadre d'une quelconque activité, soit pour son propre compte, soit directement ou indirectement pour le compte de tiers.*

Article 5 :

*Toute infraction à cette obligation de discrétion et de confidentialité, commise par l'employé, sera sanctionnée par la redevabilité de l'employé à l'employeur d'une indemnité forfaitaire de 25.000 euros.*

*Les parties acceptent et reconnaissent que ce montant sera dû par l'employé à titre de dommages et intérêts, ce sans préjudice du droit de l'employeur de réclamer des dommages et intérêts plus élevés, pour tout autre dommage et préjudice complémentaire et supérieur prouvé ».*

En janvier 2006, Monsieur Frédéric N. a acquis 25 % des parts de la SPRL Govex. Celle-ci, constituée le 9 janvier 2006, a pour objet social principalement la veille des marchés publics et le management consulting. Monsieur Frédéric N. ne nie pas avoir été engagé comme travailleur salarié par cette société.

Le 10 février 2006, le conseil de la SPRL EBP a écrit à Monsieur Frédéric N. pour constater la violation de ses obligations de confidentialité et de non concurrence, lui réclamer une indemnisation et le mettre en demeure de cesser les manquements contractuels relevés. La SPRL EBP a adressé un courrier similaire à la SPRL Govex.

## **V. EXAMEN DE LA CONTESTATION**

### **1. Les principes régissant la concurrence faite par un ancien salarié**

a)

En matière de concurrence par un ancien salarié, la règle est le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle, garanti par l'article 23 de la Constitution. En principe, l'ancien travailleur est libre de concurrencer son

précédent employeur, que ce soit pour son propre compte ou en s'engageant au service d'un concurrent.

Toutefois, l'article 23 de la Constitution autorise le législateur à fixer les conditions d'exercice de ce droit. Ces restrictions à la liberté du travailleur sont d'interprétation stricte.

Toute restriction à la liberté de travail, en-dehors des cas où la loi l'autorise, est interdite car contraire à l'article 23 de la Constitution. La Cour de cassation a fait application de ces principes en ces termes : « *La liberté d'exercer une activité professionnelle rémunérée ne peut subir d'autres restrictions que celles qui sont prévues par la loi. Une convention qui, en dehors des cas où la loi l'autorise, a pour but de permettre à l'une des parties (...) d'empêcher l'autre partie (...) d'exercer librement son activité professionnelle, a une cause illicite et est frappée de nullité absolue* » (Cass., 29 novembre 2008 et concl. Av.-gén. Genicot, JTT, p. 464, concernant le transfert d'un joueur de football non salarié).

b)

Le législateur a autorisé la restriction de la liberté de travail de l'ancien salarié dans les cas et aux conditions suivantes :

D'une part, le législateur a autorisé les parties à un contrat de travail à convenir d'une clause de non-concurrence. En l'occurrence, la clause de non concurrence figurant dans le contrat de travail conclu entre les parties est nulle, ainsi que l'a relevé le Tribunal sans être critiqué sur ce point. La Cour n'aura dès lors pas égard à cette clause.

D'autre part, l'article 17, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

« *Le travailleur a l'obligation :*

1° (...)

2° (...)

3° *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 ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale ;*

4° (...)

5° *de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés* ».

Pour le surplus, l'ancien travailleur a le droit de faire concurrence à son ancien employeur.

Aucune limitation à ce droit, hormis celles contenues dans une clause de non concurrence valable ou celles inscrites à l'article 17, 3°, de la loi du 3 juillet 1978, ne peut lui être imposée, même s'il y consent.

Les conventions visant à restreindre les droits ou à aggraver les obligations du travailleur, par rapport aux droits et obligations prévues par la loi du 3 juillet 1978, sont nulles (article 6 de la loi).

Par conséquent, les clauses contractuelles qui détaillent les données confidentielles qu'il est interdit au travailleur de divulguer, ou qui lui interdisent de faire usage d'informations acquises au cours de l'exécution du contrat de travail, ne peuvent être prises en considération que si elles explicitent ou concrétisent, dans le cadre de la relation de travail particulière, les termes de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978. De telles clauses ne sont pas valables dans la mesure où elles étendent les obligations du travailleur au-delà de ce qui est prévu par cette disposition légale (voyez en ce sens : J.-F. FUNCK, « La clause de confidentialité dans le contrat de travail », in V. VANNES (dir.), *Clauses spéciales du contrat de travail*, Bruxelles, Bruylant, 2003, p. 192 et s.).

c)

La liberté de concurrence comporte le droit, pour l'ancien travailleur, d'utiliser pour son propre compte ou pour le compte d'un concurrent la formation, les connaissances et l'expérience professionnelles qu'il a acquises au service de son précédent employeur (voyez notamment C.T. Bruxelles, 6 octobre 2006, JTT 2007, p. 266 et C.T. Bruxelles, 23 mai 2006, JTT 2007, p. 98), pour autant qu'il n'utilise et ne divulgue pas d'informations confidentielles et qu'il restitue les instruments de travail qui lui ont été confiés.

Cette liberté implique également celle de débaucher la clientèle de l'ancien employeur, telle étant précisément la nature de la concurrence.

Il est cependant interdit à l'ancien travailleur de se livrer à une concurrence déloyale. La confusion entretenue entre ses activités et celles de son ancien employeur ainsi que l'usage d'informations confidentielles peuvent, notamment, constituer des circonstances rendant la concurrence déloyale.

d)

A supposer que l'ancien travailleur ait violé ses obligations, encore l'ex-employeur doit-il, pour obtenir indemnisation, prouver l'existence et l'étendue de son préjudice, conformément aux règles du droit commun de la responsabilité civile.

## 2. La demande d'indemnité en application de la convention de transaction

Pour les raisons qui viennent d'être exposées, les parties ne pouvaient pas valablement limiter par convention le droit de Monsieur Frédéric N d'exercer librement l'activité professionnelle de son choix après la rupture du contrat de travail, sauf dans la mesure où les limites convenues ne sont pas plus sévères que celles fixées par l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978.

L'article 4 de la convention de transaction doit dès lors être interprété en conformité avec l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978, en ce sens

- qu'il oblige Monsieur Frédéric N à restituer toutes informations, documentations ou éléments quelconques qui auraient été mis à la disposition de l'employé dans le cadre de l'exercice de son contrat de travail et qui peuvent être considérés comme des instruments de travail

- qu'il interdit à Monsieur Frédéric N de divulguer les secrets d'affaires de la SPRL EBP, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle.

En revanche, l'article 4 de la convention restreint les droits de Monsieur Frédéric N au-delà de ce qu'autorise l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 en ce qu'il lui interdit de divulguer et d'utiliser toutes informations commerciales quelconques et tout élément contenu dans les documents qu'il doit restituer à la SPRL EBP. En effet, seuls les secrets de fabrication ou d'affaires ainsi que les informations à caractère confidentiel peuvent faire l'objet d'une interdiction d'utilisation et de divulgation. Les autres informations peuvent être divulguées ou utilisées, dans le respect de l'obligation de loyauté.

C'est dès lors à juste titre que le Tribunal du travail a jugé qu'il n'y a pas lieu de donner à l'article 4 de la convention de transaction une étendue plus large que la portée de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978, et que si cette clause devait se voir reconnaître une portée plus large, elle devrait s'analyser en une clause de non concurrence illicite car contraire au principe de la liberté de commerce, ou en une clause alourdissant les obligations du travailleur, prohibée par l'article 6 de la loi relative aux contrats de travail.

Le Tribunal a, contrairement à ce que lui reproche la SPRL EBP, fait une application tout à fait légale de l'article 4 de la convention de transaction, en réduisant la portée de cette disposition conventionnelle dans les limites autorisées par la loi relative aux contrats de travail, conformément à l'article 23 de la Constitution. Ce faisant, le premier juge n'a pas violé l'article 1134 du Code civil, aux termes duquel les conventions *légalement formées* tiennent lieu de loi aux parties. Cette disposition ne permet pas de faire prévaloir la convention des parties dans la mesure où elle est contraire à la loi.

Il a donc lieu d'examiner ensemble les griefs de la SPRL EBP relatifs à la violation de l'article 4 de la convention de transaction et ceux qui concernent la violation de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 4 de la convention ne pouvant se voir attribuer une portée plus étendue que l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978.

### 3. La demande de dommages et intérêts pour concurrence déloyale et violation de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

La SPRL EBP reproche à Monsieur Frédéric N :

- d'avoir été impliqué dans la constitution d'une société concurrente, la SPRL Govex, le 9 janvier 2006 et d'avoir travaillé pour cette société ;
- de s'être servi de documents et d'informations provenant de la SPRL EBP pour l'envoi, par Govex, de mailings à la clientèle ; les informations en question seraient la liste de clients et des informations commerciales propres à la SPRL EBP ;
- d'avoir créé auprès de la clientèle une confusion entre les mailings de Govex et ceux envoyés par la SPRL EBP car le contenu, la forme et la présentation des mailings seraient comparables ;

- d'avoir pris licence pour le nom de domaine du site web utilisé par la SPRL Govex, et d'avoir communiqué pour ce site des informations provenant de la SPRL EBP ;
- la confusion entre le site web de Govex et celui de la SPRL EBP ;
- d'avoir démarché sa clientèle.

Quant à l'implication de Monsieur Frédéric N dans Govex

Il a déjà exposé que Monsieur Frédéric N était en droit de faire concurrence à la SPRL EBP, dans les limites précisées, après la fin de son contrat de travail.

Le seul fait de participer, après la cessation du contrat de travail, à la constitution d'une société concurrente et d'y travailler comme salarié ne constitue pas une faute dans le chef de Monsieur Frédéric N

Concernant les mailings

La confusion dénoncée par la SPRL EBP ne se vérifie pas à l'examen des pièces. En effet, l'unique mailing émanant de Govex produit par la SPRL EBP porte en grands et gras caractères l'en-tête de Govex, de sorte que ses destinataires n'ont pas pu se méprendre sur l'identité de l'expéditeur. S'il est vrai que le contenu et la présentation des mailings présentent des ressemblances, celles-ci ne sont pas pour autant de nature à induire la confusion, au vu de la clarté de l'en-tête.

La ressemblance du contenu et de la présentation des mailings ne résulte pas nécessairement de l'utilisation de documents ou d'informations confidentiels. Le contenu des mailings est, en effet, banal et ne présente pas le caractère de données confidentielles ou relevant du secret d'affaires.

La fixation des prix de Govex juste au-dessous des prix pratiqués par la SPRL EBP ne constitue pas un acte de concurrence déloyale. Il n'est pas établi que Govex a acquis la connaissance des prix pratiqués par la SPRL EBP via Monsieur Frédéric N – les mailings de EBP indiquant ses prix étant envoyés à de très nombreux destinataires qui ont pu informer Govex. En tout état de cause, la connaissance des prix pratiqués sur le marché relève du know-how acquis par Monsieur Frédéric N au cours de sa carrière, dont il est en droit de faire usage au service d'un nouvel employeur.

Enfin, la SPRL EBP n'établit pas que Monsieur Frédéric N aurait divulgué ses listes de clients à Govex pour l'envoi des mailings. Il n'est même pas prouvé que les mailings de Govex auraient été envoyés à de nombreux clients de la SPRL EBP.

Quant au site internet

Les observations faites ci-dessus au sujet de la prétendue confusion et d'une certaine ressemblance de contenu et de présentation entre les mailings émanant de la SPRL EBP et ceux envoyés par Govex peuvent être transposées trait pour trait aux sites internet : il n'y a pas de confusion possible entre le site de la SPRL EBP et celui de Govex et le contenu des sites comparés est banal, de sorte que

les ressemblances existant entre eux ne dénotent pas l'utilisation d'informations confidentielles.

La SPRL EBP allègue en outre que le site internet de Govex contiendrait des informations provenant de EBP et fournies par Monsieur Frédéric N , sans préciser de quelles informations il s'agirait. Ce grief n'est pas établi.

Enfin, la réservation du nom de domaine du site web de Govex par Monsieur Frédéric N n'est nullement fautive, dans la mesure où Monsieur N n'était tenu à aucune obligation de non concurrence à l'égard de la SPRL EBP et où il n'est pas établi que le site susciterait une confusion ni contiendrait des informations confidentielles provenant de EBP.

#### Quant au démarchage de la clientèle

Le droit de faire concurrence comporte celui de démarcher la clientèle, sur laquelle la SPRL EBP n'a aucun droit exclusif.

Le démarchage de la clientèle de l'ancien employeur n'est pas fautif en soi, sauf à prouver que des moyens déloyaux auraient été utilisés à cette fin tels que, par exemple, l'utilisation de listes confidentielles de clients ou de prospects, la confusion ou le dénigrement.

La SPRL EBP ne prouve l'existence d'aucun acte déloyal commis par Monsieur Frédéric N en vue de détourner sa clientèle.

Les « enquêtes » qu'elle produit ne peuvent faire office de preuve, s'agissant de documents établis par son propre personnel dans le but de confondre Monsieur Frédéric N . En tout état de cause, même s'il fallait admettre ces pièces à titre de présomptions, elles ne sont nullement concluantes puisqu'elles ne font pas état de l'intervention personnelle de Monsieur Frédéric N , ni de confusion, ni de dénigrement, ni d'aucune autre manœuvre déloyale.

#### Conclusion

La SPRL EBP n'établit pas que Monsieur Frédéric N aurait contrevenu à ses obligations visées à l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ni à l'article 4 de la convention de transaction dans la mesure où sa portée doit être limitée pour les raisons déjà exposées.

Aucune faute n'est dès lors prouvée dans le chef de Monsieur Frédéric N

La demande d'indemnisation fondée sur l'article 4 de la convention de transaction et la demande de dommages et intérêts fondée sur l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne sont pas fondées. Le jugement doit être confirmé.

**4. La demande reconventionnelle de Monsieur Frédéric N**

Monsieur Frédéric N demande une indemnité provisionnelle de 7.500 euros pour le préjudice causé par le caractère téméraire et vexatoire de l'appel.

La seule circonstance que l'appel ne soit pas fondé ne permet pas de conclure à son caractère téméraire et vexatoire.

Malgré la qualité de la motivation du premier jugement, la SPRL EBP pouvait, sans excéder les limites du raisonnable ni commettre de faute, interjeter appel dans l'espoir d'obtenir sa réformation.

La demande reconventionnelle n'est pas fondée.

**VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL**

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Déclare l'appel recevable mais non fondé ; en déboute la SPRL EBP ;**

**Déclare la demande reconventionnelle recevable mais non fondée ; en déboute Monsieur Frédéric N ;**

**Condamne la SPRL EBP à payer à Monsieur Frédéric N les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 2.750 euros (indemnité de procédure de base).**

Ainsi arrêté par :

M<sup>me</sup> F. BOUQUELLE

M. D. DETHISE

M. M. SEUTIN

Assistés de

M<sup>me</sup> M. GRAVET

Conseillère président la chambre

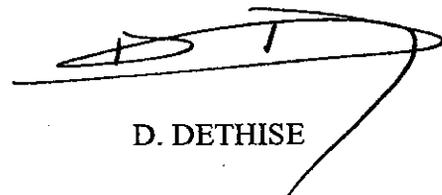
Conseiller social au titre d'employeur

Conseiller social au titre d'employé

Greffière



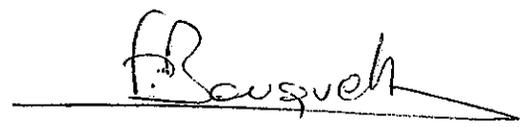
M. SEUTIN



D. DETHISE



M. GRAVET

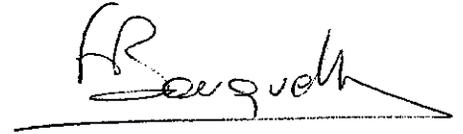


F. BOUQUELLE

et prononcé à l'audience publique de la 4<sup>e</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 27 avril 2011, par :



M. GRAVET



F. BOUQUELLE