

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

Section de NAMUR

Audience publique du 19 janvier 2010

R.G. n° 8.769/2009

13^{ème} Chambre

Réf. Trib. trav. Namur, 2e ch., R.G. n°06/129.449/A

EN CAUSE DE :

L'A.S.B.L. CARREFOUR REGIONAL ET COMMUNAUTAIRE DE LA CITOYENNETE ET DE LA DEMOCRATIE, en abrégé CRECCIDE, dont le siège social est situé à 5070 FOSSES-LA-VILLE, rue de Stierlinsart,
45

appelante, comparaissant par Me Amélie Di Vincenzo Amélie qui remplace Me Barbara Benedetti, avocats.

CONTRE :

Madame M.

intimée, comparaissant par Me Guy Mbenza Badianga qui remplace Me Thierry Smets, avocats.

•

•

MOTIVATION

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. Quant à la recevabilité de l'appel.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié.

L'appel, régulier en la forme, est recevable.

2. Les faits.

- Le 19 décembre 2003, Mme D. ci-après l'intimée, est engagée par l'A.S.B.L. CRECCIDE, ci-après l'appelante, en qualité d'animatrice en vue de prêter dans les écoles.
- L'article 8 du contrat comporte une clause de confidentialité imposant au travailleur de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après, de donner des renseignements relatifs aux affaires ou aux secrets de fabrication dont il aurait eu connaissance.
- La convention conclue entre l'appelante et INTRADEL (intercommunale de traitement des déchets à Liège), cliente de l'appelante, mentionne que l'appelante possède les droits intellectuels sur les textes et les dessins de « Les Trietoubiens à la rescousse de la planète Terre ».
- Le 28 février 2005, l'intimée est licenciée moyennant un préavis de 3 mois.
- Le 9 juin, tout le personnel est invité à rentrer le relevé des kilomètres parcourus et l'intimée est spécialement priée de séparer dans le relevé les animations OZD et TRIETOU, ce qu'elle fait le 16 juin.
- Les frais de déplacement ne sont plus réglés à l'intimée depuis octobre 2004.
- Après la fin de son contrat, l'intimée est engagée par INTRADEL et elle va donner dans les écoles des formations à l'aide du support mis au point par l'appelante, support dont celle-ci est toujours propriétaire.
- Le 13 septembre 2005, INTRADEL écrit à l'appelante :
« Intradel se félicite du succès des animations et projets menés [...] dans le cadre de la convention établie avec le CRECCIDE depuis septembre 2001.
Ces différents projets, à savoir Opération Zéro déchet, Les Trietoubiens à la rescousse de la planète Terre et Ecobel, ont été le fruit d'une étroite collaboration entre les services de l'intercommunale et votre a.s.b.l.
Suite à la réunion d'évaluation de l'année scolaire 2004-2005 qui s'est déroulée le 28 juin dernier et au cours de laquelle vous avez fait état de votre hésitation quant au maintien des animations « Opération Zéro

déchet » et « Trietoubiens » et au vu de la forte demande émise par nos communes, Intradel a pris la décision d'assurer elle-même ces animations [...].

Cependant, nous sommes actuellement dans l'impossibilité de mener à bien les animations « Trietoubiens » faute du matériel d'animation qui reste votre propriété.

Par la présente, je vous demande l'autorisation de reproduire ce matériel [...].

Certes, les droits intellectuels sur les textes et les dessins de « Trietoubiens » vous reviennent, comme repris dans notre dernière convention ».

- La réponse à ce courrier n'est pas produite par l'appelante. Il en est de même des courriers échangés entre parties avant la citation à propos des frais de déplacement !

3. Les demandes.

Par citation du 28 avril 2006, l'intimée entend obtenir la condamnation de l'appelante à payer une somme de 1.476,11 € représentant les frais de déplacement impayés.

Par conclusions du 26 octobre 2006, l'appelante entend voir condamner l'intimée à lui verser une somme de 2.500 € au titre de dommages et intérêts pour violation de la clause de confidentialité de l'article 8 du contrat parce que l'intimée a donné des formations pour le compte d'Intradel dans les écoles avec le matériel et le support (notamment le livre) dont l'appelante est propriétaire des droits d'auteur.

4. Le jugement.

Le tribunal fait droit à la demande principale, à concurrence de 1.098,42 € (5.327 km à 0,2062 €), dès lors que l'appelante n'établit pas que l'intimée aurait renoncé au remboursement des frais de déplacement en contrepartie d'une dispense donnée de se déplacer au siège de l'a.s.b.l. plus d'une fois par semaine.

Il rejette par contre l'action reconventionnelle en l'absence de divulgation de secrets de fabrication ou d'affaires ou encore d'actes de concurrence déloyale.

5. L'appel.

L'appelante relève appel au motif que l'accord donné par l'intimée de renoncer au remboursement des frais doit être respecté et

que la violation de la clause de confidentialité doit être sanctionnée.

Il n'est pas relevé appel incident.

6. Fondement.

6.1. Le remboursement des frais de déplacement.

Selon l'appelante, l'intimée qui prestait au siège de l'a.s.b.l. à raison de trois demi-journées par semaine a demandé à ne plus s'y présenter qu'une seule fois à cause du coût du carburant. L'appelante a accepté ce qui a eu pour effet de réduire le nombre de kilomètres parcourus.

Elle soutient que l'accord donné était contrebalancé par la renonciation à réclamer le remboursement des frais de déplacement et fait observer du reste que l'intimée n'a plus rendu de déclaration à cette fin à dater de novembre 2004.

L'attestation de la collègue, Mme Evelyne W., rend compte d'un entretien entre le directeur et cette employée (à laquelle la même proposition a été faite) et non entre l'appelante et l'intimée.

La preuve de la renonciation n'est pas établie. Elle est en outre contredite par le courrier du 9 juin 2005 invitant tout le personnel à rentrer le relevé des kilomètres parcourus et visant expressément l'intimée.

La demande principale est donc bien fondée comme en a décidé à raison le premier juge.

6.2. La violation d'une clause de confidentialité ou de non-concurrence.

6.2.1. Les textes.

En vertu de l'article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« *Le travailleur a l'obligation :*

[...]

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 [...]* ».

Selon l'article 18, alinéas 1^{er} et 2, de la même loi, la responsabilité de l'employé peut être poursuivie dans les conditions suivantes :

« En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel ».

Comme mentionné supra, le contrat prévoit en son article 8 que :

« Tant au cours du contrat qu'après sa cessation, l'employé s'abstiendra scrupuleusement de donner des renseignements relatifs aux affaires ou aux secrets de fabrication dont il aurait eu connaissance. Il veillera scrupuleusement à ne prendre aucune attitude qui puisse nuire à la réputation ou aux intérêts de son employeur ».

6.2.2. Leur interprétation.

Ainsi que l'écrivent J. CLESSE et F. BAERT¹, « L'employeur n'est pas démunie de moyens d'action en vue de mettre fin à des actes de concurrence illicite imputables à un de ses salariés ou anciens salariés. A côté de l'action indemnitaire, dont le succès est aléatoire en raison de la difficulté de chiffrer la valeur financière du préjudice résultant du comportement fautif, l'employeur est en droit de requérir l'exécution en nature par le travailleur de ses obligations résultant du contrat de travail, c'est-à-dire la cessation du comportement dont la qualification fautive a été préalablement déterminée. Selon les circonstances de l'espèce, l'employeur choisira la personne contre laquelle il dirigera son action : le salarié lui-même, la société constituée par ce dernier ou encore l'entreprise avec laquelle le salarié a conclu une convention de collaboration professionnelle, un nouveau contrat de travail. L'identité du défendeur déterminera la compétence de la juridiction, la nature juridique de l'action ainsi que le fondement juridique de la demande ».

L'article 17 de la loi vise les secrets de fabrication ou d'affaires dont la violation peut être reprochée aux membres du personnel, même en l'absence de toute intention frauduleuse². L'interdiction de divulgation concerne tant le travailleur en activité que celui dont le contrat a pris fin.

Le secret de fabrication est défini comme étant « un fait technique qui, contribuant à la réalisation des opérations mises en œuvre dans une fabrique pour obtenir un produit déterminé, est de nature à procurer au fabricant des avantages techniques et à lui assurer sur ses concurrents une supériorité de nature telle qu'il y a pour lui un avantage

¹ J. CLESSE et F. BAERT, « Les procédures d'urgence en cas de concurrence illicite par le salarié », in *Clauses spéciales du contrat de travail. Utilité – validité – sanction* (V. VANNES, dir.), Bruylant, 2003, p.275, spéc. p.312, n°33.

² E. PIRET, *Obligations des parties à la relation de travail*, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2008/5, p.51

économique ce qu'il ne soit pas connu de ses concurrents »³.

Les secrets d'affaires peuvent être définis comme étant toutes « informations originales que l'employeur est seul à détenir et dont la prise de connaissance par un tiers serait difficile »⁴.

En l'absence de secret, il ne peut y avoir contravention à cette disposition.

Ainsi, « la connaissance (non spécifique) et l'expérience acquise (de manière générale) par un travailleur par le biais de son occupation au service d'un employeur ne constituent pas des secrets de fabrication ou des secrets d'affaire »⁵.

Si un ancien préposé ne peut, dans le cadre de son activité concurrente (effectuée pour son propre compte ou pour celui d'un tiers), faire usage de secrets de fabrication ou de know-how illicitement obtenu, il peut toutefois utiliser :

- l'expérience acquise par lui auprès de son ancien employeur ;
- les données librement accessibles (les informations qui sont du domaine public) même s'il les a personnellement acquises à l'occasion de son travail au service de son ancien employeur ;
- les connaissances propres à son ancien employeur, acquises durant le temps du service de celui-ci, pourvu qu'il ne s'agisse pas de secrets de fabrication, de secrets d'affaires ou de renseignements confidentiels⁶.

Dès lors, si l'ancien salarié doit éviter tout acte de concurrence déloyale, il peut, en l'absence de clause de non-concurrence, concurrencer son ancien employeur soit personnellement, soit par l'intermédiaire de son occupation au service d'un nouvel employeur.

Ce qu'il faut éviter, c'est que l'ancien employé crée la confusion⁷.

Par ailleurs, le travailleur commet un acte de concurrence déloyale s'il utilise des documents ou listings, non disponibles dans le public qu'il n'a pas restitués à son employeur après la fin du contrat, dans le but de le concurrencer alors que sans ces documents, il n'aurait pu le faire de la même manière⁸.

³ Cass., 27 septembre 1943, *Pas.*, I, p.1043. Egalement V. LEBE-DESSARD, « La clause de non-concurrence et la concurrence déloyale », in *Clauses spéciales du contrat de travail. Utilité – validité – sanction* (V. VANNES, dir.), Bruylant, 2003, p.217, spéc. p.264, n°95.

⁴ E. PIRET, op. cit., p.53 citant Trib. trav. Nivelles, 5 octobre 2005, *Chron.D.S.*, 2006, p.367. Voir aussi B. TILLEMANN, « L'obligation au secret et à la discrétion des administrateurs de société », *J.T.*, 1993, p.552.

⁵ E. PIRET, op. cit., p.55.

⁶ E. PIRET, op. cit., p.74. Voir aussi Cour trav. Bruxelles, 23 mai 2006, *J.T.T.*, 2007, p.98.

⁷ V. LEBE-DESSARD, op. cit., p.264, n°97.

⁸ V. LEBE-DESSARD, op. cit., p.266, n°103.

Le travailleur qui commet une faute, en violant ses obligations de confidentialité ou en exerçant une activité concurrente en faisant preuve d'une déloyauté, engage sa responsabilité envers son ancien employeur et s'expose à des dommages et intérêts⁹ sans que l'exonération partielle prévue à l'article 18 de la loi puisse intervenir puisque le contrat de travail a pris fin et que le dommage n'a donc pas été causé dans l'exécution du contrat¹⁰.

6.2.3. Leur application en l'espèce.

Une formation ne peut faire l'objet d'un secret de fabrication.

Le dossier révèle que le nouvel employeur était un bénéficiaire des formations depuis des années et même qu'il a contacté l'appelante en vue de pouvoir continuer à les donner lui-même puisque l'appelante n'entendait pas continuer à le faire.

Il ne peut donc y avoir non plus violation d'un secret d'affaires puisque Intradel était un client bien au courant du contenu de la formation et qu'il disposait en sus de l'ouvrage.

Si le fait de donner des formations précédemment données par l'appelante mais qu'elle a cessé de donner ne peut dès lors constituer ni une divulgation d'un secret de fabrication, ni une divulgation de secrets d'affaires, ni même un acte de concurrence déloyale, le fait d'utiliser pour donner des formations rigoureusement identiques non seulement la méthodologie mise au point par l'appelante mais aussi un ouvrage dont celle-ci est propriétaire des droits d'auteurs pourrait par contre constituer un acte de concurrence déloyale s'il était établi que l'intimée a conservé par-devers elle la documentation qu'elle aurait dû restituer à son employeur après la fin du contrat et qu'elle s'en est servie pour concurrencer l'appelante.

Or, il est établi que le nouvel employeur disposait de la documentation et en outre que l'appelante n'entendait pas continuer à donner cette formation, du moins dans le ressort territorial sur lequel intervient le nouvel employeur.

Il résulte en effet d'un courrier déposé par l'appelante que le nouvel employeur de l'intimée lui a expressément demandé l'autorisation et l'appelante n'établit pas que la réponse a été négative puisqu'elle ne produit pas la réponse qu'elle a donnée à ce courrier !

Dès lors, non seulement, il n'est pas établi que l'intimée n'a commis personnellement aucune faute quelconque mais encore le dommage dont se prévaut, sans le justifier, l'appelante est en réalité

⁹ M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », in *Guide social permanent*, Commentaire droit du travail, Partie I, Livre I, Titre III, Chap. IV, 1, n°2170.

¹⁰ Sur cette notion, voir R. CAPART et M. STRONGYLOS, « La responsabilité civile des travailleurs », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Anthémis, 2008, p.360, spéc. p.375.

inexistant.

Cette demande reconventionnelle n'est par conséquent pas fondée ainsi que l'a fort bien décidé le premier juge dont le jugement doit être intégralement confirmé.

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu les pièces du dossier de la procédure et notamment le jugement contradictoirement rendu le 24 novembre 2008 par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Namur (R.G. n°06/129.449/A),

Vu l'appel formé par requête reçue au greffe de la Cour du travail le 2 avril 2009 et régulièrement notifiée à la partie adverse le jour même,

Vu l'ordonnance rendue le 23 juin 2009 sur la base de l'article 747 du Code judiciaire aménageant les délais pour conclure et fixant la date de plaidoiries au 10 novembre 2009, date à laquelle en l'absence de l'intimée, l'examen de la cause a été reporté au 15 décembre 2009,

Vu les conclusions de l'appelant reçues au greffe respectivement les 16 et 17 septembre 2009,

Vu les conclusions principales de l'intimée reçues au greffe respectivement les 17 et 25 août 2009,

Vu les dossiers déposés par les parties à l'audience du 15 décembre 2009 à laquelle elles ont été entendues en l'exposé de leurs moyens.

DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

reçoit l'appel,

le déclare non fondé,

confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, en ce compris quant aux dépens,

liquide l'indemnité de procédure revenant en appel à l'intimée à 291,50 € comme demandé,

condamne l'appelante aux dépens d'appel liquidés jusqu'ores à 291,50 € en ce qui concerne l'intimée.

Ainsi arrêté par

M. Michel DUMONT, Président,
M. Daniel PIGNEUR, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Jacques WILLOT, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause,
assistés lors de la signature de M. Frédéric ALEXIS, Greffier,
qui signent ci-dessous

et prononcé en langue française, à l'audience publique de la **TREIZIEME CHAMBRE** de la **COUR DU TRAVAIL DE LIEGE**, section de Namur, au palais de justice de NAMUR, Place du Palais de Justice, 5, le **DIX-NEUF JANVIER DEUX MILLE DIX** par le Président et le Greffier.

Le Greffier

Le Président

M. Frédéric ALEXIS

M. Michel DUMONT