

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

3^e chambre — audience publique du
JUGEMENT

27 -10- 2008

R.G. n°9989/06+12583/06

Contrat de travail

Contradictoire

Rép. n° **08/ 019736**

EN CAUSE DE :

Pour le RG : 9989/06 :

Monsieur Didier P

domicilié avenue I

partie demanderesse comparaissant par Me V. SIMON & M. KETELAERS loco Me Nicolas VERMANDEL, avocats ;

CONTRE :

LA SA DEVOTEAM BELGIUM,

dont le siège social se situe rue Royale 146 à 1000 Bruxelles,

partie défenderesse comparaissant par Me Gaëlle WILLEMS & Me Jean-Yves VERSLYPE, avocats ;

Pour le RG : 12583/06 :

EN CAUSE DE :

LA SA DEVOTEAM BELGIUM,

dont le siège social se situe rue Royale 146 à 1000 Bruxelles,

partie demanderesse comparaissant par Me Gaëlle WILLEMS & Me Jean-Yves VERSLYPE, avocats ;

CONTRE :

1° Monsieur Alain R

domicilié

première partie défenderesse comparaissant par Me V. SIMON & M. KETELAERS loco Me Nicolas VERMANDEL, avocats ;

2° Monsieur Benny S

domicilié

deuxième partie défenderesse comparaissant par Me V. SIMON & M. KETELAERS loco Me Nicolas VERMANDEL, avocats ;

3° Monsieur Benoît D

domicilié

troisième partie défenderesse comparaissant par Me V. SIMON & M. KETELAERS loco Me Nicolas VERMANDEL, avocats ;

4° Monsieur Didier P

domicilié avenue

quatrième partie défenderesse comparaissant par Me V. SIMON & M. KETELAERS loco Me Nicolas VERMANDEL, avocats ;

5° LA S.A. PEOPLE & TECHNOLOGY,

dont le siège social est établi avenue de Tervueren 197 à 1150 Woluwé-Saint-Pierre

(n° d'entreprise 0478.719.348)

cinquième partie défenderesse comparaissant par Me V. SIMON & M. KETELAERS loco Me Nicolas VERMANDEL, avocats ;

Intervenante volontaire

6° La S.A. PEOPLE & TECHNOLOGY SOLUTIONS,

dont le siège social est établi avenue de Tervueren 197 à 1150 Woluwé-Saint-Pierre

(n° d'entreprise 0878.570.075)

sixième partie défenderesse comparaissant par Me V. SIMON & M. KETELAERS loco Me Nicolas VERMANDEL, avocats ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. LA PROCEDURE

La procédure portant le n° de rôle 9989/06 a été introduite par Monsieur P, par une citation signifiée le 1^{er} juin 2006.

La procédure portant le n° de rôle 12583/06 a été introduite par la SA Devoteam Belgium par une citation signifiée le 27 juin 2006. Par requête déposée au greffe le 11 janvier 2008, la SA People & Technology Solutions est intervenue volontairement dans cette procédure.

Par un jugement prononcé le 7 septembre 2007 dans le cadre de la première procédure (n° de rôle 9989/06), le tribunal a jugé que les deux affaires étaient connexes et devaient être jointes.

Les parties ont déposé leurs conclusions aux dates suivantes :

Pour le RG : 9989/06

- La partie défenderesse a déposé ses conclusions le 20.06.2006 et 22.02.07.
- La partie demanderesse a déposé ses conclusions le 22.03.2007.
- La partie défenderesse a déposé ses conclusions additionnelles et de synthèse le 12.04.07.
- La partie demanderesse a déposé ses conclusions additionnelles et de synthèse le 4.05.07.
- La partie défenderesse a déposé ses deuxièmes conclusions additionnelles et de synthèse le 21.05.2007.

Pour le RG : 12583/06

- La partie demanderesse a déposé ses conclusions le 11.03.08.
- Les cinq parties défenderesses ont déposé leurs conclusions le 14.04.08.
- La sixième partie défenderesse et la partie en intervention volontaire ont déposé leurs conclusions le 14.04.08.
- La partie demanderesse a déposé ses conclusions additionnelles et de synthèse le 14.05.08.
- Les cinq parties défenderesses ont déposé leurs conclusions additionnelles et de synthèse le 13.06.08.

Les parties n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée lors de l'audience du 1^{er} septembre 2008.

Les SA People & Technology et People & Technology Solutions ont été autorisées à déposer des pièces complémentaires (contrats de consultance et avenants entre la 5^{ème} et la 6^{ème} défenderesses et les sociétés UCB et AGFA pour l'année 2006) pour le 15 septembre 2008 au plus tard. Elles ont déposé ces pièces et la cause a été prise en délibéré le 15 septembre 2008.

II. LES DEMANDES

La demande de Monsieur P

Monsieur P demande la condamnation de la SA Devoteam Belgium à lui payer la somme brute de 54.609,20 euros à titre d'indemnité de non concurrence, à majorer des intérêts ainsi que des frais et dépens de l'instance.

Les demandes de la SA Devoteam Belgium

La SA Devoteam Belgium demande :

- la condamnation de la SA People & Technology au paiement d'un montant provisionnel de 464.006 euros à titre de dommages et intérêts pour le dommage subi par la SA Devoteam Belgium 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 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de confidentialité,
- la condamnation de Messieurs P , D , F et S , chacun, au paiement d'un montant de 12.395 euros 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 d'un euro 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 F , D , R et S des dommages et intérêts évalués à 500 euros 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 des 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.

III. LES FAITS

La SA Devoteam Belgium (« Devoteam »), la SA People & Technology (« People & Technology ») et la SA People & Technology Solutions (« People & Technology Solutions ») sont toutes trois actives dans le secteur de la consultance informatique. Elles sont concurrentes.

Devoteam est active depuis 1999 et occupe une centaine de travailleurs. People & Technology a été constituée en novembre 2002 et occupait une vingtaine de travailleurs fin 2005. People & Technology Solutions a été constituée 2006 pour reprendre une partie de l'activité de People & Technology.

Au sein de Devoteam existe un département « Management » occupant, en 2005, douze consultants dont dix étaient spécialisés dans le domaine de la technologie « Remedy », parmi lesquels on comptait Messieurs P , D , R et S . En 2005, ces quatre consultants étaient en mission auprès des clients AGFA (Messieurs R et F) et UCB (Messieurs S et D).

Monsieur R a présenté sa démission le 24 octobre 2005, moyennant un préavis de deux mois prenant cours le 1^{er} novembre 2005. Messieurs P , D et S ont chacun présenté leur démission le 26 octobre 2005, également moyennant un préavis de deux mois prenant cours le 1^{er} novembre 2005.

Monsieur R a été engagé par la SA People & Technology en qualité de Directeur Solutions à partir du 2 janvier 2006, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 7 novembre 2005. Messieurs P , D et S ont été engagés par la SA People & Technology Solutions dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée signés tous trois 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.

IV. EXAMEN DE LA DEMANDE

1. La compétence matérielle du tribunal du travail

Le tribunal du travail est matériellement compétent pour connaître de la demande de Monsieur P tendant au paiement de l'indemnité d'application de la clause de non concurrence. Il s'agit en effet d'une contestation relative au contrat de travail (article 578, 1° du Code judiciaire). Il en va de même de toutes les demandes dirigées par Devoteam contre Messieurs F D, R et S. Ces demandes sont en effet toutes relatives à des obligations découlant du contrat de travail qui les a respectivement liés à Devoteam, ou aux circonstances de la rupture de ce contrat.

La demande dirigée par Devoteam contre People & Technology et People & Technology Solutions élève une contestation entre commerçants relative à des actes commerciaux, et relève en principe de la compétence du tribunal de commerce. Toutefois, cette demande est connexe aux autres demandes soumises au tribunal du travail. Or, diverses demandes en justice qui, présentées isolément, devraient être portées devant des tribunaux différents, peuvent, si elles sont connexes, être réunies devant le même tribunal en observant l'ordre de préférence indiqué aux articles 2° à 5° de l'article 565 du Code judiciaire (article 566 du Code judiciaire). Conformément à cet ordre de préférence, le tribunal du travail doit être préféré au tribunal de commerce.

En raison de la connexité existant entre les différents chefs de demande, le tribunal du travail est compétent pour connaître de l'ensemble des chefs de demande qui lui sont soumis.

2. Recevabilité de certains chefs de demande

People & Technology conteste la recevabilité des chefs de demande dirigés à son encontre par Devoteam concernant Messieurs F, D et S, au motif qu'elle n'aurait jamais été l'employeur de ceux-ci, qui auraient été engagés par la SA People & Technology Solutions.

Il n'est pas utile à la solution du litige de statuer sur cette question, les chefs de demande critiqués quant à leur recevabilité devant en tout état de cause être déclarée non fondés pour les motifs exposés ci-après.

3. Examen des demandes

1. Quant à l'application de la clause de non concurrence liant Monsieur P et Devoteam

a)

Le contrat de travail conclu entre Monsieur P et Devoteam le 3 février 2000 prévoyait que :

« 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.*

(...)

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 » (article 15).

En l'occurrence, Devoteam n'a pas renoncé à l'application de la clause de non-concurrence ; au contraire, elle a confirmé sa volonté de s'en prévaloir.

b)

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.

C'est à l'employeur qu'il incombe de démontrer la violation de la clause de non-concurrence lorsqu'il réclame à l'employé le remboursement de l'indemnité d'application – ou, comme en l'espèce, refuse de payer cette indemnité – ainsi que le paiement d'une indemnité par l'employé.

c)

Parce qu'elle limite la liberté de travail consacrée par la Constitution (article 23, alinéa 3, 1^o) et celle d'entreprendre consacrée par le décret d'Allarde, la clause de non-concurrence doit être interprétée restrictivement.

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 sont cumulatives : la violation de l'obligation de non-concurrence requiert non seulement que le travailleur s'engage au service d'une entreprise concurrente, mais encore que ses activités au sein de celle-ci soient similaires à celles qu'il exerçait au service de l'employeur qui se prévaut de la clause de non-concurrence.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la SA People & Technology Solutions est une entreprise concurrente de Devoteam. Il reste à examiner si les activités exercées par Monsieur P au service de People & Technology Solutions sont similaires à celles qu'il a exercées précédemment au service de Devoteam.

Les pièces produites par Monsieur P permettent d'établir qu'il n'a pas fourni de prestations au client AGFA pour le compte de son nouvel employeur, malgré que AGFA en ait eu initialement l'intention comme le démontre Devoteam. La circonstance que l'engagement de Monsieur P par People & Technology Solutions a déterminé le client AGFA à cesser de faire appel aux services de consultance de Devoteam pour se tourner vers People & Technology Solutions n'équivaut pas à une violation de l'engagement de non-concurrence par Monsieur P, dans la mesure où il n'a finalement pas fourni de prestations au client AGFA pour le compte de People & Technology Solutions. La condition de similarité des activités n'est donc pas remplie pour ce qui concerne le client AGFA. La clause de non-concurrence ne peut être interprétée extensivement en ce sens que son seul engagement par People & Technology Solutions, ayant permis à People & Technology Solutions d'obtenir la clientèle d'AGFA au détriment de Devoteam, violerait l'engagement de non-concurrence sans qu'il faille vérifier l'existence d'une activité similaire de Monsieur P en relation avec ce client (ou avec d'autres clients).

Les pièces produites par Monsieur P prouvent également qu'en janvier et février 2006, il a proposé ses services en qualité de consultant pour le compte de People & Technology Solutions à de nombreux clients potentiels établis en-dehors de la Belgique, de la France et du Grand-Duché. Ce faisant, il n'a pas violé son engagement de non-concurrence car il n'a pas exercé d'activité similaires à celles qu'il exerçait au service de Devoteam ; il n'est en effet pas établi qu'il remplissait une fonction commerciale au service de Devoteam. Par ailleurs, Monsieur P a ainsi postulé pour des missions de consultance à exécuter en-dehors du champ d'application territorial de la clause.

Du 13 mars au 31 décembre 2006, Monsieur P a travaillé à Zürich. Il exerçait donc son activité en-dehors du territoire d'application de la clause de non-concurrence.

En effet, l'application de la clause de non-concurrence est limitée dans l'espace. En l'occurrence, elle s'étend au territoire de la Belgique, de la France et du Luxembourg. Il ressort des explications données par les parties que l'activité de consultant en informatique exercée par Monsieur P s'exerce, concrètement, dans les locaux de l'entreprise cliente. La limitation du champ d'application territorial de la clause doit se comprendre en tenant compte de la spécificité de cette activité. L'engagement de non-concurrence interdit à Monsieur P d'exercer une activité de consultant en informatique spécialisé sur le territoire de la Belgique, de la France et du Grand-Duché de Luxembourg, c'est-à-dire dans les locaux de clients établis dans l'un de ces trois pays. Ce serait interpréter trop extensivement le champ d'application de la clause que de considérer, comme le fait Devoteam, que la clause de non-concurrence est violée dès que les prestations fournies par Monsieur P dans un pays autre que la Belgique, la France et le Luxembourg sont facturées par son employeur établi en Belgique.

d)

En conclusion sur ce point, Devoteam n'établit pas que Monsieur P aurait, durant l'année 2006, exercé pour le compte de People & Technology ou de People & Technology Solutions une activité similaire à celle qu'il avait précédemment exercée à son service, sur le territoire de la Belgique, de la France ou du Grand-Duché de Luxembourg. La violation de la clause de non-concurrence n'est pas établie.

e)

C'est dès lors à juste titre que Monsieur P demande la condamnation de Devoteam à lui payer l'indemnité d'application de la clause de non-concurrence.

A l'inverse, la demande de Devoteam tendant entendre condamner Monsieur P à lui payer une indemnité pour violation de la clause de non-concurrence n'est pas fondée.

f)

Le montant de l'indemnité d'application de la clause de non-concurrence est fixé par l'article 15 du contrat de travail à « 50 %, éventuellement à majorer, de la rémunération brute correspondant à la durée effective de la clause ».

Les termes « éventuellement à majorer » ne sont pas clairs. Ils paraissent renvoyer au fait que tant la loi (article 65 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) que la convention collective de travail n° 1 bis concernant la clause dérogatoire de non-concurrence stipulent que le montant de l'indemnité d'application doit être *au moins* égal à la moitié de la rémunération brute de l'employeur correspondant à la durée d'application de la clause.

Il ressort néanmoins tant de la loi que de la convention collective de travail qu'il revient aux parties de déterminer, dans la clause de non-concurrence elle-même, le montant de cette indemnité, sans qu'elle puisse être inférieure à la moitié de la rémunération brute correspondant à la durée d'application de la clause (article 65 de la loi et article 4 de la convention collective de travail).

La loi confère à l'indemnité d'application de la clause de non-concurrence un caractère « unique et forfaitaire ». Le caractère forfaitaire de l'indemnité fait obstacle à ce que le tribunal puisse en modifier le montant eu égard à la charge plus ou moins lourde que l'interdiction de concurrence revêt pour Monsieur F . Monsieur P ne peut donc pas prétendre à une indemnité équivalente à 80 % de la rémunération annuelle brute, mais bien à une indemnité équivalente à la moitié de cette rémunération, comme prévu dans son contrat de travail.

Le montant de l'indemnité d'application de la clause de non-concurrence due par Devoteam à Monsieur P est donc de 34.310,75 euros brut, selon le calcul suivant :

- rémunération fixe :	61.414,34 €
- avantage voiture :	4.500 €
- titres-repas :	1.073,60 €
- cotisations patronales	1.633,56 € (pièce 5 de Devoteam)
- rémunération annuelle :	68.621,50 €
	x ½
- indemnité d'application :	34.310,75 €

2. Quant aux demandes de la SA Devoteam

2.1. Les faits

Les faits établis par les pièces soumises au tribunal, et pertinents pour juger des demandes de la SA Devoteam, sont les suivants.

- Devoteam d'une part, et People & Technology et People & Technology Solutions d'autre part, sont concurrentes.
- En 2005, le département « Management » représentait environ 30 % du chiffre d'affaires de Devoteam. Il comptait douze consultants dont dix étaient spécialisés dans le domaine de la technologie « Remedy », parmi lesquels Messieurs P , D , R et S . Une trentaine de clients faisaient appel aux services de l'entreprise dans le domaine « Remedy ». En 2005, ces quatre consultants étaient en mission auprès des clients AGFA (Messieurs R et P) et UCB (Messieurs S et D).
- Ces quatre consultants ont démissionné presque simultanément les 24 et 26 octobre 2005 et ont quitté Devoteam le 31 décembre 2005, à l'issue d'un préavis de deux mois.
- Début janvier 2006, ils sont entrés au service de People & Technology (Monsieur R) ou de People & Technology Solutions (Messieurs P , D et S).
- Ces quatre consultants connaissaient personnellement Monsieur S , directeur commercial de People & Technology et ancien employé de Devoteam qui l'avait quittée en mars 2005.
- L'engagement de Messieurs R et F respectivement par People & Technology et People & Technology Solutions a déterminé le client AGFA à recourir aux services de consultance offerts par People & Technology et People & Technology Solutions en lieu et place de Devoteam, car ce client souhaitait une continuité dans les services fournis par ces consultants.
- Toutefois, Monsieur P n'a finalement pas effectué de mission de consultance auprès d'AGFA en 2006. Il n'est pas établi qu'il aurait fourni de tels services à des clients en Belgique, en France ou au Grand-Duché de Luxembourg durant cette année, raison pour laquelle le tribunal considère qu'il n'a pas violé la clause de non-concurrence figurant dans son contrat de travail avec Devoteam (voyez ci-avant).
- En 2006, People & Technology Solutions a fourni des services de consultance informatique dans le domaine « Remedy » à AGFA et à UCB.
- Les contrats-cadres conclus entre People & Technology Solutions et d'une part AGFA (le 12 janvier 2006), d'autre part UCB (le 16 février 2006) ne désignent pas nommément les consultants qui seront envoyés en mission auprès de ces clients. En 2006, Messieurs R (à raison de quelques jours), S et D ont fourni des prestations de consultance à AGFA pour le compte de People & Technology Solutions, de même qu'une certaine Madame D . Monsieur R a fourni des prestations auprès de UCB au

cours du premier semestre 2006. Ni Monsieur S ni Monsieur D n'ont accompli de mission auprès de UCB durant le premier semestre 2006.

2.2. Quant à l'obligation de confidentialité

a)
Devoteam reproche à Messieurs P , D , R et S d'avoir méconnu l'obligation de confidentialité à laquelle ils étaient tenus en vertu de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de la clause de confidentialité figurant dans chacun de leurs contrats de travail.

b)
L'article 17, 3°, a) de la loi du 3 juillet 1978 dispose que : « *Le travailleur a l'obligation de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci, 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* ».

Le contrat de travail conclu entre Devoteam et, respectivement, Monsieur P et Monsieur D contenait une clause détaillant les données confidentielles qu'il est interdit de divulguer et évaluant à 500.000 francs belges par infraction le dommage qui résulterait pour Devoteam de la violation de l'obligation de confidentialité. Le contrat de travail conclu entre Devoteam et, respectivement, Monsieur R et Monsieur S prévoyait que toute information était confidentielle, à l'exception de celles dont l'employé prouve le caractère public.

Les dispositions du contrat de travail qui aggravent les obligations du travailleur, par rapport aux 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 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, 3°, a) de la loi du 3 juillet 1978. De telles clauses ne sont pas valables dans la mesure où elles étendent les obligations du travailleur. Ainsi, la clause contenue dans les contrats de travail de Messieurs R et S aux termes de laquelle toute information doit être considérée comme confidentielle à moins que l'employé ne prouve son caractère public est nulle, car elle aggrave l'obligation de confidentialité que la loi met à charge des travailleurs. De même, la clause pénale contenue dans les contrats de Messieurs P et D est nulle dans la mesure où elle prévoit une pénalité forfaitaire due de plein droit par l'employé, contrairement à ce qui est prévu par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 limitant la responsabilité civile du travailleur, à tout le moins pour ce qui concerne les actes posés au cours du contrat de travail.

c)
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.

Devoteam ne prouve pas que les quatre consultants auraient informé People & Technology et People & Technology Solutions de la date de renouvellement du contrat de consultance avec les clients AGFA et UCB, leur permettant de faire offre pour emporter ces marchés. La simple concomitance entre cette date et celle à laquelle les consultants ont quitté le service de Devoteam ne permet pas de présumer qu'ils lui auraient communiqué cette information. Le client AGFA a d'ailleurs indiqué par écrit qu'il a lui-même pris l'initiative de sa collaboration avec People & Technology, et non l'inverse.

Devoteam ne prouve pas davantage que les consultants auraient divulgué à People & Technology et People & Technology Solutions des informations confidentielles au sujet de l'intention d'UCB d'externaliser ses activités Remedy vers l'Inde.

De même, Devoteam ne démontre pas que Monsieur R aurait remis à People & Technology la liste complète des coordonnées, des qualifications et du prix facturé aux clients des consultants au service de Devoteam.

d)
En conclusion sur ce point, Devoteam n'établit pas que Messieurs P, D, R et S, ou l'un d'entre eux, aurait méconnu leur obligation de confidentialité.

2.3. Quant à l'interdiction de concurrence déloyale par les anciens travailleurs

a)
Devoteam fait grief à Messieurs P, D, R et S d'avoir contrevenu à l'interdiction de concurrence déloyale et d'avoir collaboré à leur propre débauchage illicite par People & Technology.

La question du débauchage concernant principalement People & Technology et People & Technology Solutions, elle sera examinée ci-après. Le tribunal examine à présent si Messieurs P, D, R et S ont concurrencé Devoteam de manière déloyale en s'engageant au service de People & Technology et de People & Technology Solutions, ou par d'autres actes posés avant ou après leur démission.

b)
Le principe de base en la matière est celui du 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. Faisant usage de cette habilitation, le législateur a, d'une part, autorisé les parties à un contrat de travail de convenir d'une clause de non-concurrence à des conditions strictes et, d'autre part, prévu que 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. Ces restrictions à la liberté du travailleur sont d'interprétation stricte.

c)

En l'occurrence, seul Monsieur P se trouvait lié à Devoteam par une clause de non-concurrence. Le tribunal considère qu'il a respecté cet engagement, pour les raisons déjà exposées. Les trois autres consultants étaient libres de s'engager au service de People & Technology et de People & Technology Solutions, concurrents de Devoteam, pour y exercer des activités similaires à celles qu'ils avaient exercées au pour le compte de Devoteam.

La liberté de s'engager au service d'un concurrent comporte le droit, pour l'ancien travailleur, d'utiliser pour le compte de ce 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, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce – ce n'est en tous cas pas prouvé (voyez ci-dessus).

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. Les circonstances suivantes rendent la concurrence déloyale :

- *la confusion*

Il est déloyal de créer ou d'entretenir, aux yeux de la clientèle (ou d'autres partenaires commerciaux) une confusion entre l'ancien employeur et le nouvel employeur, concurrent.

En l'occurrence, il n'est reproché aucune confusion, au contraire.

- *le dénigrement*

Devoteam n'établit pas que l'un des consultants l'aurait dénigrée auprès d'un quelconque partenaire, en particulier les clients AGFA et UCB.

Le courriel d'AGFA du 1^{er} décembre 2005, par lequel AGFA a indiqué avoir compris que Devoteam n'avait à ce moment pas la possibilité de proposer de remplaçants valables à Messieurs P et R est postérieur à la réunion tenue le 8 novembre 2005 au cours de laquelle Devoteam a proposé deux remplaçants à AGFA. Le client AGFA a donc été en mesure d'apprécier lui-même la possibilité pour Devoteam de lui fournir des remplaçants correspondant à ses exigences, et rien n'indique que son rejet de la proposition de remplacement émanant de Devoteam aurait pour origine un dénigrement dont Messieurs P, D, R et S se seraient rendus coupables.

- *l'usage d'informations confidentielles*

Cette question a déjà été examinée. Il n'est pas établi que Messieurs P, D, R et S auraient communiqué ou utilisé au profit de People & Technology ou de People & Technology Solutions des informations confidentielles ou des secrets acquis à la faveur de leur occupation chez Devoteam.

- *la tierce complicité dans la rupture fautive de contrats*

Il semble – bien que ce contrat ne soit pas produit – que le contrat de services conclu entre Devoteam et son client UCB interdisait à cette dernière de recourir aux services d'un consultant ayant quitté Devoteam depuis moins de six mois.

Il ressort des pièces 13, 32 et 33 du dossier des défendeurs que cet engagement contractuel a été respecté.

d)

En conclusion sur ce point, Devoteam ne démontre pas que Messieurs P , D
R et S lui auraient fait une concurrence déloyale.

2.4. Quant à la démission abusive

a)

Devoteam reproche à Messieurs P , D , R et S d'avoir démissionné au même moment, ce qui aurait causé la perte de deux clients ainsi qu'un stress important (réunions d'urgence, recherche rapide de solutions de remplacement, etc.) et la désorganisation de son service Management. Elle fait en outre grief à Monsieur P de ne pas avoir accepté de poursuivre ses prestations jusqu'en février 2006 afin que le contrat avec AGFA puisse être renouvelé.

b)

En vertu de la liberté de travail dont le principe a été exposé ci-dessus, tout travailleur a le droit de mettre fin à son contrat de travail.

Il peut toutefois être sanctionné s'il fait de ce droit un usage abusif.

c)

Le fait pour Monsieur P de ne pas avoir accepté de prolonger le préavis qu'il avait notifié à Devoteam ne constitue pas un abus de droit. La durée du préavis notifié n'a jamais été contestée par Devoteam.

Le droit de rompre le contrat de travail, qu'il soit mis en œuvre par le travailleur ou par l'employeur, provoque nécessairement un stress, un préjudice économique et une désorganisation dans le chef de l'autre partie. Ces conséquences négatives sont inhérentes à la rupture du contrat de travail elle-même. Elles ne rendent pas la rupture du contrat de travail abusive.

En revanche, la rupture peut revêtir un caractère abusif si elle a pour unique mobile de porter préjudice à l'autre partie ou si elle s'accompagne de circonstances elles-mêmes fautives.

En l'occurrence, les inconvénients dont Devoteam se plaint sont ceux que subit toute partie qui se voit notifier la rupture d'un contrat de travail. Pour le surplus, Devoteam n'établit pas que Messieurs P , D , R et S auraient commis une faute dans l'exercice de leur droit de rompre le contrat de travail, ni qu'ils auraient démissionné dans le but de lui porter préjudice.

En conclusion sur ce point, Devoteam ne justifie pas du caractère prétendument abusif de la démission de Messieurs P , D , R et S

2.5. Quant à la tierce complicité reprochée à People & Technology et à People & Technology Solutions

Aucun des manquements contractuels reprochés aux quatre consultants n'étant établis, il n'y a pas matière à tierce complicité dans le chef de People & Technology et de People & Technology Solutions.

2.6. Quant à la concurrence déloyale et au débauchage illicite reprochés à People & Technology

a)
Devoteam reproche à People & Technology de l'avoir concurrencée de manière déloyale, en particulier au moyen d'un débauchage illicite de personnel, ayant lui-même permis un détournement illicite de clientèle.

b)
En règle, le principe de libre concurrence prévaut entre opérateurs économiques. Le « détournement » de la clientèle relève de l'essence même de la concurrence.

Le débauchage de personnel participe également de la libre concurrence entre commerçants. Certaines circonstances rendent toutefois le débauchage de personnel illicite.

Le débauchage de personnel est illicite, notamment, lorsqu'il crée ou entretient la confusion entre les entreprises, lorsqu'il surprend des secrets ou des informations confidentielles et lorsqu'il s'accompagne de la tierce complicité dans la violation d'obligations contractuelles. Aucune de ces circonstances n'est vérifiée en l'espèce, pour les motifs déjà exposés.

La seule possibilité que l'ancien travailleur engagé par un concurrent ne respecte pas le secret professionnel ou se livre à des actes de concurrence déloyale ne rend pas le débauchage illicite, encore faut-il que de tels actes soient établis concrètement (C.T. Bruxelles, 6 octobre 2006, JTT 2007, p. 266).

La désorganisation de l'entreprise « quittée » peut également conférer au débauchage de personnel un caractère illicite. La doctrine et la jurisprudence ont longtemps été partagées sur la question de savoir si le débauchage de personnel est illicite lorsqu'il a pour conséquence une désorganisation de l'entreprise, ou s'il est requis, pour conférer au débauchage un caractère illicite, qu'il poursuive cette désorganisation comme objectif (voyez au sujet de cette controverse : TT Bruxelles, 24 avril 2002, CDS 2006, p. 361).

Depuis plusieurs années, les opinions convergent vers la thèse favorable à la plus large concurrence : la circonstance que le débauchage de personnel cause une désorganisation de l'entreprise « quittée » ne lui confère pas nécessairement un caractère illicite, car les inconvénients résultant du débauchage sont inhérents à la concurrence économique. Par contre, le débauchage est illicite lorsque la désorganisation de l'entreprise n'en est pas seulement la conséquence, mais bien le but poursuivi. Un débauchage ayant pour but de nuire au concurrent n'est pas autorisé (A. DE CALUWE, Les pratiques de commerce, n° 28.11 et 12 ; B. MICHAUX, « Concurrence déloyale et anciens cocontractants. Les mises au point de la dernière jurisprudence », RDC 1994, p. 590 ; O. RIJCKAERT, « La concurrence déloyale de l'ancien salarié et la protection des bases de données produites par l'employeur » in Les 30 ans de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 2008, p. 226 ; F.

LONGFILS, « L'aspect contractuel de la concurrence déloyale : nouveau credo du juge des cessations ? », obs. critiques sous Mons, 5 juin 2000, RDCB 2001, p. 257 ; C.T. Liège, 22 septembre 2005, CDS 2006, p. 355 ; Bruxelles, 7 mai 2002, Annuaire Pratiques du commerce & Concurrence, 2002, p. 461 et note H. DE BAUW ; Prés. Comm. Louvain, 8 mai 2007, RABG, p. 1375 et note P. WYTINCK ; Liège, 26 septembre 2006, Annuaire Pratiques du commerce & Concurrence, 2006, p. 485 ; Mons, 14 octobre 2004, ibid., 2004, p. 457 ; Gand, 6 juin 2005, ibid., 2005, p. 546 et note E. DE BATSELIER ; Prés. Comm. Gand, 24 mai 2004, ibid., 2004, p. 574 ; Prés. Comm. Courtrai, 6 février 2002, ibid., 2002, p. 546 ; Prés. Comm. Anvers, 24 mars 2005, ibid., 2005, p. 601 ; Prés. Comm. Anvers, 6 novembre 2003, ibid., 2003, p. 704).

c)

En l'occurrence, aucun des éléments soumis au tribunal ne permet de considérer que People & Technology et People & Technology Solutions auraient débauché les quatre consultants concernés dans le but de désorganiser Devoteam ou de lui nuire. La désorganisation du service Management dont Devoteam se plaint n'apparaît pas être le but mais bien la conséquence du débauchage de personnel.

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 libre 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.

En conclusion sur ce point, il n'est pas établi que People & Technology se soit livrée à des actes de concurrence déloyale ni de débauchage illicite au préjudice de Devoteam.

3. Quant aux dépens

Les dépens sont à charge de la partie qui perd le procès, à savoir la SA Devoteam Belgium.

Chaque partie gagnante a droit à une indemnité de procédure, mais le montant des indemnités de procédure à charge de la partie perdante est plafonné au double de l'indemnité de procédure maximale à laquelle peut prétendre le bénéficiaire qui est fondé à réclamer l'indemnité la plus élevée. Le montant total obtenu doit être réparti par le juge entre les parties (article 1022, alinéa 5 du Code judiciaire).

Le montant de base de l'indemnité de procédure due à chaque partie gagnante est en principe de :

- Monsieur F : 3.000 €
- Monsieur D : 2.000 €
- Monsieur R : 2.000 €
- Monsieur S : 2.000 €
- People & Technology : 10.000 €
- People & Technology Solutions : 3.000 €.

Toutefois, il y a lieu de tenir compte du fait que les parties gagnantes ont limité, dans leurs conclusions, le montant réclamé à titre d'indemnité de procédure à 2.500 € + 7.000 € = 9.500 euros. Dans le respect du principe dispositif, le tribunal n'allouera pas un montant supérieur.

Par application d'une règle proportionnelle, chaque partie gagnante a dès lors droit à l'indemnité de procédure suivante :

- Monsieur P : 1.295,45 €
- Monsieur D : 863,64 €
- Monsieur R : 863,64 €
- Monsieur S : 863,64 €
- People & Technology : 4.318,18 €
- People & Technology Solutions : 1.295,45 €.

V. DECISION DU TRIBUNAL

POUR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Joint les causes en raison de leur connexité ;

Se déclare matériellement compétent pour connaître des demandes ;

Sur la demande de Monsieur F :

Condamne la SA Devoteam Belgium à payer à Monsieur Didier P la somme brute de 34.310,75 euros à titre d'indemnité d'application de la clause de non-concurrence, dont elle déduira les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes ; la somme brute est à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 15 janvier 2006 ;

Sur les demandes de la SA Devoteam Belgium :

Déclare les demandes non fondées ; en déboute Devoteam Belgium ;

Sur les dépens :

Condamne Devoteam aux dépens liquidés comme suit :

- pour Monsieur P : 218,64 € + 1.295,45 € = 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 €.

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du tribunal du travail de Bruxelles par

Madame F. BOUQUELLE
Monsieur F. de DONNEA
Monsieur M. GUERROUDJ

Vice-Présidente,
Juge social employeur,
Juge social travailleur,

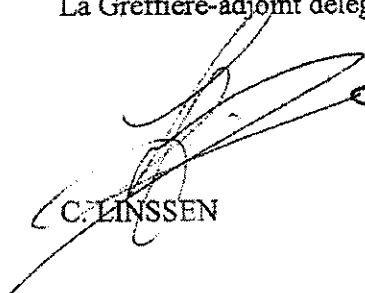
et prononcé à l'audience publique du **27 -10- 2008**

à laquelle étaient présents, Fabienne BOUQUELLE, La Vice-Présidente, assisté de C. LINSSEN,
greffière-adjoint déléguée,

La Greffière-adjoint déléguée,

Les Juges sociaux,

La Vice-Présidente



C. LINSSEN



F. de DONNEA & M. GUERROUDJ



F. BOUQUELLE