



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2026 /

R.G. Trib. Trav.

23/421/A

Date du prononcé

23 avril 2026

Numéro du rôle

2025/AL/217

En cause de :

L E
C/
Maître M B curatrice

Cour du travail de Liège

division Liège

CHAMBRE 3-D

Arrêt

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

- **Contrat de travail d'employé – concurrence déloyale –
dommage et intérêts**

EN CAUSE :

Monsieur E L,

RRN

domicilié à

partie appelante au principal et intimée sur incident, ci-après Monsieur L,
ayant comparu par Maître M R, avocat à 4000 LIEGE,

CONTRE :

Maître M B en sa qualité de SRL, BCE, dont le siège est établi à, jugement déclaratif de
faillite du 22.12.2025 du Tribunal de l'Entreprise de Liège, division LIEGE.

partie intimée au principal et appelante sur incident, ci-après BJX
ayant comparu par Maître M B, avocat à 4500 HUY,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le
23.4.2026, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 10.3.2025 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 5ème Chambre (R.G. 23/421/A et 24/8/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 4.4.2025 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23.4.2025 ;
- l'ordonnance rendue le 28.4.2025, sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 6.2.2026 de la chambre 3-G ;

- l'ordonnance rectificative rendue le 26.11.2025, sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 23.4.2026 de la chambre 3-D ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 2.6.2025 et 31.10.2025 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 8.8.2025 et 30.12.2025 ;
- le courrier de la partie appelante sollicitant la remise de la cause remis au greffe de la cour le 7.11.2025;
- le courrier de la partie intimée, marquant son accord quant à la demande de remise effectuée par la partie appelante, remis au greffe de la cour le 21.11.2025 ;
- l'acte de reprise d'instance de la partie intimée remis au greffe de la cour le 15.4.2026 ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience du 23.4.2026.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 23.4.2026 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Monsieur L a travaillé avec un sieur D.R. pour un sieur G. (page 10 de ses conclusions)

Monsieur L a été engagé par BJX dans le cadre d'un contrat de travail d'employé ayant pris cours le 2.6.2020, dans la fonction de « chargé d'affaires » de la section « robinetterie ». Sa fonction est définie à l'article 1^{er} du contrat de travail: « *Cette fonction comporte entre autres l'exécution des tâches suivantes : chargé d'affaires, fonction commerciale, gestion de projet, suivi technique de projet* ».

Selon l'article 6 du contrat :

« 6.2. Le travailleur ne peut transmettre, prêter ou céder à quiconque des documents ou de la documentation, des formulaires, des tableaux, des dessins ou des diagrammes, de la correspondance, des listes de clients ou de fournisseurs, des logiciels ou autres supports de données, les originaux ou des copies de ceux-ci, qui sont la propriété de l'employeur.

(...)

6.4. Tant pendant qu'après l'exécution du présent contrat, le travailleur n'aura pas le droit de révéler aux concurrents ou à quiconque les secrets concernant le

fonctionnement de l'entreprise de l'employeur. Il s'abstiendra de poser des actes de concurrence déloyale ou d'y prêter son concours. »

L'article 9 du contrat précise que :

« Le travailleur reconnaît et accepte que, sauf les conditions salariales et que les parties considèrent comme des conditions de travail essentielles, toutes les autres conditions de travail convenues et / ou exécutées entre les parties ne représenteront que des conditions de travail accessoires, unilatéralement modifiables par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise. »

La société est administrée par Monsieur B.

Parmi les concurrents de BJX figurent la société BELGOREX dont le gérant est ledit sieur D.R., la société BDS SERVICES et la société MTTT Grillo dont ledit sieur G est l'ancien directeur.

Alors que ces faits ne seront connus qu'ultérieurement par BJX, il résulte du dossier de pièces de BJX que Monsieur L a transféré, depuis tout au moins à partir du mois d'octobre 2022, une multitude d'informations confidentielles à ce monsieur D.R. de BELGOREX et à une adresse « (nom de Monsieur L).pki@gmail.com ». (PKI sera le nom d'une société qui sera créée en décembre 2022 cfr infra). Il s'agit de fiches techniques, d'offres de prix et de listings clients (pièces II, 2, 8 du dossier de BJX).

En effet :

- A tout le moins à partir du 21.11.2022, de nombreux transferts d'emails de clients ou de documents confidentiels (rapports d'intervention, actes de fournisseurs et projets, ...), vers l'adresse email de Monsieur R ou vers ce qui s'apparentait d'ores et déjà à la nouvelle adresse professionnelle de Monsieur L : eloyen.pki@gmail.com (pièces II.8.l à II.8.t du dossier de BJX).

A titre d'exemple, en date du 21.11.2022, Monsieur L a notamment transmis les informations relatives à la convention conclue avec le fournisseur D (pièce II.8.s) et, en date du 23.11.2022, Monsieur L a transmis une offre adressée par le fournisseur AVK (pièce II.8.o du dossier de BJX).

- Il apparaît également qu'à partir du 18.11.2022, Monsieur L a téléchargé en masse l'ensemble des données confidentielles appartenant à BJX (listes de fournitures, devis et offres, références relatives au matériel, des emails de demandes de prix ...) avant de tenter d'effacer cette manipulation de l'historique des opérations (pièce II.10 du dossier de BJX).

- En date du 14.10.2022 (pièce II.9 du dossier de BJX), Monsieur L avait déjà envoyé la liste des clients de BJX, contenant par ailleurs un ensemble de données personnelles protégées par le R.G.P.D., à la société BDS SERVICES.

D'après Monsieur L devant la cour, la liste transmise à PKI serait une liste qu'il détenait de son ancien employeur, Monsieur G, ce que ce dernier conteste dans une attestation conforme à l'article 961/2 du code judiciaire (pièce 15 a du dossier de BJX). Monsieur L produit à titre de preuve une liste d'une seule page avec des clients de Monsieur G en 2015/2016 alors que le dossier déposé par BJX est nettement plus volumineux et contient également des fiches techniques et d'offres de prix)

Le lundi 21.11.2022, Monsieur L a remis à BJX un courrier de démission faisant état d'un préavis à prester d'une durée de 6 semaines prenant cours le 28.11.2022 pour se terminer le 8.1.2023.

Le même jour, soit le 21.11.2022, les 3 ouvriers de la section « robinetterie », à savoir les sieurs F.H., J.M. et G.P. signent une lettre de démission avec effet immédiat. Alors que Monsieur L produit des attestations non conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire des sieurs G.P. et J.M. selon lesquelles ils auraient été forcés de signer le 22.11.2022 une rupture de commun accord (à noter que les documents signés datent du 21.11.2022 et mentionnent démission), BJX dépose des attestations conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire de son directeur technique, de son chargé d'affaires et d'un contremaître selon lesquelles le sieur G.P. leur avait dit qu'il voulait partir immédiatement avec Monsieur L et travailler pour lui. Selon les attestations des sieurs G.P. et J.M. ils ont été immédiatement été engagés par BELGOREX et ce suite à l'intervention de Monsieur L ...

D'après BJX :

- Dès le 22.11.2022, lors d'un entretien téléphonique, Monsieur L avait fait part à Monsieur B de sa décision de ne pas respecter le délai de préavis applicable et qui avait été notifié, déclarant qu'il s'engageait dans un autre projet professionnel en cours.
- A l'occasion de cet entretien, Monsieur B avait informé Monsieur L du fait que la société ne pouvait pas marquer son accord sur une rupture anticipée ou une dispense de préavis eu égard aux différentes tâches et projets en cours. Il l'avait par conséquent informé que, dans la mesure où il maintiendrait sa décision, il convenait de la signifier par écrit et qu'il assumerait les conséquences conformément à la législation applicable en cas de démission du travailleur sans respect du délai de préavis.
- Monsieur L avait prétendu alors qu'il viendrait confirmer sa décision de démission le lendemain, soit le 23.11.2022. BJX n'avait pas reçu de confirmation de Monsieur L qui ne s'était cependant plus présenté au travail sans avertir, ceci alors que le règlement de travail de la société prévoit de manière explicite qu'en cas d'absence un travailleur est tenu d'en avertir immédiatement la société (article 19).

En tout cas, le profil public sur le réseau social « LinkedIn » de Monsieur L indique qu'il a cessé ses fonctions pour le compte de la BJX à compter du mois de novembre 2022 .

Le 23.11.2022, Monsieur L a ramené le véhicule mis à sa disposition, l'ordinateur portable et le GSM à un moment où personne ne se trouvait au bureau. Il avait en outre été constaté que le véhicule était endommagé sans que l'appelant n'en ait jamais averti l'entreprise (pièces I.7). D'après Monsieur L la restitution des outils de travail avait eu lieu à la demande de BJX, ce que BJX conteste.

Le 25.11.2022, BJX écrit la lettre recommandée suivante au sieur L :

«Par la présente, nous constatons que vous ne vous êtes plus présenté au travail depuis le mardi 22/11/2022, et ce, sans nous avoir fourni de justification.

Je vous rappelle que le lundi 21/11/2022 vous nous avez remis votre lettre de démission avec préavis à prester de 6 semaines et ce, à partir du lundi suivant, le 28/11/2022.

Le mercredi 23/11/2022, vous êtes passé au bureau, vous avez déposé votre véhicule, votre pc portable et GSM alors qu'il n'y avait aucune présence dans les bureaux et vous êtes reparti immédiatement.

Depuis lors, nous sommes étonnés de ne plus avoir de nouvelles de votre part!

Pour votre information, vous êtes toujours à notre service et nous vous demandons de venir travailler en présentiel au bureau de Fernelmont en respectant l'horaire suivant : (...)

Il est impératif que l'on puisse revoir ensemble et mettre à jour votre fichier de commandes en robinetterie et faire également le suivi des encours. Nous tenons à vous signaler que votre véhicule, pc portable, GSM sont toujours à votre disposition.

On vous demande également de ne plus vous présenter chez nos clients, ni sur nos chantiers.

(..) »

Le même jour, soit le 25.11.2022, Monsieur L communique à BJX un certificat médical qui couvre une période d'incapacité de travail du 23.11.2022 au 8.1.2023, soit la durée théorique du préavis qu'il aurait dû prester.

Monsieur L produit encore dans son dossier une lettre datée au 25.11.2025 (avec certificat d'un envoi par recommandé le même jour) et adressée à BJX :

« Monsieur B,

J'ai constaté que tous les outils nécessaires pour pouvoir travailler m'ont été enlevé, à savoir :

Je n'ai plus de Gsm, de pc, de voiture, et de carte de carburant depuis le 24 novembre 2022.

J'ai constaté que l'accès à mes mails a été bloqué depuis le 22 novembre, alors que le compte google était à mon nom et non au nom de bjax . {Je vous demande donc de me restituer mon mot de passe google}

Depuis le 22 novembre vous avez aussi téléphoné aux fournisseurs pour leur interdire de me livrer ou d'acheter quoi que ce soit.

Le 24 novembre, vous m'avez donné rdv à 9h du matin pour vous rendre la voiture, le Gsm, la carte carburant et l'écran qui se trouvait à mon domicile, mais vous n'étiez pas présent. J'ai donc remis tout le matériel à l'ouvrier qui était seul présent dans l'entreprise. en présence d'un témoin extérieur à l'entreprise qui m'accompagnait.

Vous m'avez aussi interdit d'aller voir les clients ou d'aller assurer les chantiers

Dans cette situation, je peux considérer que vous avez mis avez mis fin à mon contrat de travail de manière unilatérale.

Je vous demande donc de me verser toutes les indemnités liées à mon licenciement. »

BJX conteste avoir reçu cette lettre. Elle prétend que l'envoi recommandé contenait uniquement le certificat médical et que « *le courrier de la partie appelante du 25 novembre 2022 a été rédigé postérieurement au courrier de la concluante du 25 novembre 2022 et pour les besoins de la cause* ». Il ne ressort cependant pas des éléments du dossier et ce n'est d'ailleurs pas prétendu qu'une plainte pour faux aurait été introduite.

Dès le début du mois de décembre, BJX sollicite un contrôle de la situation médicale de Monsieur L et engage un détective privé.

Selon les pièces produites:

- le médecin-contrôle juge Monsieur L apte à reprendre le travail le 19.12.2022;
- le détective identifie Monsieur L le 7.12.2022 dans les entrepôts de BELGOREX, une société concurrente.

Le 20.12.2022 :

- Le conseil de Monsieur L adresse la lettre suivante à BJX :

« Je vous adresse la présente en ma qualité de conseil de Monsieur L (...) Vous avez engagé ce dernier sous contrat de travail d'employé à durée indéterminée prenant cours le 02 juin 2020.

Mon client, par envoi recommandé du 22 novembre 2022, vous a notifié son intention de mettre un terme au contrat de travail qui vous lie tout en précisant qu'il considérerait son préavis de six semaines prenant cours le 28.11.2022 pour se terminer le 08.01.2022.

Par envoi recommandé du 25 novembre 2022 mon client vous a indiqué qu'il avait constaté que tous les outils nécessaires pour pouvoir exécuter son contrat de travail lui avaient été retirés.

Cela constitue en un acte équipollent à une rupture de contrat de travail étant donné que vous avez mis mon client dans l'impossibilité de poursuivre son contrat de travail mais également de prêter son préavis qui devait prendre cours le 28 novembre 2022.

Je vous remercie dès lors de bien vouloir adresser à mon client :

Sa fiche de paie pour le mois de novembre 2022

Sa fiche de paie concernant son 13^{ème} mois

Le calcul des indemnités compensatoires de préavis auxquelles mon client a droit puisqu'il ne pourra en aucun cas prêter celui-ci étant donné que vous avez mis fin à son contrat de travail et donc que vous l'avez mis dans l'impossibilité de prêter son préavis.

(...) »

- Par lettre recommandée BJX licencie Monsieur L pour motif grave.

- La société « PKI INDUSTRIES » est constituée par monsieur R (ancien responsable du service robinetterie d'une société «MTTT GRILLO ») et monsieur Ro (gérant de la société BELGOREX où monsieur L a été aperçu pendant son préavis). Le siège social de cette société est situé au même endroit que le siège de la société BELGOREX.

Monsieur L sera engagé par la société PKI en décembre 2022.

Le 21.12.2022, le service informatique de la société BJX rend un rapport au terme duquel il apparaît que de nombreuses informations confidentielles dont question ci-devant ont été transférées depuis plusieurs mois par monsieur L à monsieur R (co-fondateur de la société PKI) et à une adresse « eloyen.pki@gmail.com ».

Le 23.12.2022, BJX adresse la lettre recommandée suivante à Monsieur L :

« 1. Vous étiez occupé en qualité d'employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis le 2 juin 2020, dans la fonction de « chargé d'affaires » de la section « robinetterie », qui vous conférait un certain nombre de responsabilités et impliquait que vous soyez très régulièrement en contact avec les fournisseurs et clients de la société.

Le lundi 21 novembre 2022, vous avez remis un courrier de démission faisant état d'un préavis à prêter d'une durée de 6 semaines prenant cours le 28 novembre 2022.

Dès le 22 novembre 2022, lors d'un entretien téléphonique, vous m'avez fait part de votre décision de ne pas respecter le délai de préavis applicable et que vous aviez notifié, déclarant que vous vous engagiez dans un autre projet professionnel en cours. Cela

est par ailleurs confirmé par la modification de votre profil public sur le réseau social « LinkedIn » puisque vous y avez indiqué avoir cessé vos fonctions pour le compte de la SRL BJX à compter du mois de novembre 2022...

A l'occasion de cet entretien, je vous ai informé du fait que la société ne pouvait pas marquer son accord sur une rupture anticipée ou une dispense de préavis eu égard aux différentes tâches et projets en cours. Je vous ai par conséquent informé que, dans la mesure où vous maintiendriez votre décision, il convenait de la signifier par écrit et que vous assumeriez les conséquences conformément à la législation applicable en cas de démission du travailleur sans respect du délai de préavis.

Vous prétendiez alors que vous viendrez confirmer votre décision de démission le lendemain, soit le 23 novembre 2022.

Je n'ai pas reçu de confirmation de votre part mais vous ne vous êtes plus présenté au travail sans avertir, ceci alors le règlement de travail de la société prévoit de manière explicite qu'en cas d'absence un travailleur est tenu d'en avertir immédiatement la société (article 19).

Vous aviez manifestement décidé que vous pouviez quitter l'entreprise sans autre obligation puisque vous avez ramené le véhicule mis à votre disposition, l'ordinateur portable et le GSM le 23 novembre 2022 à un moment où personne ne se trouvait au bureau.

Je l'ai déploré par courrier du 25 novembre 2022 auquel vous n'avez jamais donné suite.

Il a en outre été constaté que le véhicule était endommagé sans que vous n'en ayez jamais averti l'entreprise.

2. *En date du 25 novembre 2022, vous avez adressé un certificat médical daté du 24 novembre 2022 faisant état d'une prétendue incapacité de travail pour la période du 23 novembre 2022 au 8 janvier 2023, soit la période correspondant exactement au préavis que vous étiez censé prêter.*

Le médecin contrôle s'est présenté une première fois à votre domicile le 9 décembre 2022 à 13h23 mais vous étiez absent, Il vous a convoqué à son cabinet le même jour à 18h40 mais vous ne vous 'êtes pas présenté.

Un second contrôle est intervenu le 13 décembre 2022 à 14h20. Le médecin-contrôle a pu cette fois vous rencontrer et il a constaté que la « durée du certificat/incapacité de travail n'est pas justifiée pour la période du 23-11-2022 au 08-01-2023 à 100% » et que vous deviez reprendre le travail le 19 décembre 2022, ce que vous n'avez pas fait, à nouveau, sans en avertir et sans fournir la moindre justification.

Vous étiez donc en absence injustifiée depuis le 23 novembre 2022 ou à tout le moins le 19 décembre 2022, de manière délibérée, parce que vous aviez clairement décidé de ne pas respecter le préavis que vous aviez notifié et de vous engager dans une autre activité professionnelle.

3. *L'activité professionnelle que vous aviez annoncée dès la notification de votre démission est une activité concurrente à celle de la SRL BJX, ce qui, au cours du contrat de travail, constitue en soi un acte de concurrence déloyale, a fortiori lorsqu'on prétend être prétendument en incapacité de travail.*

A cet égard, nous avons pris connaissance du fait que vous vous rendiez à l'entrepôt de l'entreprise BELGOREX situé (...) au cours de votre incapacité de travail. Cette entreprise est concurrente de la SRL BJX .

Nous avons également été confronté à la démission de 3 de vos anciens collègues, tous en date du 21 novembre 2022, toutes ces démissions étant intervenues sans la notification d'un préavis, à la même date que la notification de la vôtre. Ceci a eu concrètement pour effet de vider le département de la robinetterie de l'entreprise et il apparaît très clairement que vous avez débauché Messieurs H, M et P, dans des conditions qui sont pourtant gravement fautives et incompatibles avec le contrat de travail qui vous liait à la SRL BJX .

En outre, au cours des jours suivant la notification de votre démission, nous avons pris connaissance de manipulations informatiques et de plusieurs emails qui démontrent des actes de concurrence déloyale, de détournement de clientèle et la soustraction de nombreuses données confidentielles de la SRL BJX .

En effet :

· A tout le moins à partir du 21. novembre 2022, nous constatons de nombreux transferts d'emails de clients ou de documents confidentiels (rapports d'intervention, actes de fournisseurs et projets, ...), vers l'adresse email de Monsieur R ou vers ce qui s'apparentait d'ores et déjà à votre nouvelle adresse professionnelle (eloyen.pki@gmail.com).

A titre d'exemple, en date du 21 novembre 2022, vous avez notamment transmis les informations relatives à la convention conclue avec notre fournisseur D et, en date du 23 novembre 2022, vous avez transmis une offre adressée par le fournisseur Da.

· Il apparaît également qu'à partir du 18 novembre 2022, vous avez téléchargé en masse l'ensemble des données confidentielles appartenant à la SRL BJX (listes de fournitures, devis et offres, références relatives au matériel, des emails de demandes de prix ...) avant de tenter d'effacer cette manipulation de l'historique des opérations.

· Il est également apparu que plus tôt dans la relation de travail, en date du 14 octobre 2022, vous aviez déjà envoyé la liste de nos clients ainsi que celle de nos fournisseurs, contenant par ailleurs un ensemble de données personnelles protégées par le R.G.P.D., à la société BDS SERVICES.

4. En outre, nous avons constaté la création récente, en date du 20 décembre 2022, d'une société renseignée auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro (...), à savoir la société à responsabilité limitée dénommée « PKI » dont les administrateurs ne sont autres que Messieurs R Pietro (responsable du département robinetterie de la société MTTT Grillo) et Ro (gérant de la société BELGOREX), soit les personnes à qui les emails litigieux contenant des données à caractère confidentiel ont été adressés.

Le siège social de cette société est en outre situé au siège social de BELGOREX et à l'entrepôt où vous avez été constaté au cours de votre prétendue incapacité de travail.

5. Enfin, j'ai sollicité dans le cadre de la notification de votre démission qu'une liste du matériel en votre possession soit établie. Vous avez réalisé cette

dernière qui reprenait notamment de l'outillage, une clé dynamométrique, des outils carbure pour tour mécanique, des valises à outillage électronique et mécanique, des vannes (dont le modèle « Quadax inox 310 à excentricité), des positionneurs SIPART, un appareil coyote, etc....

Peu de temps après la notification de votre démission, vous avez tenté de supprimer cette liste et pour cause puisque ce matériel, pourtant commandé, reste introuvable.

Les faits qui précèdent constituent incontestablement des fautes graves rendant toute collaboration définitivement et immédiatement impossible.

Vous vous êtes en effet rendu coupable de concurrence déloyale, de détournement de données confidentielles, de détournement de clientèle et de matériel, de vol, d'actes de débauchage à l'égard de vos collègues, d'absence injustifiée, de soustraction au contrôle et de graves manquements à vos obligations de loyauté et de bonne foi inhérentes au contrat de travail, même au cours d'une période de préavis.

Vos actes portent par ailleurs gravement préjudice à la SRL BJX qui entend en obtenir la réparation dont le détail chiffré vous sera communiqué prochainement, notamment au vu de la clientèle que vous avez détournée.

Par la présente, nous vous mettons en outre en demeure de :

· Cesser immédiatement tout acte de concurrence déloyale, de quelque nature que ce soit;

· Restituer sans délai toutes les données, notamment les données confidentielles, et tout le matériel appartenant à la SRL BJX ;

· Cesser toute diffusion de données, notamment les données confidentielles, appartenant à la SRL WORK ASSISTANCES ;

A défaut de confirmation et d'exécution de votre part sous huitaine, une procédure judiciaire sera engagée afin d'obtenir l'exécution de ces obligations.

Nous entendons également déposer plainte avec constitution de partie civile auprès du juge compétent au vu de la gravité des manquements constatés.

Pour le surplus, nous vous indiquons que le courrier que votre conseil nous a adressé en date du 20 décembre 2022, reçu après que nous vous ayons adressé la lettre de licenciement, est totalement infondé au vu des faits décrits ci-avant.

Ce constat d'un prétendu « acte équipollent à rupture » qui nous serait imputable est du reste incompatible avec votre propre attitude à la suite de la notification de votre démission. En outre, au vu des faits constatés, nous ne sommes pas étonnés qu'il intervienne le jour où la société « PKI INDUSTRIES » a été créée...

Il ne sera donc donné aucune suite aux demandes de votre conseil tandis que nous réitérons notre mise en demeure à votre égard. »

Il résulte de la pièce 12 du dossier de BJX qu'au moins 2 desdits anciens travailleurs de BJX, à savoir Monsieur H et Monsieur P, travaillent depuis le 1.1.2023 chez PKI.

BJX dépose une analyse du secteur réalisée pour l'année 2021 et l'année 2022 qui démontre une diminution du chiffre d'affaires de 273.458,32 € pour la période du mois de juillet 2022 au mois de décembre 2022. Il existe une perte totale de 77.508,94 € pour l'année 2022. En effet, le chiffre d'affaires pour l'année 2021 est de 846.416,95 € et le chiffre d'affaires pour l'année 2022 est de 768.908,01 € (pièce II.11 du dossier de BJB).

Le nombre d'offres et de commandes a diminué dans le département de la robinetterie de l'entreprise en 2022 par rapport à 2021 (pièces II.17 et II.18). En 2023, BJB n'a plus fait aucune offre et commande dans le département de robinetterie (pièce II.19) Elle explique qu'elle a été contrainte de fermer le département de robinetterie à la suite des agissements de Monsieur L et de se concentrer uniquement sur le département tuyauterie. En effet, Monsieur L faisait partie des seuls travailleurs au sein de BJB compétents dans le domaine de la robinetterie. Les autres travailleurs compétents dans ce domaine avaient quitté la BJB car comme expliqué supra Monsieur L les avait débauchés.

Par **citation** du 19.12.2023, explicitée par voie de conclusions, Monsieur L a postulé du tribunal :

- la condamnation de la SRL à lui payer les sommes brutes suivantes :
 - 4.195,50 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 2/12/2021 jusqu'à complet paiement ; Il estime en effet que son licenciement pour motif grave est non seulement irrégulier mais également non-fondé;
 - 9.761,42 euros à titre de rémunérations pour les mois de novembre et décembre 2022, de simple et double pécules de vacances pour les années 2021 et 2022, déduction faite de la somme de 1.833,90€ déjà perçue (montant rajouté par le conseil de monsieur L à l'audience, et que la SRL BJB n'a pu vérifier) ;
- La reconnaissance que son licenciement était abusif car survenant en réaction à sa démission.
- la condamnation de la BJB aux dépens

Par **requête** déposée au greffe du tribunal le 20.12.2023, explicitée par voie de conclusions, BJB a demandé au tribunal de condamner Monsieur L au paiement de:

- 25.000,00 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par monsieur L ;
- 1,00 euro à titre de toute somme restant due du fait ou à l'occasion de la relation de travail et de la rupture, en ce compris tous montants perçus par monsieur L à titre indûment.
- des intérêts compensatoires et judiciaires depuis le 20.12.2022 ainsi qu'aux dépens

II.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué du 10.3.2025 , les premiers juges ont :

- Reçu les demandes
- En ordonné la jonction,
- Dit la demande de la SRL BJX partiellement fondée.
- Condamné Monsieur L à indemniser la SRL BJX à concurrence de dommages et intérêts évalués à 25.000€ bruts pour concurrence déloyale.
- Condamné monsieur L au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis due entre le 19 et le 20.12.2022.
- Dit la demande de monsieur L recevable et partiellement fondée.
- Condamné la SRL BJX à payer à monsieur L :
 - le simple pécule de sortie anticipé : 2.612,18 euros bruts ;
 - le double pécule de sortie anticipé : 2.315,88 euros bruts ;
 - le complément double pécule de vacances anticipé : 296,30 euros bruts, montants tels que repris sur le décompte de sortie produit (pièce 15), sous déduction de toutes sommes déjà versées à ce titre.
- Compensé les dépens.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement aurait été signifié.

III.- APPELS

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour en date du 4.4.2025, explicitée par voie de conclusions, Monsieur L demande à la cour de réformer le jugement critiqué et de

- Dire pour droit que le licenciement pour motifs graves adressé à Monsieur L par la SRL BJX en date du 20.12.2022 est irrégulier (non-respect du délai préfix prévu à l'article 35, al. 3 de la loi du 3 juillet 1978) et non fondé (les motifs invoqués dans le courrier de la SRL BJX daté du 23.12.2022 ne pouvant pas être qualifiés de « graves »).
- Ce faisant, condamner la SRL BJX à verser à Monsieur L une somme de **4.195,50€** bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 20.12.2022 jusqu'à complet paiement.
- Condamner la SRL BJX à verser à Monsieur L les arriérés de rémunérations qui lui sont dus pour les mois de novembre et décembre 2022, sous déduction des éventuelles sommes déjà versées à ce titre.
- Confirmer les dispositions non-contraires contenues dans le jugement dont appel (à savoir, la condamnation de la SRL BJX à payer à Monsieur L les sommes qui lui sont dues à titre de simple pécule de sortie anticipé, de double pécule de sortie anticipé, ainsi que de double pécule de vacances anticipé).

- Condamner la SRL BJX à l'entièreté des dépens

BJX demande à la cour de

- Confirmer le jugement critiqué en toutes ses dispositions, sauf (formant ainsi appel incident) en ce qu'il condamne BJX à payer à Monsieur L les montants de 2.612,18 € à titre de simple pécule de sortie anticipé, de 2.315,88 € à titre de double pécule de sortie anticipé et de 296,30 € bruts à titre de complément double pécule de vacances anticipé sous déduction de toutes sommes déjà versées à ce titre et en ce qu'il compense les dépens et, en conséquence :

- o Dire la demande originaire de Monsieur L si recevable non fondée.

- o Débouter Monsieur L de toutes ses prétentions originaires.

- Condamner Monsieur L aux entiers frais et dépens des deux instances,

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Les appels, introduits dans les formes et délais légaux, sont recevables.

V.- APPRÉCIATION

1. L'ACTE ÉQUIPOLLENT À RUPTURE

Principes¹ et application concrète en l'espèce.

Tout employeur a l'obligation de faire prestre le travailleur dans les conditions de travail convenues contractuellement, et ne peut, dès lors, modifier ces conditions que dans une mesure limitée. S'il modifie tout de même et de façon importante un élément essentiel du contrat de travail, le travailleur préjudicié peut invoquer la rupture du contrat de travail sans devoir démontrer qu'en effectuant la modification, l'employeur avait la volonté de mettre fin au contrat. Pour réduire, autant que possible, le risque que le travailleur invoque la rupture du contrat de travail, des clauses de modification peuvent être insérées dans le contrat de travail. Il convient toutefois d'y avoir recours avec prudence car, dans certains cas, la clause peut être considérée comme nulle.

¹ Cfr CLAEYS & ENGELS, Licenciement & Démission, Wolters Kluwer 2025, Partie XVII. L'employeur résilie le contrat de travail en modifiant les conditions de travail y afférentes – acte équipollent à rupture 887 et svts

La situation est quelque peu différente lorsque l'employeur (ou le travailleur) manque à ses obligations contractuelles. Tel est notamment le cas lorsque l'employeur ne procure pas de travail au travailleur ou ne lui verse pas sa rémunération, ou lorsque le travailleur ne respecte pas les conditions de travail, telles que la durée de travail ou les tâches qui lui sont attribuées. Ces manquements n'entraînent pas automatiquement la rupture du contrat de travail. Le contrat de travail ne pourra être considéré comme rompu que si l'une des parties parvient à démontrer que l'autre partie avait bien l'intention d'y mettre fin.

En l'espèce, Monsieur L produit dans son dossier une lettre datée au 25.11.2025 (avec certificat d'un envoi par recommandé le même jour) dans laquelle il invoque clairement et textuellement l'acte équipollent à rupture « *J'ai constaté que tous les outils nécessaires pour pouvoir travailler m'ont été enlevé (...)*

Dans cette situation, je peux considérer que vous avez mis avez mis fin à mon contrat de travail de manière unilatérale.

Je vous demande donc de me verser toutes les indemnités liées à mon licenciement ».

BJX conteste avoir reçu cette lettre en prétendant que le recommandé ne contenait qu'un certificat médical et que « *le courrier de la partie appelante du 25 novembre 2022 a été rédigé postérieurement au courrier de la concluante du 25 novembre 2022 et pour les besoins de la cause* ». Il ne ressort cependant pas des éléments du dossier et ce n'est d'ailleurs pas prétendu qu'une plainte pour faux aurait été introduite. Dans ce contexte, la cour tient compte de cette lettre.

Monsieur L reproche ainsi à son employeur d'avoir modifié de façon importante un élément essentiel du contrat de travail à savoir son travail (il y a néanmoins lieu de constater que Monsieur L avait produit un certificat médical qui le mettait en incapacité de travail durant le délai de préavis).

Un employeur qui modifie unilatéralement et de manière importante un élément essentiel du contrat de travail rompt immédiatement le contrat de travail. Le travailleur ne doit pas démontrer, dans ce cas, que l'employeur avait la volonté de mettre fin au contrat de travail.

Mais le travailleur doit prouver que l'employeur a effectivement modifié et de manière importante un élément essentiel du contrat, ce que BJX conteste.

Monsieur L signale que « *Je n'ai plus de Gsm, de pc, de voiture, et de carte de carburant depuis le 24 novembre 2022* » et que « *Le 24 novembre, vous m'avez donné rdv à 9h du matin pour vous rendre la voiture, le Gsm, la carte carburant et l'écran qui se trouvait à mon domicile, mais vous n'étiez pas présent. J'ai donc remis tout le matériel à l'ouvrier.* »

BJX conteste avoir demandé à Monsieur L de rendre ces objets et sa lettre recommandée du 25.11.2022 (soit à un moment où l'employeur n'avait pas encore pu avoir reçu la lettre constatant l'acte équipollent à rupture) mettant en demeure Monsieur L de reprendre son travail semble confirmer cette contestation : *« Pour votre information, vous êtes toujours à notre service et nous vous demandons de venir travailler en présentiel au bureau de Fernelmont en respectant l'horaire suivant : (...)*

Nous tenons à vous signaler que votre véhicule, pc portable, GSM sont toujours à votre disposition. »

Monsieur L ne prouve pas qu'il lui a été demandé de restituer les objets en question.

Monsieur L avance encore que : *« J'ai constaté que l'accès à mes mails a été bloqué depuis le 22 novembre, alors que le compte google était à mon nom et non au nom de bjax . (Je vous demande donc de me restituer mon mot de passe google) ».*

Monsieur L ne prouve pas cette affirmation.

Monsieur L reproche encore à BJX que *« Depuis le 22 novembre vous avez aussi téléphoné aux fournisseurs pour leur interdire de me livrer ou d'acheter quoi que ce soit.*

Vous m'avez aussi interdit d'aller voir les clients ou d'aller assurer les chantiers. »

Le dossier ne contient pas d'éléments sur la prétendue conversation de BJX avec les fournisseurs. Cet élément n'est pas prouvé.

L'interdiction d'aller voir les clients ou d'aller assurer les chantiers n'est pas contestée et ressort d'ailleurs des éléments du dossier.

La cour constate cependant que la fonction de Monsieur L comportait bien d'autres tâches que ces visites.

En effet, l'article 1^{er} du contrat de travail précise que sa fonction de *« chargé d'affaires »* comporte entre autres l'exécution des tâches suivantes : *chargé d'affaires, fonction commerciale, gestion de projet, suivi technique de projet ».*

BJX pouvait ainsi confier à Monsieur L d'autres tâches de sa fonction (comme p.ex. de venir travailler en présentiel pour mettre à jour son fichier de commandes en robinetterie et faire le suivi des encours à fortiori pendant la période de préavis) sans qu'elle aurait, en ce faisant, modifié de manière importante un élément essentiel du contrat de travail.

La Cour de cassation² a précisé et la cour de céans y adhère, qu'il convient uniquement de vérifier si l'élément essentiel en question a été modifié à un point tel qu'il ne peut être considéré que le contrat de travail initial sera encore exécuté après cette modification. Ce qui n'est, en l'espèce, pas le cas.

Surabondamment, la cour estime que ceci est d'autant plus vrai que l'article 9 du contrat de travail ne reprend pas chacune des tâches en question parmi les conditions de travail essentielles :

« Le travailleur reconnaît et accepte que, sauf les conditions salariales et que les parties considèrent comme des conditions de travail essentielles, toutes les autres conditions de travail convenues et / ou exécutées entre les parties ne représenteront que des conditions de travail accessoires, unilatéralement modifiables par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise. »

Les besoins de l'entreprise justifiaient parfaitement que Monsieur L se concentre durant le préavis suite à sa démission sur les tâches telles que lui confiées par la lettre du 25.11.2022.

Sur base des éléments du dossier, la cour constate que BJX n'a pas commis un acte équipollent à rupture.

La jurisprudence de la Cour de cassation rappelle avec constance que le congé est un acte irrévocable. Ainsi, la partie qui a reproché à tort à son contractant d'avoir rompu le contrat, rompt elle-même le contrat et le juge n'a pas, à cette occasion, à constater qu'elle avait elle-même l'intention de rompre le contrat.³

Par la constatation, à tort, d'un acte équipollent à rupture, Monsieur L a lui-même mis fin de manière irrégulière au contrat de travail et ceci à la date du 25.11.2022.

(L'argumentation des parties quant à une fin du contrat pour motif grave en date du 20.12.2022 n'a donc plus d'objet.)

Monsieur L n'a ainsi pas droit à une **indemnité de licenciement** (l'appel n'est pas fondé sur ce point) mais c'est lui qui en est (en principe) redevable.

Monsieur L est couvert par un certificat médical pour la période du 23.11.2022 au 8.1.2023. Ce certificat est contredit par le médecin contrôleur mandaté par BJX.

BJX demande la confirmation du jugement qui condamne Monsieur L au paiement d'une indemnité de rupture pour les journées des 19 et 20.12.2022.

² Cass., 6 septembre 2021, S.20.0013.N

³ Cass., 10 mars 2014, J.T.T., 2014, p. 222.

La charge de la preuve que Monsieur L n'était pas en incapacité de travail repose sur BJX qui est demandeur de l'indemnité.

Vu l'existence de deux certificats médicaux contradictoires, cette preuve n'est pas rapportée.

L'appel principal est fondé sur ce point.

2. ARRIÉRÉS DE RÉMUNÉRATION

En ce qui concerne les **arriérés de rémunération** réclamés par Monsieur L, ils ne peuvent être dus que jusqu'au 25.11.2002, date à laquelle Monsieur L a rompu le contrat de travail.

La rémunération pour le mois de novembre 2022, d'un montant de 1.833,90 €, a été payée au compte de la médiatrice de dettes de Monsieur L (même si, par erreur, il est indiqué qu'il s'agit du solde pour décembre 2022 (pièce 4a du dossier de BJX , confirmée par le livre journal de de la médiatrice de dettes (pièce 20 de Monsieur L)

A signaler que BJX a encore payé un salaire pour décembre 2022 d'un montant de 1.903,42 €

Concernant la question des arriérés de **pécule de sortie (en ce compris le simple, le double et le pécule complémentaire)**, il résulte de la pièce 4b du dossier de BJX qu'ils ont été effectivement payés en date du 12.1.2023 (pièce 4.b).

L'appel incident est ainsi fondé sur ce point.

3. DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR CONCURRENCE DÉLOYALE

En droit

En droit de la responsabilité civile, les articles 1382 et 1383 du Code civil obligent celui qui a causé à autrui un dommage à en assurer la réparation intégrale, ce qui implique le rétablissement du préjudicié dans l'état où il serait demeuré si la faute n'avait pas été commise.

Concernant les manquements commis par un travailleur dans l'exercice de ses fonctions, il convient de rappeler que l'article 18, al. 1 et 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que :

« 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 ».

Cette disposition exonère partiellement le travailleur de la responsabilité des manquements qu'il commet dans l'exercice de ses fonctions mais le contraint néanmoins à assumer le préjudice résultant de sa faute lourde, du dol et/ou de sa faute légère habituelle.

Selon l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;

3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci:

a) d'obtenir, d'utiliser ou de divulguer de manière illicite, au sens de l'article XI.332/4 du Code de droit économique, un secret d'affaires au sens de l'article I.17/1, 1°, du même Code, dont il peut avoir connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle, ainsi que de divulguer 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° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers;

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 ».

Selon l'article I.17/1, 1° du Code de droit économique,

« secret d'affaires: information qui répond à toutes les conditions suivantes :

a) elle est secrète en ce sens que, dans sa globalité ou dans la configuration et l'assemblage exacts de ses éléments, elle n'est pas généralement connue des personnes appartenant aux milieux qui s'occupent normalement du genre d'information en question, ou ne leur est pas aisément accessible;

b) elle a une valeur commerciale parce qu'elle est secrète;

c) elle a fait l'objet, de la part de la personne qui en a le contrôle de façon licite, de dispositions raisonnables, compte tenu des circonstances, destinées à la garder secrète ».

Le travailleur qui ne respecte pas ces obligations se rend donc coupable d'une faute susceptible d'engager sa responsabilité civile.

Par ailleurs, l'article XI.336/3 du Code de droit économique énonce que les mesures qui peuvent être ordonnées par le juge lorsque des secrets d'affaires sont obtenus, utilisés ou divulgués de manière illicite « *sont sans préjudice des éventuels dommages et intérêts dus au détenteur du secret d'affaires.* »

L'article 6 du contrat de travail entre BJX et Monsieur L précise que :

« 6.2. Le travailleur ne peut transmettre, prêter ou céder à quiconque des documents ou de la documentation, des formulaires, des tableaux, des dessins ou des diagrammes, de la correspondance, des listes de clients ou de fournisseurs, des logiciels ou autres supports de données, les originaux ou des copies de ceux-ci, qui sont la propriété de l'employeur.

6.4. Tant pendant qu'après l'exécution du présent contrat, le travailleur n'a pas le droit de révéler aux concurrents ou à quiconque les secrets concernant le fonctionnement de l'entreprise de l'employeur. Il s'abstiendra de poser des actes de concurrence déloyale ou d'y prêter son concours. » (Cet article 6.4. est une clause de concurrence **déloyale** et non pas une clause de non-concurrence).

Concernant la réparation, l'article XI.336/5 du Code de droit économique prévoit que :

« § 1er. Le détenteur du secret d'affaires a droit à la réparation de tout préjudice qu'il subit du fait de l'obtention, l'utilisation ou la divulgation illicite du secret d'affaires.

§ 2. Lorsque l'étendue du préjudice ne peut être déterminée d'aucune autre manière, le juge peut, de manière raisonnable et équitable, fixer un montant forfaitaire à titre de dommages et intérêts ».

La doctrine précise à cet égard que « *dans l'évaluation du montant des dommages et intérêts, le juge peut tenir compte, entre autres, des conséquences économiques négatives (y compris le manque à gagner), des bénéfices injustement réalisés par le contrevenant, du préjudice moral ainsi que des éventuels frais d'identification et de recherche* »⁴

Cette disposition prévoit également la possibilité d'accorder une indemnisation *ex aequo et bono* en cas de difficultés à établir de façon précise l'évaluation du préjudice⁵.

⁴ T. VAN NOYEN, L. DEVROE, D. PHILIPPE, « Protection des secrets d'affaires - Analyse de la loi du 30 juillet 2018 transposant la directive (UE) 2016/943 », D.A.O.R., 2019, liv. 132, p. 8.

⁵ Ibidem ; voy. également R. DUPONT, « La Directive relative à la protection des secrets d'affaires : quelques perspectives au regard du droit belge », I.R.D.I., 2016/2, p. 153

En l'espèce

Il résulte du rapport du 8.12.2022 d'un détective privé (pièce II.5) que Monsieur L se rendait à l'entrepôt de l'entreprise BELGOREX, pour rappel entreprise concurrente à BJX, au cours de son incapacité de travail.

De plus, trois anciens travailleurs de BJX, Messieurs H, M et P, ont notifié à BJX en date du 21.11.2021 leur démission, soit le même jour que celle de Monsieur L et sont intervenues sans la notification d'un préavis.

BJX dépose des attestations conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire de son directeur technique, de son chargé d'affaires et d'un contremaître selon lesquelles le sieur G.P. leur avait dit qu'il voulait partir immédiatement avec Monsieur L et travailler pour lui. Selon les attestations des sieurs G.P. et J.M., ils ont été immédiatement engagés par BELGOREX et ce, suite à l'intervention de Monsieur L ... Il résulte de la pièce 12 du dossier de BJX qu'au moins 2 desdites anciens travailleurs de BJX, à savoir Monsieur H et Monsieur P, travaillent depuis le 1.1.2023 chez PKI.

Ces éléments suffisent à la cour pour conclure que Monsieur L a débauché ces anciens travailleurs de la concluyente.

Au cours des jours suivant la notification de la démission de Monsieur L, ce dernier a réalisé des manipulations informatiques et a rédigé plusieurs emails qui démontrent des actes de concurrence déloyale, de détournement de clientèle et de soustraction de nombreuses données confidentielles de BJX :

- En effet, tout d'abord, en date du 14.10.2022 (pièce II.9), soit avant la démission de Monsieur L, ce dernier a envoyé la liste des clients de la concluyente à la société BDS SERVICES concurrente de la concluyente.
- Ensuite, à partir du 18.11.2022, Monsieur L a téléchargé en masse l'ensemble des données confidentielles appartenant à BJX, soit des listes de fournitures, devis et offres, références relatives au matériel, des emails de demandes de prix ..., avant de tenter d'effacer cette manipulation de l'historique des opérations (pièce II.10).
- Enfin, à partir du 21.11.2022, Monsieur L a réalisé de nombreux transferts d'emails de clients ou de documents confidentiels (rapports d'intervention, actes de fournisseurs et projets, ...), vers l'adresse email de Monsieur R ou vers sa nouvelle adresse professionnelle de Monsieur L (eloyen.pki@gmail.com) (pièces II.8.l à 8.t) :
 - en date du 21.11.2022, Monsieur L a transmis des informations relatives à la convention conclue avec notre fournisseur DAMACO (pièce II.8.s) ;
 - en date du 23.11.2022, Monsieur L a transmis une offre adressée par le fournisseur AVK (pièce II.8.o).

Une société à responsabilité limitée dénommée « PKI INDUSTRIES » a été créée en date du 20.12.2022 par Messieurs R (ancien directeur du département robinetterie de la société MTTT Grillo) et Ro (gérant de la société BELGOREX) qui en sont les administrateurs (pièces II.6 et II.7). Il s'agit des personnes auxquelles Monsieur L a adressé les emails litigieux (voy. supra) contenant des données à caractère confidentiel. La SRL PKI possède un service de robinetterie (pièce II.7).

Monsieur L sera engagé par cette société peu après son licenciement.

Le siège social de cette nouvelle société est situé au siège social de BELGOREX, entreprise concurrente de BJX, et à l'entrepôt où Monsieur L a été constaté au cours de sa prétendue incapacité de travail (pièces II.5 et II.6).

Il ressort de ce qui précède que Monsieur L a posé des actes de concurrence déloyale, de détournement de clientèle, débauchage de travailleurs et de soustraction de nombreuses données confidentielles de BJX dans l'intention de lui nuire.

A tout le moins, ces fautes doivent être considérées comme étant des fautes lourdes ayant causé un préjudice à BJX lequel est constitué par l'atteinte au secret d'affaires, la perte de clients, la perte de travailleurs, la baisse de commandes et de chiffre d'affaires, l'atteinte à l'image et à la réputation de l'entreprise, les tracasseries et démarches administratives générées par le comportement fautif de Monsieur L.

Le nombre d'offres et de commandes a diminué dans le département de la robinetterie de l'entreprise en 2022 par rapport à 2021 (pièces II.17 et II.18). En 2023, BJX n'a plus fait aucune offre et commande dans le département de robinetterie (pièce II.19) Elle explique qu'elle a été contrainte de fermer le département de robinetterie à la suite des agissements de Monsieur L et de se concentrer uniquement sur le département tuyauterie. En effet, Monsieur L faisait partie des seuls travailleurs au sein de BJX compétents dans le domaine de la robinetterie. Les autres travailleurs compétents dans ce domaine ont quitté la BJX car comme expliqué supra Monsieur L les a débauchés.

BJX établit ainsi de façon objective et concrète avoir subi un préjudice.

Le préjudice consiste également au fait que BJX a dû faire face à des frais administratifs importants, soit notamment d'avoir fait appel à un informaticien pour tracer tous les mails envoyés par la partie appelante à Monsieur R ou encore d'avoir dû recourir à des services d'un détective privé.

Le dommage matériel et moral causé par Monsieur L à BJX ne peut être évalué qu'*ex aequo et bono*.

BJX l'évalue raisonnablement à 25.000 €.

Il y a lieu de confirmer le jugement qui condamne Monsieur L au paiement de cette somme.

•
• •

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, Monsieur L, qui succombe en très grande partie, est condamné aux dépens des deux instances.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Reçoit les appels et les dit partiellement fondés.

Dans la limite de sa saisine, confirme le jugement sous les émendations suivantes :

1. Les demandes originaires de Monsieur L sont non fondées et il en est débouté.
2. La demande de BJX tendant à une indemnité de rupture n'est pas fondée
3. Monsieur L est condamné aux dépens d'instance soit la somme de 3.000 € représentant l'indemnité de procédure de base et au paiement de la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 24,00 €,

Condamne Monsieur L aux dépens d'appel, soit la somme de 3.139,53 € représentant l'indemnité de procédure de base.

Condamne Monsieur L à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 26,00 €, déjà avancée par lui (article 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

H B, Président de chambre,
B V, Conseiller social au titre d'employeur,
C L, Conseiller social au titre de travailleur employé, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire),

Assistés de N F, Greffier,

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-D de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, le **jeudi 28 mai 2026**, par :

H B, Président de chambre,
Assisté de N F, Greffier.

le Greffier

le Président