Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trente mars deux mille.

Numéro 22359 du rôle.

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, conseiller,
Françoise MANGEOT, conseiller,
Eliane ZIMMER, avocat général,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société anonyme SOC.1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-**(...)**, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick HOSS de Luxembourg du 24 juin 1998,

comparant par Maître Gérard SCHANK, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

X.), demeurant à B-**(...)**,

intimé aux fins du susdit exploit HOSS,

comparant par Maître René FALTZ, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Alléguant que son ancien salarié, **X.)**, aurait gravement nui aux intérêts de l'entreprise par sa démission opérée le 24 novembre 1996 en violation de l'engagement contracté de rester pendant une durée de deux ans, à partir du 27 septembre 1996, dans l'entreprise, désorganisé l'entreprise par cette démission, incité les trois employés occupés dans le service " Gestion Electronique de Documents", à savoir **A.)**, **B.)** et **C.)** à le rejoindre au sein d'une entreprise concurrente, la société anonyme **SOC.2.)**, ainsi que détourné, sinon tenté de détourner la clientèle de l'entreprise au profit de cette dernière société, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** a par requête déposée le 11 juin 1997 auprès du greffe du tribunal du travail de Luxembourg, demandé la condamnation de **X.)** au paiement de dommages et intérêts de 15.000.000.- francs avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, la demande étant exercée sur fondement en ordre principal des articles 1134 et suivants du code civil et en ordre subsidiaire des articles 1382 et suivants du code civil.

Considérant que la forclusion prévue à l'article 28(2) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail était inapplicable en matière de démission, que le droit d'un salarié de démissionner dans les conditions des articles 20 et 21 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail revêtait un caractère d'ordre public, que l'exercice de pareil droit ne pouvait constituer une faute, contractuelle ou délictuelle, et que la même solution s'imposait, en l'absence d'offre de preuve quant à un acte de concurrence déloyale, en ce qui concerne l'emploi contracté par **X.)** auprès d'une société concurrente, le tribunal du travail de Luxembourg a par jugement contradictoire du 4 mai 1998 :

- reçu la demande en la forme ;

- déclaré la demande non fondée et en a débouté la société anonyme **SOC.1.)** ;

- débouté la société anonyme **SOC.1.)** de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure ;

- condamné la société anonyme **SOC.1.)** aux frais et dépens de l'instance.

La société anonyme **SOC.1.)** a par exploit de l'huissier de justice Patrick HOSS de Luxembourg du 24 juin 1998 régulièrement interjeté appel contre ce jugement, qui lui avait été notifié le 26 mai 1998.

Elle y requiert que sa demande d'un import de 15.000.000.- francs, - le préjudice étant pour autant que de besoin offert en preuve par voie d'expertise -, soit par réformation de la décision entreprise, admise en vertu principalement des articles

6-1 et 1134 du code civil et subsidiairement des articles 1382 et suivants du code civil.

La société anonyme **SOC.1.)** a par la suite dans la partie constituant la motivation de ses conclusions du 22 septembre 1999 déclaré se prévaloir en ordre principal de l'article 47 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, en ordre subsidiaire des articles 1134 alinéa 3 et 6-1 du code civil, en ordre plus subsidiaire encore d'une démission abusive et enfin des règles de la responsabilité délictuelle.

Après avoir par conclusions du 22 septembre 1999 augmenté ses prétentions indemnitaires initiales à la somme de 47.267.121.- francs, la société anonyme **SOC.1.)** a par conclusions du 24 janvier 2000, réduit sa demande à la somme de 11.816.780.- francs. Cette diminution de la demande est expliquée par le fait que le montant de 47.267.121.- francs représente la perte du chiffre d'affaires par elle subie, que **X.)** doit cependant être condamné à payer la somme représentant la perte du bénéfice et qu'en application de la ratio en vigueur au sein de la société anonyme **SOC.1.)**, sa demande se limite à 11.816.780.- francs.

Il convient de relever immédiatement qu'en raison de la réduction en définitive à cette somme des prétentions de la société anonyme **SOC.1.)**, le moyen tiré de l'irrecevabilité de la demande nouvelle formée par la société anonyme **SOC.1.)** en instance d'appel, soulevé par **X.)**, devient sans objet.

La société anonyme **SOC.1.)** reproche à **X.)** non pas d'avoir commis une violation des dispositions légales en matière de démission, mais d'avoir fait un usage abusif du droit de démissionner. Tous les dommages dont elle se plaint sont décrits comme ayant eu pour cause génératrice nécessaire cette démission et non la violation d'une obligation légale ou conventionnelle distincte.

X.) a par lettre du 27 septembre 1996 adressée au président du conseil d'administration de la société anonyme **SOC.1.)**, sous réserve d'observation de certaines conditions, déclaré *: « Dans le cadre de la cession d'actions de votre société et à la demande expresse des nouveaux actionnaires, je vous confirme mon intention de rester au sein de votre société et ce pour une durée d'environ deux ans à dater de la présente ».*

Par courrier du 24 novembre 1996, **X.)** a écrit à son employeur : *« ….Je pensais que l'interprétation du document (référence à une lettre de la société anonyme **SOC.1.)** du 31 octobre 1996 confirmant des engagements verbaux antérieurs au sujet des fonctions de **X.)** dans la société pendant les deux années à venir) était la même pour tous vos associés. A la réalité des faits pour les 3 dernières semaines, je dois admettre que ce cela est loin d'être le cas. Tout en m'activant au mieux dans l'intérêt du nouveau groupe, malgré un climat de travail à certains moments détestables, j'ai passé presque autant de temps à devoir apporter des explications*

suite à des actions irréfléchies ou à constater des problèmes divers (vexations, incompréhensions, relations) supportés par trop de membres du personnel qu'à remplir, suivant ma compréhension, la mission que vous et vos collègues m'avez confiée.

*Je ne souhaite plus me rendre malade à discuter et à polémiquer en permanence avec la personne qui assure actuellement la direction générale de la Société car je crois aujourd'hui que celui-ci d'une part, à base de son titre et argent investi confond l'activité, la gestion, les ressources et les engagements d'une entreprise et d'autre part, n'a aucune perception du métier d'**SOC.1.)**. J'espère me tromper, mais j'ai actuellement de sérieuses craintes quant au futur à moyen terme pour la Société.*

Dans ces circonstances, étant dans l'impossibilité de mener à bien mes diverses tâches sans être trop souvent confronté à des actions non communiquées de doublement de responsabilité et de plus comme je suis sans espoir pour un changement à terme, je ne vois plus ce que j'ai encore à apporter à votre Compagnie.
A mon grand regret, je vous donne ma démission……

*P.S. Comme je n'ai aucune idée sur ma disponibilité des prochains jours chez **SOC.1.)** et afin de vous permettre un minimum de suivi, veuillez trouver en annexe, ce qui devait être mon planning d'activité pour les semaines 48 et 49.*

Egalement, j'attends de votre part, des informations sur les modalités définissant mon préavis et j'ajoute que si vous le souhaitez, un entretien pour des explications complémentaires est imaginable ».

Le salarié a ensuite encore le 30 janvier 1997 envoyé une lettre de la teneur suivante à la partie appelante : *« Au vu de la situation actuelle et à mon grand regret, je vous présente ma démission et romps mon contrat d'emploi de salarié au sein de votre entreprise à la date du jour.*

Au cours des trois derniers mois, je n'ai cessé de faire diverses remarques ou vous signaler certains faits mais systématiquement ou presque, vous n'avez pas voulu ou daigné en tenir compte, au contraire et les raisons de ma décision son exactement les mêmes que celles déjà invoquées voilà quelques temps dans un précédent courrier ».

L'employeur ayant par lettre du 31 janvier 1997 fait référence aux délais de préavis prévus par les articles 20 et 21 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, **X.)** a répondu le 7 février 1997 qu'il était prêt à prester le préavis découlant de sa démission du 31 janvier 1997, celle du 24 novembre 1996 étant dépourvue de caractère officiel.

La société anonyme **SOC.1.)** fait exposer dans l'acte introductif d'instance, lequel renferme un résumé de ses allégations, qu'**X.)**, - qu'elle avait engagé en qualité de directeur le 9 février 1982 -, aurait au mépris de l'accord de volontés des parties prévoyant dans l'intérêt, entre autres, de la continuité des affaires de la société employeuse, - dont l'intégralité des actions représentant le capital social auraient été acquises le 16 octobre 1996 par la société anonyme **SOC.3.)** et des dénommés **D.)**, **E.)**, **F.)**, **G.)** et **H.)** -, le maintien en fonctions de **X.)** pendant deux ans au moins dans la société, démissionné le 24 novembre 1996.

Non content d'avoir désorganisé l'entreprise par sa propre démission, il aurait pour le surplus incité les trois employés occupés au service « Gestion Electronique de Documents » (ci-après parfois désigné sous le sigle GED) à le rejoindre auprès d'une entreprise concurrente, la société anonyme **SOC.2.)**, à savoir **A.)** le « 29 février 1997 », **B.)** le 29 janvier 1997 et **C.)** le 29 janvier 1997. **C.)** ayant été engagé par la société **SOC.2.)** le 30 janvier 1997 avec effet au 1er mars 1997, **A.)** le 30 janvier 1997 avec effet au 1er avril 1997, **B.)** le 31 janvier 1997 avec effet au 1er mars 1997 et **X.)**, dont le préavis expirait le 28 février 1997, le 15 mars 1997, il serait évident que les nouveaux contrats auraient été négociés avant leurs signatures et les démissions respectives. L'intimé aurait également détourné, sinon tenté de détourner la clientèle de la partie appelante au profit de son nouvel employeur. La société anonyme **SOC.1.)** aurait du fait du départ collectif des employés, seuls au courant du programme informatique de « Gestion Electronique de Documents », dû suspendre pendant plusieurs mois l'utilisation de ce programme au détriment des clients. La démission concomitante desdits salariés aurait entraîné la perte de trois des quatre clients ayant recours à ce programme et été à l'origine de ce que la commercialisation du « Software Unit de **SOC.4.)** » qui proposait également un système d'exploitation d'un GED, que seuls ces employés pouvaient manipuler, aurait été retirée à la société anonyme **SOC.1.)**.

La demande est selon le dernier état de la procédure basée en ordre principal sur l'article 47 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La société anonyme **SOC.1.)** fait à ce sujet valoir que le départ de **X.)** serait du fait qu'il serait concomitant au départ « en bloc » de **B.)**, **A.)** et **C.)**, constitutif d'un manque de prudence ou de précaution « qui a conduit à un préjudice calculé au plus bas à 47.247.129.- francs » (cf. néanmoins réduction globale ultérieure de la demande). A son avis, **X.)** ne pouvait en effet ignorer ni en sa qualité de concepteur du GED ARTICOLD que ces quatre personnes étaient les seules à pouvoir l'utiliser et qu'après son départ la société anonyme **SOC.1.)** se verrait contrainte « de jeter aux ordures un logiciel dont la conception lui avait coûté 4 années de travail et énormément d'investissements », ni que le départ simultané des quatre salariés, causerait un préjudice très important à son ancien employeur.

Elle soutient qu'il serait en l'espèce, même sans incidence si **X.)** n'avait pas réellement voulu le dommage, étant donné qu'il se serait comporté « en ne pouvant pas ignorer toutes les conséquences de son acte comme s'il l'avait voulu ».

La société anonyme **SOC.1.)** fonde ses prétentions en ordre subsidiaire sur les articles 1134 et 6-1 du code civil.

Elle fait à cet égard exposer que la démission serait un droit pour le salarié dont ce dernier ne devrait cependant pas abuser conformément au droit commun.

X.) qui ne pouvait ignorer que son départ allait occasionner un préjudice important à la société anonyme **SOC.1.)**, aurait négligé sciemment de prendre les mesures que les circonstances imposaient afin d'éviter un dommage à ladite société, il y aurait donc eu incontestablement absence de bonne foi dans l'exécution des conventions.

Elle se prévaut en ordre encore plus subsidiaire d'une démission abusive, estimant que le comportement susdit serait, faute d'être qualifié d'abus de droit, constitutif d'une démission abusive engageant la responsabilité du salarié démissionnaire. Se référant à des doctrines et jurisprudence françaises, répétant avec insistance que la démission simultanée des quatre personnes visées a été suivie d'un détournement de clientèle, qu'elle a entraîné une désorganisation de ses services et renvoyant au moment choisi par **X.)** pour démissionner, elle estime sa demande justifiée. La partie appelante soutient à titre subsidiaire, quant à cette demande, que la démission en question dénoterait une intention de nuire, **X.)** ne pouvant ignorer qu'en quittant la société anonyme **SOC.1.)**, il l'amputait du secteur GED et que son départ allait précéder de peu celui des clients de l'employeur. Il aurait en outre en sa qualité de futur employé de l'unique concurrent proposant un GED, eu un intérêt à ce que ces clients le rejoignent au sein du groupe **SOC.2.)**.

La société appelante invoque enfin à l'appui de ses prétentions les règles de la responsabilité délictuelle.
La société anonyme **SOC.1.)** offre pour autant que de besoin d'établir par voie d'enquête que :

*« Dans le courant de l'année 1992 la société **SOC.1.)** S.A., à l'instigation du sieur **X.)**, salarié de ladite société depuis le 9 février 1992 en qualité de directeur, décida de mettre au point un système informatique d'archivage de documents.*

Ce système de GED (gestion électronique de documents), appelé ARTICOLD, devait permettre notamment aux organismes bancaires, de procéder au classement et à l'archivage de toutes leurs données.

De tels systèmes n'existaient pas encore au Grand-Duché de Luxembourg.

*Pour mette en marche le projet imaginé par le sieur **X.)**, la société **SOC.1.)** S.A. y affecta, dès 1992, deux salariés, à savoir les sieurs **I.)** et **A.)**.*

Il s'agissait d'une affectation à temps complet.

*La société **SOC.1.)** S.A. engagea le sieur **C.)** par contrat de travail en date du 21 novembre 1994.*

*Le sieur **C.)** devait remplacer le sieur **I.)** qui avait quitté la société **SOC.1.)** S.A..*

*A cette occasion, la société **SOC.1.)** S.A. était représentée notamment par le sieur **X.)** en sa qualité de directeur, mais également en sa qualité de responsable du projet GED.*

*Il était prévu que le sieur **C.)** commence son activité au sein de la société **SOC.1.)** S.A. le 2 janvier 1995.*

Dès le début de son activité ce dernier fut affecté au GED.

Il conserva ce poste jusqu'à son départ.

*La société **SOC.1.)** S.A. engagea encore le sieur **B.)** par contrat de travail en date du 26 janvier 1996.*

*A cette occasion, la société **SOC.1.)** S.A. était représentée notamment par le sieur **X.)** en sa qualité de directeur, mais également en sa qualité de responsable du projet GED.*
*Il était prévu que le sieur **B.)** commence son activité au sein de la société **SOC.1.)** S.A. le 22 avril 1996.*

Dès le début de son activité ce dernier fut affecté au GED.

Il conserva ce poste jusqu'à son départ.

*Le sieur **X.)** rejoignit le groupe GED dans le courant du dernier trimestre 1996, sans préjudice quant à la date exacte.*

*Seules 5 personnes, à savoir les sieurs **I.)**, **A.)**, **C.)**, **B.)** et **X.)** avaient travaillé à l'élaboration du GED.*

*Seules 4 personnes avaient effectivement achevé ce travail, à savoir les sieurs **A.)**, **C.)**, **B.)** et **X.)**.*

Le GED fut achevé à la fin de l'année 1996.

*A la fin du premier trimestre de l'année 1997, les quatre concepteurs du GED avaient quitté la société **SOC.1.)** S.A. en laissant le GED à l'abandon, alors que personne ne pouvait l'utiliser.*

*La société **SOC.1.)** S.A. avait signé en novembre 1995 un contrat de partenariat portant sur l'exploitation du software de gestion électronique de document **SOC.4.)**.*

*Les consorts **X.)**, **B.)**, **A.)** et **C.)** étaient les seuls à connaître l'utilisation de ce logiciel.*

*Leur départ a donc entraîné pour la société **SOC.1.)** S.A. l'obligation d'abandonner l'utilisation de **SOC.4.)**.*

*A l'époque du départ des sieurs **X.)**, **B.)**, **A.)** et **C.)**, ARTICOLD avait été vendu à 4 banques, à savoir la banque **BQUE.1.)**, la banque **BQUE.2.)**, la banque **BQUE.3.)** et la banque **BQUE.4.)**.*

*Avec le départ de ces 4 personnes, c'est-à-dire des seules personnes qualifiées pour utiliser un GED (que ce soit ARTICOLD ou **SOC.4.)**), les 4 clientes en question prirent la décision de quitter la société **SOC.1.)** S.A..*

Ces clientes représentaient en plus de la vente du produit à proprement parler un chiffre d'affaires de 250.000.- flux annuel pour chacune d'entre elles.
*A la même époque, des pourparlers avancés, menés par le sieur **X.)**, existaient entre société **SOC.1.)** S.A. et la **BQUE.6.)**.*

Ce contrat devait porter sur un montant de 8.000.000.- flux hors frais de maintenance.

*A la même époque encore, la société **SOC.1.)** S.A. avait vendu **SOC.4.)** à la **BQUE.5.)** pour un montant de 17.019.922.-flux.*

*La perte de ces clients a causé un préjudice à la société **SOC.1.)** S.A. qui s'élève aux montants suivants :*

- *perte du contrat de maintenance avec la banque **BQUE.1.)** (250.000/an sur 1997, 1998 et 1999) : 750.000.-.*

- *perte du contrat de maintenance avec la banque **BQUE.2.)** (250.000/an sur 1997, 1998 et 1999) : 750.000.-.*

- *perte du contrat de maintenance avec la banque **BQUE.3.)** (250.000/an sur 1997, 1998 et 1999) : 750.000.-.*

- *perte du contrat de maintenance avec la banque **BQUE.4.)** (250.000/an sur 1997, 1998 et 1999) : 750.000.-.*

- *perte du contrat avec la **BQUE.5.)** 34.000.000.-*

- *perte du contrat avec la **BQUE.6.)** 8.000.000.- .*

Du fait du départ de l'intégralité du personnel connaissant l'utilisation du GED en général, la formation de nouveaux salariés sur ledit matériel fut nécessaire.

*Le GED **SOC.4.)** étant proposé par le groupe concurrent **SOC.2.)**, la société **SOC.1.)** S.A. à dû se doter d'un nouveau GED.*

Les nouveaux salariés ont dû se former eux-mêmes sur le GED.

Six mois sont nécessaires pour former valablement du personnel sur ce type de logiciel.

*Dans le courant du 1er semestre 1997, la société **SOC.1.)** S.A. a engagé deux nouveaux salariés, les sieurs **J.)** et **K.)**, affectés au GED.*
*Un troisième salarié, le sieur **L.)** fut engagé pour être affecté au GED.*

*Le départ des sieurs **A.)**, **B.)**, **C.)** et **X.)**, entre le mois de novembre 1996 et le mois de février 1997, sans préjudice quant à la date exacte, a considérablement désorganisé la société **SOC.1.)** S.A., alors qu'ils étaient les seuls à savoir et à pouvoir, en leur qualité de concepteur, manipuler le programme informatique de « Gestion Electronique de Document » ARTICOLD et alors qu'ils étaient les seuls à savoir utiliser le GED **SOC.4.)**.*

*La société **SOC.1.)** S.A. a dû suspendre, pendant plusieurs mois, sans préjudice quant à la durée exacte, l'utilisation du programme GED au détriment de ses clients.*

*Le départ des sieurs **A.)**, **B.)**, **C.)** et **X.)** a eu pour conséquence, au début de l'année 1997, sans préjudice quant à la date exacte, le départ de quatre clients qui avaient recours au programme GED ARTICOLD de la société **SOC.1.)** S.A. établi par les défendeurs.*

*Le départ des sieurs **A.)**, **B.)**, **C.)** et **X.)** a également eu pour conséquences, au début de l'année 1997, sans préjudice quant à la date exacte, la fin de l'utilisation,*

*par la société **SOC.1.)** S.A., de la « Software Unit de **SOC.4.)** » qui proposait également un système d'exploitation d'un GED. »*

X.) conclut à la confirmation de la décision entreprise. Il soutient n'avoir fait qu'user de son droit de démissionner, conteste les faits et fautes qui lui sont reprochés, les dommages invoqués, l'existence d'un lien de causalité entre les fautes et préjudices allégués, donc toute responsabilité de sa part dans les préjudices en question. Le salarié explique notamment que sa démission a eu pour cause, non pas une quelconque intention de nuire, mais des changements objectifs dans la direction et l'actionnariat de la société anonyme **SOC.1.)**. Il conteste pour autant que sa responsabilité contractuelle est concernée, encore spécialement le caractère prévisible du dommage dont fait état la société anonyme **SOC.1.)**.

Il conclut au rejet de l'offre de preuve de la société anonyme **SOC.1.)** et propose de son côté pour autant que de besoin d'établir par voie testimoniale que :

*« que depuis le mois d'octobre 1996, sans préjudice quant à la date exacte, de nombreux changements se sont produits au sein de la société **SOC.1.)**,*

*qu'ainsi, l'actionnaire **BQUE.7.)** est devenu actionnaire minoritaire et le sieur **D.)** a acquis 25 % des parts sociales,*

*que le sieur **D.)** est également devenu Administrateur Délégué et Directeur Général d'**SOC.1.)**,*

*que **D.)**, seul maître à bord, a immédiatement imposé dans tous les domaines des changements radicaux,*

*qu'au mois de novembre 1996, sans préjudice quant à la date exacte, un premier employé en la personne **M.)**, sales accountant manager depuis plus de 5 ans, a donné sa démission,*

*qu'en date du 24 novembre 1996, le sieur **X.)** a donné sa démission,*
*qu'au mois de décembre 1996, sans préjudice quant à la date exacte, la société **SOC.1.)** a dû enregistrer les démissions de Monsieur **N.)**, sales accountant manager, de Monsieur **O.)**, technicien, et de Madame **P.)**, secrétaire,*

*que suite au changement d'actionnariat, du personnel dirigeant et d'une partie du personnel tout court, une grande incertitude a régné au sein de la société **SOC.1.)**,*

*que le climat de travail au sein d'**SOC.1.)** s'en est ressenti et a rapidement détérioré,*

*que l'annonce dans les journaux que **SOC.4.)** avait conclu un accord de partenariat avec **SOC.2.)** a conforté la détermination de Messieurs **A.)**, **B.)** et **C.)** à donner leur démission,*

*qu'en effet, ils sont tous trois des spécialistes de maniement des produits **SOC.4.)**,*

*que la société **SOC.4.)** a commencé à négocier avec la société **SOC.2.)** en date du 16 janvier 1997,*

*qu'un contrat de distribution a été conclu entre **SOC.4.)** et **SOC.2.)** en date du 24 janvier 1997,*

que cet accord a été publié dans les journaux en date du 29 janvier 1997,

*que c'est à la lecture de la publication de cet accord que Messieurs **B.)** et **C.)** ont donné leur démission en date du même 29 janvier 1997 et que Monsieur **A.)** a donné sa démission en date du « 29 février 1997 »,*

*que si **SOC.4.)** avait conclu un accord avec **SOC.2.)**, une société concurrente à **SOC.1.)**, il ne serait qu'une question de temps pour que **SOC.4.)** cesse sa collaboration avec **SOC.1.)**,*
*que c'est pour ces raisons que Messieurs **A.)**, **B.)** et **C.)** ont, chacun de son côté, et sans que le sieur **X.)** y soit pour quelque chose, pris la décision d'aller vers le devant et d'anticiper le futur incertain d'**SOC.1.)** par l'acceptation d'un nouvel emploi ;*

*qu'il résulte de ce qui précède que la démission du sieur **X.)** n'a eu pour cause aucune intention de nuire, mais des changements objectifs dans l'organisation interne de la société **SOC.1.)**. »*

La société anonyme **SOC.1.)** réplique en ce qui concerne l'argument tiré du défaut de caractère prévisible de son dommage, que la réparation ne saurait par application de l'article 1150 du code civil, être limitée au seul dommage prévisible, **X.)** ayant commis une faute à l'occasion de sa démission.

Elle affirme dans un ordre subsidiaire et dans la mesure où il serait décidé que la réparation se limiterait au seul dommage prévisible que le dommage était prévisible, **X.)** devant savoir que son employeur allait perdre des contrats de maintenance, que la société anonyme **SOC.1.)** allait être paralysée pendant plusieurs mois, le temps de former de nouveaux salariés à un GED et que son départ entraînerait celui de la **BQUE.5.)** et éventuellement celui de la **BQUE.6.)**.

A défaut d'appel incident, le moyen tiré de la forclusion à agir n'est plus soumis à la connaissance de la Cour d'appel.

Il découle des développements de la partie appelante que la démission de **X.)**, précédée des actes préparatoires antérieurs et suivie des actes exécutoires ci-dessus décrits, est considérée comme constituant la cause génératrice des divers dommages invoqués. Tous les dommages sont indissociables de la démission.

Il est incontesté que la démission de **X.)** a été réalisée moyennant préavis (cf. décision non critiquée des juges de première instance à ce sujet et conclusions de la partie appelante du 22 septembre 1999 où il est à la page 4, fait référence à l'expiration du délai de préavis à la date du 28 février 1997).

La société anonyme **SOC.1.)** reproche à **X.)**, non pas une inobservation des règles légales en matière de démission, mais d'avoir fait un usage fautif, voire abusif du droit à lui reconnu de démissionner. La demande n'est pas exercée sur fondement d'une disposition de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail relative à la démission.

Il est de principe que le salarié est libre de quitter l'entreprise sans motif, sous condition de respecter le délai de préavis dont il est débiteur. La démission n'ayant pas à être motivée, même devant le juge, le salarié n'a pas à se justifier des motifs qui le poussent à quitter son emploi. La loi luxembourgeoise (cf. articles 20 et 21 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail) ne renferme pas de disposition expresse prévoyant la possibilité de condamner le salarié, démissionnant avec préavis, à payer à à un titre quelconque à son employeur, outre une indemnité de préavis, encore des dommages et intérêts.

C'est d'abord à juste titre que les juges de première instance ont décidé que le droit de démissionner du salarié ne pouvait être écarté par une disposition contractuelle. Nonobstant le fait que l'écrit en question s'analyse en une simple déclaration d'intention de **X.)** plutôt qu'en un engagement formel de sa part, il est en effet admis qu'une clause qui, en définitive a pour but de dissuader le salarié de quitter prématurément l'entreprise est entachée de nullité comme faisant obstacle indirectement au droit que l'employé tient d'une disposition d'ordre public de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée.

L'article 47 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, figurant sous le chapitre 21 ayant trait à la responsabilité quant aux risques de l'entreprise, est conçu comme suit : « L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence ». Il institue un régime dérogatoire au droit commun et la responsabilité pécuniaire du salarié envers son employeur ne peut être engagée que dans les cas y limitativement prévus.

Pour que l'employeur puisse voir retenir la responsabilité du salarié sur fondement de l'article 47 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, il lui incombe de rapporter la preuve, soit d'un acte volontaire, soit d'une négligence grave ayant occasionné un préjudice. Cet article vise tout préjudice que l'employeur peut subir du fait de l'inexécution ou de la mauvaise exécution en général par le salarié d'une obligation contractuelle en cours de contrat, à l'exclusion toutefois des dommages spécifiques censés découler de la rupture de la relation de travail. Il existe en matière de rupture du contrat de travail une réglementation spécifique n'accordant pas à l'employeur le droit à l'obtention de dommages-intérêts pour un préjudice trouvant son origine dans une démission moyennant préavis opérée par le salarié.

L'article 47 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail n'est donc pas d'application en l'espèce.

Dans la matière spéciale du droit du travail, les droits et devoirs des parties au contrat sont circonscrits de manière précise et leurs actions respectives sont organisées minutieusement dans des dispositions légales manifestement dérogatoires au droit commun. Les règles à caractère tout à fait général des articles 1134 alinéa 3 et surtout 6-1 du code civil en peuvent donc être invoquées pour justifier des prétentions indemnitaires de l'employeur non prévues, donc exclues en matière de droit du travail.

La société appelante se prévaut encore d'une démission abusive de **X.)**. Aucune base légale n'est indiquée par la société anonyme **SOC.1.)** qui renvoie au sujet de cette notion à des jurisprudences et doctrine françaises. Les citations se rapportent à une disposition légale précise, - n'ayant pas son équivalent en droit luxembourgeois-. Le code du travail français a en effet expressément prévu l'hypothèse d'une résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié qui serait abusive et ouvrirait donc droit à des dommages et intérêts, l'article L.122-13, alinéa 1er du code du travail disposant que : « la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'initiative du salarié ouvre droit, si elle est abusive, à des dommages-intérêts ».

En l'absence de disposition légale correspondante en droit luxembourgeois, la société anonyme **SOC.1.)**, ne peut se prévaloir d'une démission abusive, le législateur n'ayant pas voulu indemniser un tel préjudice.

Par ailleurs, il est même en droit français, certain que, cet abus de droit doit être manifeste si l'employeur entend faire condamner le salarié à des dommages-intérêts. L'abus de droit est caractérisé par un comportement délibérément fautif. Le départ brutal du salarié ne constitue pas en soi, même s'il est caractérisé, une faute ouvrant droit à des dommages et intérêts. Il n'ouvre droit qu'à une indemnité compensatrice de préavis ou « indemnité de brusque rupture ». Il appartient à

l'employeur de démontrer la faute du salarié, le préjudice qu'il a subi du fait de la rupture indépendamment de celui résultant du non-respect du préavis et le lien de causalité entre la faute susvisée et le dommage.

L'offre de preuve de la société anonyme **SOC.1.)** a cependant pour unique objectif un historique détaillé de faits juxtaposés, de circonstances malencontreuses, censées avoir eu pour conséquence des préjudices dans le chef de la société anonyme **SOC.1.)**. Le déroulement des faits allégué, à le supposer établi, permet d'expliquer la situation financière dont il est fait état par la partie appelante. Il ne renferme cependant aucun renseignement tant soit peu certain quant à l'origine de la démission de **X.)**, voire à une démission collective des salariés visés intervenue sur instigation de **X.)**, ou à lui imputable, aucune indication non équivoque permettant de déceler un usage abusif du droit de démissionner des salariés, aucun fait tant soit peu certain permettant de conclure que **X.)** en ait été l'initiateur.

Il appert des développements précédents (l'employeur ne pouvant par le biais de dispositions générales, édictées en l'espèce en matière de responsabilité délictuelle, faire échec à la législation spéciale édictée en matière de droit du travail, offre de preuve non pertinente), indépendamment du problème de la compétence des juridictions du travail pour connaître de la responsabilité délictuelle d'un salarié et de la possible qualification délictuelle du prétendu fait générateur de responsabilité, que la demande n'est pas non plus à admettre sur cette base.
Il s'ensuit que le jugement déféré est à confirmer, la société anonyme **SOC.1.)** étant à débouter de son appel.

La demande de la société anonyme **SOC.1.)** en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter. Ayant exercé un recours injustifié et étant de ce fait à condamner aux frais et dépens de l'instance, la société anonyme **SOC.1.)** omet en effet de prouver en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais irrépétibles qu'elle prétend avoir exposés.

X.) est de son côté à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, étant donné qu'il n'est en l'occurrence pas établi qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il soutient avoir à supporter.

P A R C E S M O T I F S :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, le représentant du ministère public entendu en ses conclusions,

déclare l'appel de la société anonyme **SOC.1.)** recevable, mais non fondé ;

confirme le jugement entrepris ;

déboute les parties de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne la société anonyme **SOC.1.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître René FALTZ, avocat concluant, qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.