Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf novembre deux mille douze.

Numéro 36369 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Michel REIFFERS, premier conseiller,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Gilles HOFFMANN, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 24 décembre 2009,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Marc KLEYR, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée B (B s.à r.l.), établie et ayant son siège social à L-5326 Contern, 15, rue Edmond Reuter, représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

appelante par incident,

comparant par Maître François WARKEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 6 mars 2012.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête du 14 avril 1999, A réclama à son ancien employeur la société anonyme B (en abrégé B) suite à son licenciement avec préavis qu'il qualifia d'abusif différents montants indemnitaires.

Par un jugement du 4 mai 2000 le tribunal du travail a sursis à statuer sur la demande en attendant l'issue de l'instance pénale engagée par le Ministère public contre le salarié suite au dépôt d'une plainte avec constitution de partie civile par la société B.

Une première plainte avait été déposée par la société B contre X le 18 janvier 1999 entre les mains du procureur d'Etat et une seconde du 10 novembre 1999 avec constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction près le tribunal d'arrondissement pour « délit de divulgation méchante du secret d'affaires ou d'entreprise, de vol, de violation du secret professionnel et d'extorsion ».

Par une ordonnance rendue par la chambre du conseil du tribunal d'arrondissement de Luxembourg en date du 29 mai 2008, confirmée par un arrêt rendue par la chambre du conseil de la Cour d'appel en date du 31 octobre 2008, un non lieu à poursuite a été décidé en faveur de A.

Dans la requête introductive d'instance A réclama en fait :

-Principalement le montant de 123.946,76 euros correspondant à l'indemnité prévue par la convention transactionnelle du 10 février 1999 ;

- subsidiairement, le même montant pour rupture abusive d'accord de principe, sinon pour rupture abusive des pourparlers d'arrangement transactionnel ;

-plus subsidiairement, le même montant à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral du chef de licenciement irrégulier et abusif ;

-en toute hypothèse, le montant de 16.2370,26 euros à titre de dommages et intérêts résultant du comportement déloyal de l'employeur ayant consisté à intervenir auprès des concurrents européens pour éviter que Ane se fasse embaucher par ces derniers ;

-il sollicite finalement une indemnité pour irrégularité en la forme du licenciement d'un montant de 5.825,50 euros.

Par un contrat de travail à durée indéterminée du 28 novembre 1995, A a été engagé par la société C en qualité de « Manager Information Technology ». Ce contrat de travail a été résilié d'un commun accord entre les parties en date du 10 octobre 1997, avec effet au 14 octobre 1997, alors qu'il a été muté à l'intérieur du groupe de sociétés vers la société anonyme B. Suivant un contrat de travail du 20 octobre 1997, il a été engagé par la société B comme « Director Product Mangement ». La rémunération brute a été initialement fixée à 235.000.- LUF.

Il fit exposer que la société B (ci-après B) fait partie d'une groupe important comprenant plusieurs sociétés, à savoir le groupe D, faisant à son tour partie du groupe multinational ayant pour maison mère la société suédoise E.

Par lettre recommandée datée du 9 décembre 1998, A a été licencié avec un préavis de deux mois, avec dispense de travailler pendant le préavis.

Afait exposer ne pas avoir sollicité auprès de son employeur les motifs à la base de son licenciement dans le délai prévu par la loi, étant donné que l'employeur aurait formulé à son égard des propositions d'arrangement et d'indemnisation.

Ainsi, il n'aurait formulé par écrit sa demande de motifs qu'en date du 21 janvier 1999. Il affirme avoir cependant demandé oralement les motifs avant cette date.

Suite à son courrier du 21 janvier 1999, la société B aurait organisé une entrevue entre parties pour le 3 février 1999 pour tenir des pourparlers d'arrangement. Entre le 3 et le 10 février 1999, il y aurait eu des négociations entre parties pour finaliser une convention transactionnelle.

Un premier projet de convention aurait été convenu entre parties en date du 4 février 1999, suivi d'une deuxième version du 5 février et d'une troisième du 10 février 1999. A cette dernière version, A aurait encore apporté quelques précisions non essentielles et la signature de la convention aurait été prévue pour le 12 février 1999.

Il aurait été prévu, dans cette dernière version, que A se verrait attribuer une indemnisation à hauteur de 5 millions de LUF.

Or, en date du 12 février 1999, l'employeur aurait refusé, sans raison, la signature de la convention transactionnelle.

Afait encore valoir que la société B serait intervenu directement auprès des trois grandes sociétés concurrentes européennes pour obtenir qu'il ne soit embauché par l'une d'elles.

La société B fait valoir qu'elle aurait été victime d'actes de chantage de la part de son ancien salarié A. Ainsi, suite à deux courriers restés sans réponses adressés par ce dernier à la société B en décembre 1999, il aurait, le 6 janvier 1999, envoyé un message électronique à F, directeur général de la société B, à partir d'une adresse e-mail fictive et contenant en annexe un fichier confidentiel de la société B comportant les tarifs qu'elle a appliqué à ses clients.

En date du 18 janvier 1999, la société B aurait porté plainte pour ces faits auprès du Procureur d'Etat. En date du 20 septembre 1999, elle se serait constituée partie civile.

Le 20 janvier 1999, A aurait envoyé un message électronique à F pour lui rappeler qu'il aurait été convenu qu'après son licenciement, qu'ils se revoient pour *« en régler les aspects contractuels et indemnitaires »*. Ce message se terminerait de la façon suivante : *« Sans réponse de ta part avant le 27 janvier 1999, je me verrai dans l'obligation de rechercher d'autres voies d'indemnisation. »*

Or, selon la partie défenderesse, de telles discussions n'auraient jamais été envisagées par elle.

En date du 21 janvier 1999, A aurait adressé un courrier à la société B pour lui rappeler qu'il serait toujours dans l'attente des motifs de son licenciement qui ne lui étaient pas parvenus malgré « mes premières tentatives restées infructueuses. »

La société B conteste qu'il y ait eu ces « tentatives » de la part de A. Elle conteste par ailleurs avoir jamais obtenu une quelconque demande de motifs de A.

Le 30 janvier et le 1er février 1999, F aurait reçu en copie deux messages électroniques adressés à deux sociétés concurrentes de la société B auxquels était annexé le même fichier confidentiel relatif aux tarifs de la société B. D'après l'employeur, seul A aurait eu accès à la fois à ce fichier et aux adresses électroniques des deux destinataires. Ces messages auraient été envoyés à partir d'adresses électroniques fictives par les dénommés « Paul Smith » et « Bill Gates ». Les adresses sur « hotmail.com » ouvertes à ces deux noms auraient été fermées par la suite.

Après la réception du message de « Bill Gates » en date du 1er février 1999, F aurait appelé Aà son domicile pour lui proposer une réunion pour le 3 février 1999.

Lors de cette réunion, où étaient présents F, G et A, ce dernier aurait revendiqué de l'argent sans avancer un motif ou un montant. Il aurait finalement avoué avoir été l'auteur des messages envoyés par « Paul Smith » et « Bill Gates » et détenir des informations confidentielles sur la société B. Il aurait demandé le paiement de 5.000.000,- LUF en échange de ces documents.

Le 4 février 1999, F aurait adressé un premier projet de convention à A avec la demande de le compléter avec les noms des fichiers en sa possession (« I would appreciate if you would complete the list of documents in your possession and add this in the agreement »).

A défaut d'acceptation de ce projet par A et sous la menace par ce dernier de diffuser les documents en sa possession, d'autres projets de convention auraient été élaborés. En tout, il y aurait eu cinq projets de convention.

La partie défenderesse renvoie à ce sujet au troisième projet qui contient l'engagement pour Ade restituer les documents confidentiels et sa confirmation qu'il n'aurait pas révélé des informations confidentielles à la concurrence.

Un rendez-vous fixé au 5 février 1999 aurait été décommandé en dernière minute par Asous prétexte de l'hospitalisation de son enfant. Un nouveau rendez-vous aurait été fixé pour le 12 février 1999 à 9.00 heures dans les bureaux de la société employeuse.

A cette date, A serait passé une demi-heure avant l'heure convenue pour déposer à la réception une enveloppe contenant des documents sans valeur. A 9.10 heures, A aurait appelé F pour lui demander de venir avec l'argent au centre commercial Concorde, situé en proximité du siège de la société B. F aurait refusé ce nouveau rendez-vous et aurait à cette occasion remarqué à A qu'il n'aurait pas encore remis les documents confidentiels.

Le tribunal du travail a, par jugement du 19 novembre 2009, :

- donné acte à la société B de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 € et de l'augmentation de la demande en allocation d'une indemnité de procédure de A,
- déclaré irrecevable la demande de Aen dommages-intérêts pour irrégularité en la forme du licenciement,
- déclaré non fondées les demandes de A en exécution de la transaction et en dommages-intérêts pour rupture abusive de pourparlers,
- déclaré fondée la demande de A en paiement de son préjudice subi suite à l'intervention de l'employeur auprès des entreprises concurrentes en vue d'empêcher son embauche pour un montant évalué ex aequo et bono à 2.000 €,

- condamné la société B à payer à A la somme de 2.000 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,
- pour le surplus et avant tout autre progrès en cause, admis A à prouver par témoins les faits plus amplement repris dans son offre de preuve.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a

1) concernant la validité de la transaction du 10 février 1999, qui est formellement contestée par l'employeur en raison du fait qu'il n'a pas signé la prédite convention et ensuite en raison du fait que son consentement a été vicié par le fait du salarié, et après avoir analysé les conditions d'application de l'article 2044 du code civil relatif aux transactions, le tribunal du travail a décidé que l'acquiescement de l'employeur à la transaction ne résultait pas à suffisance de droit des éléments du dossier et a dès lors dit que le salarié n'a pas prouvé l'accord des volontés de sorte qu'il a débouté l'appelant de sa demande principale.

2) concernant la demande en dommages et intérêts pour rupture des pourparlers par l'employeur, en raison du comportement déloyal de l'employeur qui, après avoir négocié une transaction avec lui, a brutalement abandonné les pourparlers et refusé de signer la convention, le tribunal a décidé, qu'au vu de l'attestation judiciaire de F qui confirme que le salarié a reconnu être l'auteur des messages électroniques faits sous de faux noms et contenant des documents confidentiels et qu'il s'est présenté à la réception de la société B le 12 février 1999 pour remettre tous les documents en sa possession sans se rendre dans les bureaux et sans signer la transaction, il n'était pas prouvé que la rupture de ces pourparlers est imputable à l'employeur voire même que ce dernier ait eu un comportement déloyal à l'égard du salarié et l'a débouté de sa demande.

3) concernant le licenciement, le tribunal a considéré que le salarié, qui n'avait pas demandé les motifs gisant à la base de son congédiement conformément à l'article L.124-5.(1) du code du travail, pouvait cependant apporter la preuve que le licenciement constitue un acte économiquement anormal, partant abusif et a admis le salarié à prouver par témoins les faits offerts en preuve à l'exclusion des deux derniers alinéas et a sursis à statuer sur la demande en indemnisation ;

4) concernant la demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement le tribunal du travail a relevé que cette demande ne figurait pas dans la requête introductive d'instance a l'a déclarée nouvelle et donc irrecevable sur base de l'article 53 du NCPC ;

5)concernant la demande en réparation du préjudice subi suite à l'intervention de l'employeur auprès des entreprises concurrentes en vue d'empêcher l'embauche de A, partant pour violation par l'employeur de son obligation de loyauté sinon sur base de sa responsabilité délictuelle prévue par les articles 1382 et 1383 du code

civil, le tribunal a constaté, sur base des courriers versés, que l'employeur avait bien contacté deux sociétés étrangères et que la cause de la non embauche de Apar ces sociétés était due à cette intervention, de sorte qu'il a qualifié le comportement de l'employeur de déloyal et a accordé au salarié de ce chef la somme de 2.000 euros.

A a régulièrement relevé appel par acte de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN du 24 décembre 2009.

L'appelant demande à la Cour de dire l'appel fondé et justifié et par réformation du premier jugement de première instance, à titre principal, déclarer fondée la demande de A en exécution de la transaction et, partant, condamner la partie B à payer à A le montant de 123.946,76 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ; à titre subsidiaire, dire que la partie B a engagé sa responsabilité contractuelle, sinon délictuelle pour rupture abusive d'accord de principe, sinon pour rupture abusive de pourparlers d'arrangement transactionnel, et en conséquence, condamner la partie B à payer à A le montant de 123.946,76 € à augmenter des intérêts légaux de retard à partir de la demande en justice jusqu'à solde ; en tout état de cause, condamner la partie B à payer à A le montant de 162.370,26 € à augmenter les intérêts légaux au jour de la demande en justice jusqu'à solde, à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice subi par A suite à l'intervention de l'employeur auprès des entreprises concurrentes en vue d'empêcher son embauche ; déclarer la demande relative à l'allocation de domamges et intérêts pour irrégularité formelle du licenciement recevable, fondée et condamner la partie B à payer à A une indemnité équivalente à un mois de salaire pour licenciement irrégulier en la forme, soit la somme de 5.825,50 €, à augmenter des intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice et jusqu'à solde.

L'appelant estime que la transaction du 10 février 1999 était parfaite dans la mesure où il y a eu concordance exacte entre l'offre de B sa et son acceptation, même si certains points mineurs pouvaient encore être débattus, qu'il y a bien eu des concessions réciproques des parties et qu'il n'a, a aucun moment, exercé des violences de nature à vicier le consentement de son employeur.

Il prétend ensuite que la rupture des pourparlers par une des parties doit être loyale et reposer sur des motifs légitimes ; or, le fait de déposer une plainte au pénale contre lui bien avant le début des pourparlers, l'employeur a usé de manœuvres déloyales dans la conduite de ces pourparlers alors que le salarié ignorait tout de ces plaintes et en interrompant ensuite brutalement les pourparlers engageant par là sa responsabilité sinon contractuelle du moins délictuelle.

L'appelant demande encore à la Cour, par réformation, d'augmenter le montant lui accordé pour le préjudice subi suite à l'intervention de son ancien employeur après des sociétés concurrentes en vue d'empêcher son embauche à la somme de

16.2370,26 euros correspondant au préjudice spécial subi par lui et calculé par rapport à une période de référence de 24 mois ; finalement, il est d'avis que sa demande pour irrégularité formelle du licenciement ne serait pas irrecevable.

Il formule encore une offre de preuve tendant à prouver que la société B est intervenue directement auprès de deux employeurs potentiels pour rendre impossible toute embauche de celui-ci par les sociétés H en Allemagne et la société I au Danemark.

L'intimée demande à la Cour :
quant à l'appel principal : de déclarer l'appel principal non fondé ; de confirmer le jugement du 19 novembre 2009 en ce qu'il a déclaré non fondées les demandes de A en exécution de la transaction et en dommages et intérêts pour rupture abusive de pourparlers ; confirmer le jugement du 19 novembre 2009 en ce qu'il a déclaré irrecevable la demande de A en dommages et intérêts pour irrégularité en la forme du licenciement ;
quant à l'appel incident : donner acte à B qu'elle relève appel incident du jugement intervenu ; déclarer l'appel incident recevable et fondé ; par réformation du jugement du 19 novembre 2009 constater que B n'est pas intervenue de manière déloyale auprès de ses concurrents pour les inciter à ne pas engager A; partant réformer le jugement du 19 novembre 2009 et débouter A de sa demande d'indemnisation de ce chef ; relever B de la condamnation intervenue en première instance de ce chef ; par réformation du jugement du 19 novembre 2009 dire que l'offre de preuve formulée par A relative aux motifs de son licenciement n'est ni précise, ni concluante, ni pertinente, partant la déclarer irrecevable ; déclarer le licenciement justifié partant débouter A de ses demandes d'indemnisations pour licenciement abusif.

L'intimée relève appel incident des décisions du tribunal du travail ayant déclaré fondée la demande du salarié en réparation du préjudice prétendument subi par lui suite à l'intervention par B auprès des entreprise concurrentes en vue d'empêcher son embauche et contre la décision ayant admis le salarié a prouver par témoins que son licenciement est abusif.

L'intimée soutient que s'il est vrai qu'elle a eu des contacts avec deux sociétés étrangères, il laisserait d'être prouvé qu'elle leur ait déconseillé d'embaucher le salarié ou qu'elle leur ait dit des propos malveillants à son égard ; elle conteste encore tout préjudice dans le chef de son ex-salarié alors qu'il n'est pas prouvé que ces sociétés l'aurait engagé ; la perte d'une chance invoquée par le salarié serait dès lors hypothétique.

L'intimée est d'avis que l'offre de preuve formulée par l'appelant pour établir le caractère abusif de son licenciement est imprécise et trop générale pour être admissible et ne contiendrait aucun fait permettant de dire que le salarié a fait son

travail correctement ; de même elle prétend que les faits offerts en preuve ne constitueraient pas les raisons pour lesquelles il a été licencié.

Concernant le déroulement des pourparlers relatif aux différentes transactions versées en cause, la Cour renvoie à la relation correcte faite par le tribunal du travail.

Relativement à la validité de la transaction du 10 février 1999 ainsi qu'à sa force exécutoire entre parties, et indépendamment du fait de savoir si oui ou non des menaces ont été exercées par le salarié sur son employeur dans le cadre de ces pourparlers, la Cour fait siens les arguments avancés par le tribunal du travail pour décider que le salarié, qui avait encore proposé des amendements au projet de la transaction lui soumis par l'employeur, amendements portant sur des éléments essentiels de la transaction, n'avait pas rapporté la preuve de l'accord des volontés et débouté l'appelant de sa demande principale.

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail sur base de l'attestation judiciaire établie par le témoin certificateur F, lequel a attesté que le salarié qui s'est présenté à la réception des bureaux de la société B pour remettre des pièces insignifiantes, mais qui ne s'est pas rendu dans les bureaux pour y signer la transaction à la date convenue, a, à bon escient, retenu qu'il n'était pas prouvé que la rupture de ces pourparlers est imputable à l'employeur voire même que ce dernier ait eu un comportement déloyal à son égard et l'a débouté de sa demande subsidiaire.

La Cour tient à relever que les moyens respectivement les arguments soulevés et développés par le salarié en appel n'apportent rien de nouveau, aucun élément nouveau par rapport à ceux invoqués en première instance, de sorte que le jugement est à confirmer sur ces points.

C'est toujours à bon droit que le tribunal du travail a déclaré irrecevable la demande du salarié en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement dès lors que cette dernière, qui a été formulée pour la première fois en première instance, et ne figurait pas dans la requête introductive d'instance, constituait en vertu de l'article 53 du NCPC une demande nouvelle partant irrecevable.

Le jugement est encore à confirmer sur ce point.

L'intimé relève appel incident de la décision du tribunal du travail ayant admis le salarié à prouver par témoins que son licenciement est abusif par application de l'article L.124-5.(1) du code du travail ; cet appel incident est irrecevable conformément à l'article 579 du NCPC, alors que le tribunal du travail n'a pas, concernant la nature du licenciement de Atranché définitivement ce problème au fond mais s'est contenté d'ordonner une mesure d'instruction.

Finalement, l'appelant demande à ce que la décision prise par le tribunal du travail concernant son indemnisation en réparation du préjudice subi par lui suite à l'intervention de l'employeur auprès des entreprises concurrentes en vue d'empêcher l'embauche de A violant ainsi son obligation de loyauté soit confirmée sur le principe. Il demande cependant par réformation l'augmentation du montant lui alloué pour le préjudice subi, tandis que l'intimée demande incidemment de réformer le jugement sur le principe même retenu, au motif qu'elle n'aurait pas conseillé à la concurrence de ne pas engager le salarié.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a, sur base du courrier du 4 mars 1999 émanant de la société H en réponse à la demande d'emploi de Asoumis à son appréciation, retenu que l'employeur avait contacté ladite société et que la cause de la non embauche de H était due à cette intervention.

Il ne résulte cependant pas du courrier de la société I du 19 mars 1999 que l'employeur serait intervenu auprès de cette société pour empêcher l'embauche de A.

Si le comportement de l'employeur peut d'une certaine façon être qualifié de déloyal en ce qui concerne la société H, la demande de A doit cependant être rejetée pour ne pas être fondée, alors qu'il laisse d'être prouvé que le salarié aurait été engagé par la concurrence et qu'il a partant subi le préjudice « spécial » allégué par lui.

Le jugement est dès lors à réformer sur ce point.

Au vu du résultat de l'instance d'appel, la demande du salarié basée sur l'article 240 du NCPC est à rejeter.

Celle de la société anonyme B est par contre fondée pour un montant de 1.000 €.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

Déclare l'appel principal recevable,

Le déclare non fondée,

Déclare l'appel incident partiellement irrecevable,

Le déclare pour le surplus fondé,

Réforme le jugement du 19 novembre 2009,

Dit la demande de A en paiement de dommages-intérêts pour le préjudice « spécial » subi suite au comportement déloyal de la société employeuse non fondée,

Décharge la société anonyme B de la condamnation au paiement de la somme de 2.000 € intervenue en première instance de ce chef,

Confirme le jugement entrepris pour le surplus,

Condamne A à payer à la société anonyme B la somme de 1.000 € sur base de l'article 240 du NCPC,

Rejette la demande de Abasée sur l'article 240 du NCPC,

Condamne Aaux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître François WARKEN, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture de l'arrêt a été faite en audience publique à la Cité Judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du Saint Esprit, par le premier conseiller Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle Hippert.