Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-quatre janvier deux mille treize.

Numéro 37944 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, faisant le commerce sous la dénomination CABINET A, établi à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ d'Esch-sur-Alzette du 13 août 2010,

comparant par Maître Sabine DELHAYE, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 3 juillet 2012.

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

B est entré au service de A le 7 juillet 2008. Le 5 janvier 2009 il a été licencié dans les termes suivants :

« Monsieur,
Conformément à l'article 4 de votre contrat de travail signé en date du 25 juin 2008, celui-ci est assorti d'une période d'essai de six mois prenant fin en date du 7 janvier 2009.
Nous ne souhaitons pas poursuivre notre collaboration. En conséquence votre contrat prendra fin à l'expiration du délai de préavis légal.
(...). »

Par requête du 18 mars 2009, B a fait convoquer son ancien employeur, A devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif les montants suivants:

- dommage matériel : 10.000,00 euros
- dommage moral : 8.000,00 euros
- indemnité compensatoire de préavis : 6.000,00 euros
- arriérés de salaire : 580,64 euros
- treizième et quatorzième mois : 3.000,00 euros

soit au total la somme de 27.580,64 euros, outre les intérêts légaux et une indemnité de procédure de 1.000 euros.

B a encore demandé la condamnation de A à lui remettre sous peine d'astreinte divers documents plus amplement détaillés dans la requête introductive d'instance.

A l'audience des plaidoiries du 23 mars 2010, A s'opposa à la demande en invoquant la nullité du contrat de travail pour faute grave équipollente au dol consistant dans le fait pour le demandeur d'avoir sciemment caché à son employeur qu'il était le gérant statutaire d'une société concurrentielle. Il a encore formulé une demande reconventionnelle en paiement du montant de 25.000 euros à titre de dommages et intérêts sur base des manœuvres dolosives du requérant lors de la signature du contrat de travail.

A l'audience du 22 juin 2010, l'ETAT du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé acte de son recours en remboursement par l'employeur du montant de 1.190,31 euros représentant les indemnités de chômage versées à B pour la période du 15 au 29 mars 2009.

Par jugement contradictoire du 13 juillet 2010, le tribunal du travail a annulé le contrat de travail du 25 juin 2008, a déclaré le licenciement du 5 janvier 2009 abusif, a dit non fondée la demande de B en réparation des préjudices matériel et moral, a dit fondée sa demande du chef d'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.000 euros, fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 580,64 euros et fondée sa demande en paiement d'un 13e et 14e mois pour le montant de 3.000 euros. Il a en conséquence condamné A à payer à B le montant total de 9.580,64 euros.

Il a déclaré non fondée la demande reconventionnelle de A et non fondée la demande de l'ETAT. Il a dit non fondée la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure et fondée celle de B pour le montant de 1.000 euros.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a d'abord retenu qu'en cachant à son employeur qu'il était le gérant statutaire d'une société concurrentielle dénommée C, respectivement D depuis le 24 juin 2005, le requérant avait commis une manœuvre dolosive sans laquelle A n'aurait pas conclu le contrat et travail et que cette manœuvre justifie la nullité du contrat de travail.

Le tribunal a ensuite retenu que malgré la nullité du contrat de travail, il n'en est pas moins resté que le requérant, qui et entré au service du défendeur le 7 juillet 2008, a été licencié le 5 janvier 2009 avec effet immédiat sans indication de motifs, de sorte que le licenciement était abusif.

Par exploit d'huissier du 13 août 2010, A a relevé appel de ce jugement. Il conclut, par réformation, à entendre dire que le licenciement était justifié par le comportement fautif de B et partant à s'entendre décharger de toutes les condamnations intervenues à son égard. Il demande encore une indemnité de procédure de 2.000 euros. Il réitère sa demande en dommages et intérêts en paiement du montant de 25.000 euros pour le préjudice subi du fait du comportement dolosif de son salarié.

B interjette appel incident en ce que le tribunal du travail a prononcé la nullité du contrat de travail entre parties en ce qu'il n'a pas fait droit à ses demandes en indemnisation du dommage matériel et moral subi, en l'occurrence, 4 mois à 3.000 euros à titre de préjudice matériel et 2 mois à 3.000 euros à titre de préjudice moral et en ce qu'il a alloué à A une indemnité de procédure de 1.000 euros.

- **<u>la nullité du contrat de travail :</u>**

B fait grief au tribunal du travail d'avoir annulé le contrat de travail pour cause de dol dans son chef.

Il conteste « formellement » avoir usé de manœuvres dolosives vis-à-vis de son employeur.

Conformément au droit commun, l'existence d'un vice du consentement au moment de la conclusion du contrat de travail constitue en principe une cause de nullité.

L'article 1116 du code civil énonce que :
Le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté. Il ne se présume pas et doit être prouvé.

C'est à juste titre et pour les motifs que la Cour fait siens que le tribunal du travail a retenu que la réticence dolosive par une partie au sujet de son activité professionnelle peut constituer une manœuvre dolosive de nature à vicier le consentement de l'autre partie.

L'article 9 du contrat de travail stipule qu'*il est interdit au salarié de traiter des affaires sans l'assentiment écrit de l'employeur, dans la branche de ce dernier, soit pour son propre compte soit pour le compte d'un tiers. L'infraction à cette disposition de la part du salairé entraînera la résiliation immédiate du contrat de louage de services avec dommages et intérêts à charge du salarié.*

Il s'en dégage que le non-exercice d'une activité concurrentielle par le salarié dans la même branche d'activité a déterminé A à conclure le contrat de travail.

Il s'ensuit que c'est à juste titre que le tribunal du travail a prononcé la nullité du contrat de travail du 25 juin 2008.

<u>Les conséquences de la nullité du contrat de travail :</u>

A de son côté fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu que nonobstant la nullité du contrat de travail, le salarié est fondé à réclamer à son employeur le paiement des salaires dus en raison de son travail et une indemnisation du préjudice à lui causé par la rupture par l'employeur des relations de travail.

Il expose qu'en statuant ainsi, le tribunal du travail aurait fait une mauvaise application des conséquences de la nullité du contrat de travail, alors que le contrat de travail est un contrat qui doit s'exécuter de bonne foi et celle-ci aurait fait défaut dans le chef de B depuis la conclusion du contrat de travail et tout au long de la période d'essai.

En outre, le tribunal aurait mal interprêté son courrier de licenciement du 5 janvier 2009. Il n'aurait jamais reconnu avoir licencié abusivement son salarié, mais aurait seulement admis qu'il n'avait pas correctement appliqué le délai de préavis.

B conclut à la confirmation du jugement en ce que le tribunal du travail a décidé que le licenciement était abusif. Celui-ci serait intervenu en dehors du délai pour mettre fin au contrat de travail pendant la période d'essai, de sorte que le contrat serait à considérer comme ayant été conclu pour une durée indéterminée. En outre, le délai de préavis énoncé dans la lettre de licenciement n'aurait pas été respecté en raison de la désaffiliation du salarié depuis le 6 janvier 2009.

Il y a lieu d'abord de constater que la nullité du contrat de travail affecte toute la convention entre parties y compris la période d'essai y stipulée.

Il en découle que la demande de B tendant à constater qu'un contrat à durée indéterminée s'est formée entre parties n'est pas fondée.

Il en découle encore que la fin des relations de travail non-contractuelles était justifiée au vu du comportement fautif de B et que la demande de celui-ci tendant à déclarer abusif le licenciement du 5 janvier 2009 n'est pas fondée.

Il y a partant lieu de réformer en ce sens le jugement entrepris.

Malgré la nullité du contrat de travail, il n'en demeure pas moins que les prestations effectuées méritent rémunération.

Il s'ensuit que c'est à bon droit que le tribunal du travail a fait droit à la demande de B en paiement de la somme de 580,64 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1er au 6 janvier 2009. Le jugement entrepris est dès lors à confirmer sur ce point.

En revanche, en ce qui concerne la demande en paiement de la somme de 3.000 euros à titre d'un 13e et 14e mois, il y a lieu, compte tenu des contestations de A, d'en débouter B eu égard à la nullité de la prime contractuelle et à défaut par lui d'établir que la gratification réclamée reposait sur ses bons et loyaux services. Il y a partant lieu de réformer le jugement entrepris sur ce point.

Au vu de la nullité du contrat de travail, B ne saurait prétendre à l'indemnisation d'un dommage résultant d'un congédiement abusif.

Il y a dès lors lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré ces demandes non fondées, mais pour d'autres motifs.

En ce qui concerne la demande reconventionnelle de A en paiement d'un montant de 25.000 euros à titre de dommages et intérêts du chef de manœuvres dolosives du requérant lors de la signature du contrat de travail, A peut en principe prétendre à l'indemnisation de son préjudice suite à la faute commise par B.

Or, c'est à juste titre que le tribunal du travail a débouté A de cette demande à défaut par lui d'avoir établi qu'il a subi un préjudice en relation causale avec la faute commise.

A ne précisant et n'établissant pas davantage ledit préjudice en instance d'appel, il y a partant lieu de confirmer sur ce point le jugement entrepris.

Au vu de l'issue du litige, la demande de B en paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 pour la première instance n'est pas fondée, de sorte qu'il y a lieu de réformer encore sur ce point le jugement entrepris.

Pour le même motif, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

Il serait par contre inéquitable de laisser à charge de A l'entièreté des frais par lui exposés et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 800 euros.

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,

reçoit les appel principal et incident ;

déclare l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

par réformation :

déclare non fondée la demande de B tendant à déclarer le licenciement du 5 janvier 2009 abusif ;

dit non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,

dit non fondée sa demande en paiement d'un 13e et d'un 14e mois,

dit non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit non fondée la demande de B en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

dit fondée la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne B à payer à A une indemnité de procédure de 800 euros,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour ¾ à B et pour ¼ à A.