

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 85/24 - IX – CIV

Audience publique du dix-sept octobre deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2020-00504 du rôle

Composition:

Carole KERSCHEN, président de chambre,
Danielle POLETTI, premier conseiller,
Françoise WAGENER, premier conseiller,
Gilles SCHUMACHER, greffier.

E n t r e :

l'association sans but lucratif **SOCIETE1.)**, en abrégé SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 3 juin 2020,

comparant par Maître Carmen RIMONDINI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux termes du prédit exploit REYTER du 3 juin 2020,

comparant par Maître Sandrine OLIVEIRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Exposé du litige

Le litige a trait à la demande de PERSONNE1.) tendant à l'indemnisation du préjudice qu'il affirme avoir subi en relation avec des fautes commises par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) (ci-après : « SOCIETE1. ») dans la gestion de son dossier, suite au licenciement dont il a fait l'objet en date du 4 décembre 2009.

Par acte d'huissier de justice du 29 décembre 2014, PERSONNE1.) donna assignation à SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière civile, pour la voir condamner à lui payer à titre de dommages et intérêts le montant de 31.078,48 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde et une indemnité de procédure de 1.500.- euros, ainsi qu'à supporter les frais et dépens de l'instance.

Au soutien de sa demande, PERSONNE1.) exposa que suite à son licenciement, il aurait confié la défense de ses intérêts à SOCIETE1.) qui aurait fourni son assistance dans le cadre de la contestation des motifs du licenciement, par courrier du 29 janvier 2010, et lors de la négociation d'un arrangement à conclure avec son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE2.) SA (ci-après : « SOCIETE2. »). Selon lui, il aurait appartenu à SOCIETE1.) de lancer une action en justice, même si des négociations étaient en cours, sinon de l'informer sur le fait que le délai d'un an pour introduire un recours devant le tribunal du travail prévu par l'article L.124-11 du Code du travail arrivait à terme et de l'inviter à mandater un avocat à cet effet. Il reprocha à SOCIETE1.) d'avoir manqué à son obligation d'information et de conseil, faute qui aurait eu comme conséquence qu'il fut privé de toute réparation relative à son licenciement, la société SOCIETE2.) ayant refusé de procéder à un quelconque paiement après l'expiration du délai de recours.

La demande fut basée sur les dispositions des articles 1984 et suivants du Code civil.

SOCIETE1.) contesta toute faute dans son chef ainsi que le montant réclamé dans son principe et son quantum. Elle confirma avoir été chargée d'assister PERSONNE1.) dans le suivi de son dossier de licenciement et indiqua que ce dernier aurait été au courant des négociations et aurait été personnellement en contact avec son ancien employeur. Précisant qu'elle n'aurait pas été mandatée de déposer un recours en justice pour faire déclarer le licenciement abusif, elle expliqua que sa mission aurait uniquement consisté à assister et à conseiller son membre dans le cadre de son différend avec son ancien employeur. Elle avança qu'elle serait soumise à une obligation de moyens et ne saurait s'engager à

obtenir un résultat déterminé et que PERSONNE1.) n'aurait prouvé aucun manquement dans la gestion de ce mandat dans son chef. En revanche, le refus par son membre d'accepter les montants proposés aurait été à l'origine de l'échec des négociations, concluant qu'il serait à débouter de sa demande.

SOCIETE1.) sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros et la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par jugement du 7 février 2020, le tribunal d'arrondissement de Luxembourg a dit la demande de PERSONNE1.) recevable et fondée à concurrence du montant de 27.970,63 euros, a condamné SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) ledit montant augmenté des intérêts légaux à partir du 29 décembre 2014, jusqu'à solde, a dit la demande d'SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure non fondée et a condamné cette dernière à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500.- euros, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, après avoir retenu qu'aucun mandat d'accepter une offre transactionnelle pour le compte de PERSONNE1.) ou d'introduire un recours judiciaire en son nom n'était établi dans le chef d'SOCIETE1.), qui agissait comme intermédiaire dans les négociations avec l'employeur, les juges de premier degré ont qualifié le rapport juridique entre les parties de contrat de louage de services régi par les règles de droit commun du Code civil en matière de responsabilité contractuelle.

Le tribunal a encore considéré que la mission d'assister PERSONNE1.) lors des négociations avec son ancien employeur et de le conseiller quant au différend, englobait nécessairement une mission de conseil juridique dans le cadre de laquelle SOCIETE1.) était tenue de fournir des informations personnalisées et orientées à son membre. Après avoir écarté l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), seul interlocuteur de PERSONNE1.) auprès d'SOCIETE1.), le tribunal a retenu qu'SOCIETE1.) n'avait pas établi avoir informé, en janvier 2010, PERSONNE1.) sur l'existence d'un délai d'un an pour introduire une action en justice ni l'avoir informé sur la nécessité d'introduire un tel recours judiciaire, au moment où il était devenu prévisible que les négociations n'allaient pas aboutir endéans le délai légal, et qu'elle avait dès lors commis une faute contractuelle de nature à engager sa responsabilité.

En ce qui concerne le dommage pour lequel il fut demandé réparation, les juges de première instance ont relevé que PERSONNE1.) invoquait sa perte d'une chance de voir aboutir les pourparlers d'arrangement avec son ancien employeur, en présence d'un recours judiciaire régulièrement introduit, qu'il résultait de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), ayant représenté SOCIETE2.) lors des négociations, que l'employeur était disposé à allouer un dédommagement de trois mois et demi de salaires et qu'il était donc très probable qu'un arrangement final portant sur cette indemnisation ait pu être trouvé. Il a en conséquence évalué les chances de succès de l'aboutissement de ces pourparlers à 90% et a alloué à PERSONNE1.) le montant indemnitaire de 27.970,63 euros, augmenté des intérêts de retard.

Par acte d'huissier de justice du 3 juin 2020, SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement, lequel n'a, suivant les informations de la Cour, pas fait l'objet d'une signification.

L'instruction a été clôturée par ordonnance du 15 avril 2024. Les mandataires des parties ont été informés que l'affaire serait plaidée à l'audience du 18 septembre 2024. L'affaire a été prise en délibéré à la même date.

Discussion

Aux termes de son acte d'appel, **SOCIETE1.)** demande, par réformation du jugement entrepris, à voir faire droit à son argumentation de défense développée en première instance et à la voir décharger des condamnations prononcées contre elle. Elle conclut à voir admettre l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.) et à voir écarter celle dressée par PERSONNE3.). L'appelante demande enfin la condamnation de l'intimé à lui payer une indemnité de procédure de 2.000.- euros pour la première instance et une indemnité du même montant pour l'instance d'appel, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens des deux instances.

Au soutien de son appel, SOCIETE1.) revient en détail sur les faits et l'évolution des pourparlers menés au nom de son membre, en expliquant que PERSONNE1.) aurait participé activement aux négociations avec son employeur créant par cette attitude une situation opaque et problématique dans le chef du conseiller d'SOCIETE1.), PERSONNE2.). Elle maintient que l'intimé aurait même saboté les pourparlers en négociant directement avec son ancien employeur et en refusant systématiquement toutes les propositions, comportement qui lui aurait été extrêmement préjudiciable et chronophage. Le motif pécunier de PERSONNE1.) serait documenté par les échanges de courriels produits en cause desquels il résulterait que l'intimé estimait avoir droit à un montant non inférieur à six mois de salaires complets et qu'il décidait de ne pas finaliser l'accord extrajudiciaire négocié.

SOCIETE1.) précise qu'elle ne conteste pas la qualification juridique du contrat liant les deux parties par le tribunal de première instance comme étant un louage d'ouvrage. Elle souligne qu'elle aurait rempli les obligations de conseiller et d'assistant de son membre, découlant de l'article 3 de ses statuts, notamment au niveau de l'élaboration de la lettre de contestation des motifs du licenciement, de l'information donnée suite à cette lettre quant au délai légal d'un an pour l'introduction d'un recours judiciaire et de l'assistance dans les négociations avec SOCIETE2.).

Tel que le tribunal l'aurait retenu à juste titre, il ne pourrait lui être reproché de ne pas avoir intenté une action en justice au nom et pour le compte de PERSONNE1.) ni de ne pas avoir accepté une proposition d'arrangement extrajudiciaire pour lui, alors qu'elle aurait dû agir dans les limites de la mission d'un syndicat et qu'elle n'aurait disposé d'aucun mandat spécial en ce sens.

L'appelante reproche aux magistrats de première instance, d'avoir retenu une faute dans son chef en considérant qu'elle n'aurait pas conseillé PERSONNE1.)

comme il se doit, en l'avertissant de l'expiration du délai pour l'introduction d'un recours judiciaire et de la nécessité de mandater un avocat à cet effet, alors qu'elle conseillerait des centaines de membres par année et les informerait dès le premier entretien de l'existence de ce délai d'un an pour agir contre le licenciement réputé abusif par le salarié. Un syndicat ne pourrait d'ailleurs être chargé d'une obligation de résultat relative au respect du dépôt, dans les délais légaux, d'une requête devant le tribunal du travail, tendant à faire déclarer abusif le licenciement intervenu.

Elle insiste sur le fait que le courrier de contestation des motifs du licenciement préparé avec son concours et portant le délai d'action à un an, mentionnerait l'article L.124-11 du Code du travail, ce qui prouverait qu'elle aurait informé PERSONNE1.) du contenu de cette disposition. Il importerait peu que ladite disposition ne soit pas reprise dans son intégralité dans ledit courrier.

Ce serait à tort que l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) documentant que la portée de l'article L.124-11 du Code du travail a été expressément expliquée à PERSONNE1.) fut écartée des débats « sans aucune base légale », le témoin étant actuellement à la retraite et n'ayant plus aucun lien de subordination ni d'intérêt avec SOCIETE1.). Il y aurait donc lieu de réformer le jugement entrepris sur ce point.

Contrairement à ce qui fut retenu par le tribunal, il serait établi qu'SOCIETE1.) aurait parfaitement rempli son obligation d'information et de conseil et qu'elle n'aurait aucunement failli à informer l'intimé du délai de forclusion d'un an ; par voie de conséquence, aucune faute contractuelle ne pourrait être retenue dans son chef.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, SOCIETE1.) formule une offre de preuve par l'audition du témoin PERSONNE2.).

L'appelante poursuit que ce serait également à tort que le tribunal se serait basé pour rendre son jugement sur la perte d'une chance de PERSONNE1.) de voir aboutir la transaction, alors qu'il s'agirait, le cas échéant, de statuer sur une éventuelle perte de chance de ne pas avoir introduit un recours dans le délai et d'analyser si une telle procédure avait permis à l'intimé de voir déclarer son licenciement abusif et de se voir allouer des dommages et intérêts.

Selon SOCIETE1.), il n'existerait aucun lien de causalité entre « *une prétendue faute [dans son chef] et un prétendu préjudice de ne pas conclure une transaction* ». Si une requête devant le tribunal du travail avait été déposée, il ne serait néanmoins pas établi que les pourparlers auraient continué, ni qu'ils auraient abouti, PERSONNE1.) ayant d'une part, systématiquement refusé toute proposition négociée par SOCIETE1.) et restant d'autre part en défaut d'établir tant le caractère abusif de son licenciement que le préjudice matériel et moral en lien avec celui-ci.

A cet égard, SOCIETE1.) maintient sa demande d'écartier des débats l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), employé auprès de SOCIETE2.), laquelle devrait être déclarée irrecevable sinon non pertinente et non concluante « *pour*

présenter un conflit d'intérêts », étant donné que le témoin aurait procédé au licenciement de PERSONNE1.) et aurait eu un intérêt direct par sa fonction, de faire dépasser le délai pour l'introduction d'un recours judiciaire.

SOCIETE1.) réitère ses développements relatifs à la perte d'une chance, soutenant que pour être réparée, la perte d'une chance doit être établie et définitive, elle doit être réelle et sérieuse et elle doit être en relation causale certaine avec la faute, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce. Le jugement dont appel l'aurait condamnée à tort au paiement du montant de 27.970,63 euros qui, sur base d'une approche erronée du tribunal, correspondrait à 90% du montant que l'intimé aurait pu obtenir à titre d'arrangement transactionnel. Les juges de première instance auraient retenu pour établi, par de simples suppositions, que les négociations se seraient poursuivies après le dépôt de la requête et que les parties auraient signé un arrangement transactionnel à hauteur de 31.078,48 euros.

La condamnation d'SOCIETE1.) au montant de 27.970,63 euros serait contraire à toute logique tant factuelle que juridique, manquerait de motivation juridique et heurterait l'article 89 de la Constitution et l'article 249 alinéa 1 du Nouveau Code de procédure civile. En effet, rien dans le jugement n'expliquerait la décision du tribunal de prendre en compte la perte de chance de conclure une transaction au lieu de celle d'agir en justice et rien ne motiverait la considération que PERSONNE1.) aurait eu 90% de chance de signer une transaction à hauteur de 31.078,48 euros. Le raisonnement du tribunal reposerait sur de simples affirmations et non pas sur des éléments de preuve tangibles.

L'appelante en déduit que son appel serait à déclarer fondé et le jugement entrepris à réformer.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement déféré et réclame la condamnation d'SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros pour l'instance d'appel, ainsi qu'aux frais et dépens.

A l'instar de l'appelante, l'intimé revient longuement sur les échanges qu'il a eus avec le conseiller d'SOCIETE1.) concernant les mesures à entreprendre dans la suite de son licenciement, en expliquant que dès le mois de janvier 2010, il aurait été relancé par son ancien employeur à propos d'un arrangement transactionnel, faute d'avoir eu un retour d'SOCIETE1.). Le 10 février 2010, SOCIETE2.) lui aurait directement communiqué une première proposition d'arrangement portant sur deux mois de salaires, signalant qu'SOCIETE1.) ne se serait pas encore manifestée auprès d'elle. Le 25 mai 2010 seulement, après plusieurs relances, SOCIETE1.) aurait informé l'employeur qu'elle était en charge du dossier de PERSONNE1.). Il serait donc faux de prétendre que l'intimé aurait systématiquement refusé les propositions faites par l'employeur, ce qui aurait saboté les négociations et qu'il aurait négocié seul de son côté. Au contraire, SOCIETE1.) se serait désintéressée du dossier et le 2 septembre 2010, SOCIETE2.) aurait de nouveau informé directement l'intimé qu'elle était d'accord à augmenter le montant de l'indemnité. Il serait également faux de prétendre que PERSONNE1.) aurait exigé une indemnisation à hauteur de 50.000.- euros, soit six mois de salaires, il aurait accepté de revoir sa position et sollicité une

indemnisation à hauteur de quatre mois de salaires. Il maintient que le montant indemnitaire sollicité ne serait pas pertinent et que PERSONNE2.) ne l'aurait jamais informé du délai de forclusion pour introduire une procédure en licenciement abusif devant le tribunal du travail.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement déferé relativement à la qualification juridique du contrat liant les parties en contrat de louage de services en précisant que les obligations à charge d'SOCIETE1.) seraient à analyser avec la même exigence que pour n'importe quel autre prestataire de services, la qualité de syndicat étant irrelevante à cet égard.

Il serait reproché à SOCIETE1.) de ne pas avoir informé l'intimé du fait que le délai de recours expirait, ni des conséquences de ce délai et de ne pas lui avoir conseillé de consulter un avocat à cet effet. Ce serait à juste titre que le tribunal a retenu qu'SOCIETE1.) est tenue d'une obligation de conseil à l'égard de ses membres, et qu'il a qualifié cette obligation comme étant de résultat. Le jugement entrepris serait également à confirmer sur ce point.

L'intimé relève que la partie appelante confondrait dans ses développements la notion d'obligation de résultat en ce qui concerne l'obligation d'information et de conseil lui incombant et le résultat qui pourrait résulter d'une négociation et qu'elle s'égarerait dans des considérations relatives au dépôt d'une requête devant le tribunal du travail, au mandat spécial pour agir en justice ainsi qu'à l'aboutissement et au montant des négociations.

Tel que les juges de première instance l'ont retenu, SOCIETE1.) resterait en défaut de rapporter la preuve d'avoir dûment informé et conseillé PERSONNE1.) sur les délais de forclusion et les conséquences de ces derniers. La mention de l'article L.124-11 du Code du travail dans le courrier-type de contestation des motifs du licenciement serait insuffisante à cet égard et ne lui aurait pas permis de connaître le contenu de cet article. En tout état de cause, SOCIETE1.) aurait été tenue de lui fournir explicitement l'information du délai de forclusion et de le lui rappeler avant la date butoir.

Dans ce contexte, ce serait à juste titre que les déclarations de PERSONNE2.) ont été écartées, motif pris que le témoin aurait été le seul et unique interlocuteur de PERSONNE1.) au sein d'SOCIETE1.) et que les fautes et manquements d'SOCIETE1.) auraient été commis par ce dernier. En l'occurrence, s'il est vrai que les préposés sont admis à témoigner dans les procédures de leurs employeurs, il en serait autrement lorsque ce préposé s'identifierait dans les faits à une partie au litige. PERSONNE2.) témoignerait de faits en faveur d'SOCIETE1.), alors qu'il serait lui-même à l'origine de ces faits, il aurait donc intérêt à exposer une version des faits à son avantage. PERSONNE2.) ne pourrait être admis à témoigner sur sa propre version des faits, sous peine de violer le principe d'égalité des armes posé par la Convention européenne des droits de l'homme. Le témoignage de PERSONNE2.) viendrait mettre PERSONNE1.) dans une situation de net désavantage, alors qu'il serait appelé à témoigner sur ses propres agissements, tandis que l'intimé ne serait pas en mesure d'être entendu en qualité de témoin dans sa propre cause. Pour les mêmes raisons, l'offre de preuve par l'audition de PERSONNE2.) serait à rejeter.

PERSONNE1.) poursuit que, contrairement à ses développements, SOCIETE1.) aurait fait preuve d'une négligence grave tout au long des négociations, tant en ne donnant pas suite aux écrits de son membre ou de l'employeur, qu'en omettant de tout mettre en œuvre pour finaliser les négociations et en omettant de fournir à son membre l'information essentielle du membre du délai de forclusion.

Ce serait donc à bon droit que le tribunal de premier degré a considéré qu'SOCIETE1.) a violé son obligation d'information et de conseil et commis une faute contractuelle.

Tel que le tribunal l'a considéré, cette faute contractuelle se trouverait en relation causale directe avec la rupture des pourparlers et PERSONNE1.) aurait perdu une chance sérieuse de se voir indemniser de son licenciement au moyen d'un arrangement amiable. En l'occurrence, il résulterait de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) que l'employeur aurait été enclin à trouver un arrangement et que sous la pression d'un litige, un arrangement aurait abouti. Or, passé le délai de forclusion, l'intimé se serait trouvé sans aucun moyen de pression pour réclamer une quelconque indemnisation. Il ne s'agirait pas d'une supposition comme l'affirme l'appelante, mais d'un fait établi, au vu de la volonté manifeste de l'employeur de transiger. La violation des obligations contractuelles par SOCIETE1.) serait donc la cause directe du préjudice subi par PERSONNE1.).

Il n'y aurait pas lieu de s'attarder sur la question de l'issue d'une éventuelle procédure judiciaire, alors que la perte de chance résiderait dans le non-aboutissement d'un arrangement transactionnel qui aurait été avancé, voire sur le point d'aboutir et qui finalement n'aurait pas abouti en raison du non-dépôt d'une requête devant le tribunal du travail pour éviter la forclusion et non celle de voir aboutir ladite procédure ou l'indemnisation résultant de ladite procédure.

Contrairement aux développements adverses, le montant alloué par les juges de première instance serait fondé sur une logique juridique, en l'espèce, la prise en compte d'une fraction, de 90%, du montant que l'employeur aurait été prêt à régler dans le cadre d'un accord transactionnel, tel qu'il résulterait de l'attestation de PERSONNE3.).

PERSONNE1.) précise que le témoin serait tiers à la procédure et relaterait simplement les faits dont il aurait été témoin, en l'occurrence l'avancement des pourparlers d'arrangement entre SOCIETE1.) et l'ancien employeur.

Appréciation de la Cour d'appel

A titre liminaire, la Cour entend préciser qu'elle ne prend en considération pour rendre le présent arrêt que l'acte d'appel du 3 juin 2020 et les conclusions récapitulatives dernières en date de chaque partie, c'est-à-dire les conclusions du 21 mars 2024 d'SOCIETE1.) et celles du même jour de PERSONNE1.).

La Cour relève ensuite que le jugement du 7 février 2020 n'est pas entrepris en ce qui concerne la qualification du rapport contractuel entre parties ni le régime

de responsabilité en découlant, à savoir un contrat de louage de services soumis aux règles de droit commun de la responsabilité contractuelle.

Les juges de première instance ne sont pas non plus critiqués en ce qu'ils ont retenu qu'au regard des éléments du dossier, SOCIETE1.) n'était pas chargée d'introduire un recours devant le tribunal du travail au nom et pour compte de PERSONNE1.), ni de mandater un avocat à cette fin, mais qu'elle s'était uniquement engagée à assister son membre dans le cadre du différend l'opposant à son ancien employeur, suite au licenciement intervenu le 4 décembre 2009, notamment au niveau des négociations entamées avec ce dernier.

Dans ce contexte, l'appelante fait grief aux juges de première instance d'avoir retenu « qu'elle aurait une obligation de résultat dans l'obligation d'information et de conseil de ses membres » en soutenant qu'en offrant l'assistance à ses membres, elle s'engagerait dans le respect d'une obligation de moyens, alors qu'elle ne pourrait pas s'engager dans l'obtention d'un résultat déterminé, de plus totalement aléatoire et basé sur les souhaits de son membre, tel qu'un arrangement transactionnel pour un montant non réaliste, « de sorte que le résultat n'est pas l'objet même de l'obligation ».

Aux termes des articles 1134 et 1135 du Code civil, les conventions doivent être exécutées de bonne foi et obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature.

Les impératifs de bonne foi et d'équité ont conduit la jurisprudence à incorporer une obligation de renseignement et de conseil dans les contrats dans lesquels un déséquilibre légitime des compétences et des connaissances peut être constaté et qu'une information est nécessaire à la compréhension de l'utilité du contrat et à considérer que chacune des parties est, sous certaines conditions, tenue de porter à la connaissance de son partenaire les éléments nécessaires à la saine conclusion, ainsi qu'à la correcte exécution de la convention.

La notion d'obligation d'information doit être largement entendue et a pour objet non seulement de fournir une information au sens strict, mais aussi de formuler une mise en garde ou un avertissement relatif à un risque particulier, ou encore de prodiguer un conseil orientant de manière positive le choix ou le comportement du cocontractant.

La Cour rejoint le tribunal en ce qu'il a retenu qu'SOCIETE1.) dont la mission consiste suivant l'article 3 de ses statuts, entre autres, à « *conseiller et [à] assister ses membres dans tous les différends en relation avec leur situation professionnelle* », était tenue d'une obligation d'information et de conseil à l'égard de son membre et qu'il lui appartenait d'informer PERSONNE1.) sur les délais d'introduction d'une action en justice visant à faire déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet, ainsi que sur les conséquences de l'expiration de ces délais.

En ce qui concerne la nature juridique de cette obligation, il convient de relever que par ce devoir d'information, le contractant prévient son cocontractant des

risques et avantages de telle mesure ou de tel acte envisagé ; il l'éclaire afin que son choix soit effectué en pleine connaissance de cause. Cette obligation est, en principe, une obligation de résultat : fournir l'information, et non pas faire son possible à cet effet. Une fois le renseignement donné, sa pertinence, sa compréhension et sa prise en compte par son bénéficiaire relèvent de l'obligation de moyens (Philippe Le Tourneau, Droit de la responsabilité et des contrats, Dalloz Action 2004/2005, n°3355).

PERSONNE1.) reprochant à SOCIETE1.) de ne pas l'avoir informé du délai de forclusion pour introduire une procédure en licenciement abusif devant le tribunal du travail, la Cour approuve les juges de premier degré d'avoir considéré que le manquement allégué relève de la transmission matérielle de l'information, partant d'une obligation de résultat dans le chef de l'appelante.

C'est également à bon droit que la juridiction de première instance a retenu qu'il incombe à SOCIETE1.) de rapporter la preuve qu'elle a satisfait à cette obligation d'information à l'égard de son membre PERSONNE1.).

En ce qui concerne les éléments de preuve soumis, SOCIETE1.) critique les magistrats de premier degré d'avoir écarté l'attestation testimoniale établie le 23 avril 2015 par PERSONNE2.), qui était en charge du dossier de PERSONNE1.) au sein du syndicat, en faisant valoir qu'aucune disposition légale ne justifierait le rejet de ce témoignage, que PERSONNE2.) n'aurait aucun intérêt personnel dans ce litige et plus aucun lien de subordination avec elle.

En appel, elle formule une offre de preuve par l'audition dudit témoin.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement sur ce point, estimant que PERSONNE2.) s'identifierait dans les faits à une partie au litige en ce qu'il serait lui-même à l'origine des faits reprochés à SOCIETE1.) et que l'admission de son témoignage violerait le principe d'égalité des armes posé par la Convention européenne des droits de l'homme, alors que lui-même ne serait pas en mesure d'être entendu dans sa propre cause.

Aux termes de l'article 405 du Nouveau Code procédure civile, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice. La capacité d'être entendu comme témoin est la règle et l'incapacité l'exception. Pour pouvoir témoigner, il suffit d'être tiers à l'instance.

La Cour note que PERSONNE2.) ne représente pas l'appelante et qu'il n'est donc pas partie à l'instance. Contrairement à ce que fait plaider PERSONNE1.), le fait que PERSONNE2.) fut son interlocuteur au sein d'SOCIETE1.) n'affecte pas sa capacité de témoigner et n'est pas en soi suffisant pour suspecter le témoin de faire une fausse déclaration sous serment.

Le moyen avancé tenant à l'incapacité de témoigner de PERSONNE2.) est partant à rejeter.

Il est rappelé ensuite que le principe de l'égalité des armes et du procès équitable a été consacré par un arrêt de la Cour européenne des Droits de l'Homme du 27 octobre 1993 (Dombo Beheer B.B. c/ Pays-Bas, n°14448/88), dans lequel ladite Cour retient que dans des litiges opposant des intérêts privés, « l'égalité des armes » implique l'obligation d'offrir à chaque partie une possibilité raisonnable de présenter sa cause – y compris ses preuves – dans des conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à son adversaire.

Il y a lieu de relever que l'incidence de la Convention européenne des droits de l'homme se fait au cas par cas en fonction des données propres à chaque espèce (cf. Chronique de Droit Judiciaire Privé: les témoins par Thierry HOSCHEIT, Pas 2/2002 p. 4).

La circonstance à elle seule qu'une partie dispose d'un témoin et l'autre non n'est cependant pas constitutive d'une violation des droits de la défense et n'équivaut pas automatiquement à une rupture de l'égalité des armes au procès.

Admettre le témoignage de PERSONNE2.), tandis que l'intimé n'a pas de témoin en sa faveur ne saurait à lui seul créer une situation de net désavantage, de manière à rompre le principe de l'égalité des armes, de sorte que l'article 6-1 de la Convention européenne des droits de l'homme n'est pas violé en l'espèce.

Ce moyen de l'intimé laisse donc également d'être fondé.

Il découle de ces considérations que le témoignage de PERSONNE2.) est admissible, aucune incapacité de témoigner dans son chef n'étant donnée et aucune rupture de l'égalité des armes n'étant constituée en l'espèce.

C'est dès lors à tort que l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.) fut écartée par le tribunal.

Compte tenu des positions divergentes des parties sur la question de la transmission de l'information relative au délai de forclusion à PERSONNE1.), la Cour considère qu'il est opportun, avant tout autre progrès en cause, d'entendre le témoin PERSONNE2.).

Il convient partant de faire droit à l'offre de preuve présentée par SOCIETE1.) telle que reprise au dispositif de l'arrêt.

Il y a lieu de réserver le surplus en attendant l'issue de cette mesure d'instruction.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, neuvième chambre, siégeant en matière civile, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

avant tout autre progrès en cause, admet l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à prouver les faits suivants :

« que Monsieur PERSONNE2.) a rencontré Monsieur PERSONNE1.) pour la première fois en date du 4 décembre 2009, sous toutes réserves quant à la date exacte, suite à son licenciement,

que Monsieur PERSONNE2.) a élaboré la lettre de contestation des motifs du licenciement que Monsieur PERSONNE1.) a envoyé en date du 22 janvier 2010,

que Monsieur PERSONNE1.) étant parfaitement au courant du délai d'un an pour engager une procédure alors que Monsieur PERSONNE2.) l'en avait informé, comme il le faisait pour tous les membres SOCIETE1.), en lui remettant la lettre de contestation des motifs qui fait par ailleurs état de ce délai et qui a été signée et envoyée par Monsieur PERSONNE1.),

que Monsieur PERSONNE1.) négociait de son côté et son propre chef avec son employeur notamment pendant la période allant du mois de février 2010 au mois de janvier 2011,

que les négociations étaient rendues très difficiles par le fait que Monsieur PERSONNE1.) était en contact direct et constant avec son ancien employeur et notamment Monsieur PERSONNE4.) pendant toute la période de négociation sans en informer l'SOCIETE1.),

que Monsieur PERSONNE1.) a refusé une proposition à hauteur de 3 mois de salaire qu'il ne considérait pas comme acceptable alors qu'il exigeait 6 mois de salaire »,

par l'audition du témoin **PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE3.),**

fixe jour et heure pour l'enquête au lundi, 11 novembre 2024 à 10.00 heures.

fixe jour et heure pour la contre-enquête au lundi, 16 décembre 2024 à 10.00 heures.

chaque fois en la Chambre du Conseil de la salle d'audience CR 4.28, quatrième étage, en les locaux de la Cour Supérieure de Justice à Luxembourg, Bâtiment CR, Cité judiciaire, L-2080 Luxembourg,

dit que PERSONNE1.) devra déposer au plus tard le 27 novembre 2024 au greffe de la Cour les noms, prénoms et demeures des témoins qu'il voudra faire entendre lors de la contre-enquête,

charge le premier conseiller Françoise WAGENER de l'exécution de cette mesure d'instruction,

dit qu'en cas d'empêchement du magistrat commis, il sera procédé à son remplacement par ordonnance du président de chambre,

réserve le surplus et les frais.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Carole KERSCHEN, président de chambre, en présence du greffier Gilles SCHUMACHER.