

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 1729/23

L-TRAV-276/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 13 JUIN 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Carmen RIMONDINI, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Carmen RIMONDINI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

**la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.) s.a.,
anciennement SOCIETE3.) (SOCIETE2.) s.a.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l., établie et ayant son siège social à L- ADRESSE4.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christophe DOMINGOS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 13 avril 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 4 mai 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 25 mai 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Christophe DOMINGOS.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 13 avril 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.)) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer à titre d'indemnité de non-concurrence le montant de 30.714,04 € avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 9 décembre 2020, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

A l'audience du 25 mai 2023, le requérant a demandé acte qu'il diminuait sa demande en paiement d'une indemnité de non-concurrence à la somme de 28.602,70 €

Acte lui en est donné.

I. Quant à la demande du requérant en paiement d'une indemnité de non-concurrence

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée au présent jugement.

Il fait plus particulièrement exposer qu'il est entré au service de la partie défenderesse le 1^{er} février 2018 en qualité de « développeur JAVA » suivant contrat de travail à durée indéterminée signé entre les parties au litige le 29 novembre 2017.

Il fait ensuite exposer qu'il a démissionné de son travail le 26 octobre 2020 avec un préavis d'un mois.

Il fait encore exposer que par courrier du 9 novembre 2020, la partie défenderesse a prétendu renoncer unilatéralement à la clause de non-concurrence prévue à l'article 17 de son contrat de travail dans le seul but de ne pas lui en payer la contrepartie.

Il fait cependant valoir que cette façon de procéder est formellement contestée alors que les conventions tiendraient lieu de loi à ceux qui les ont formées et qu'aucune renonciation n'aurait été prévue par la volonté des parties, de sorte que la partie défenderesse ne pourrait pas se rétracter de son obligation unilatéralement et à sa guise.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse ne lui a pas payé l'indemnité de non-concurrence prévue par l'article 17 de son contrat de travail alors qu'en s'interdisant toute activité à titre d'indépendant, il aurait respecté cette clause de non-concurrence.

A l'audience du 25 mai 2023, le requérant a encore exposé que la partie défenderesse l'a par courrier du 9 novembre 2020 informé qu'elle le libérait de son obligation de non-concurrence.

Il a encore exposé que la partie défenderesse lui a écrit dans ce courrier qu'il n'était pas éligible au paiement de la compensation prévue par l'article 17 de son contrat de travail.

Le requérant a cependant fait valoir que cette façon de procéder n'est pas valable alors que la renonciation par la partie défenderesse, qui serait une renonciation unilatérale, n'aurait pas été décidée d'un commun accord des parties et qu'elle serait dès lors contraire à l'article 1134 du code civil.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, a in limine litis soulevé l'irrecevabilité de la demande du requérant pour défaut d'intérêt à agir ou de qualité pour agir.

Elle a en effet fait valoir qu'à la date de la requête, soit le 13 avril 2021, le requérant ne possédait aucun titre ou droit particulier pour pouvoir intenter son action en justice, ceci alors que la période de concurrence aurait toujours été en cours, à savoir du 1^{er} décembre 2020 au 30 novembre 2021.

Elle a ainsi fait valoir qu'il n'y a à la date de l'introduction de la requête eu aucun droit né, actuel et certain à défendre dans le chef du requérant.

Elle a encore plus particulièrement donné à considérer que le requérant, qui aurait déposé sa requête pendant la période pendant laquelle il aurait été tenu d'une obligation de non-concurrence, n'a pas pu respecter cette obligation qui aurait couru pour les douze mois suivant la fin de son préavis.

Elle a partant conclu que le requérant n'a à la date du 13 avril 2021 eu aucun droit d'intenter son action en justice.

Au fond, la partie défenderesse a fait valoir

- qu'elle a par courrier du 9 novembre 2020 renoncé à l'application de la clause de non-concurrence ;
- qu'il résulte ensuite du point 2 de l'article 17 du contrat de travail du requérant que l'engagement de non-concurrence du salarié doit être pris au moment de son départ de l'entreprise ;
- qu'en effet, une telle mention des termes « au moment de son départ de l'entreprise » révèle sans aucune ambiguïté l'intention des parties au jour de la signature du contrat de travail, à savoir que le salarié ne serait lié par une obligation de non-concurrence que si et seulement si ce dernier s'engage, au moment de son départ de l'entreprise, à ne pas exercer d'activités similaires dans le cadre d'une activité indépendante ;
- que cette appréciation est essentielle dans l'appréciation de la mise en œuvre de la clause de non-concurrence ;
- qu'en effet, il convient de lire le point 2 de l'article 17 avec son point 4 qui fixe le départ de l'engagement, à savoir « *l'obligation de non-concurrence est d'application pendant une période de 12 mois à partir du jour où les relations de travail prennent fin* » ;
- qu'ainsi, il ne peut être contesté que la précision « au moment de son départ de l'entreprise » au point 2 de l'article 17 définit nécessairement le moment où le salarié prend l'engagement de ne pas faire concurrence et non le point de départ de l'engagement de non-concurrence, qui est défini par le point 4 ;
- que tout autre interprétation rendrait la précision « au moment de son départ de l'entreprise » du point 2 superflue, vide de tous sens ;
- que quel serait ainsi l'intérêt d'insérer les termes « au moment de son départ de l'entreprise » si ce n'est pour préciser que l'engagement de non-concurrence n'est pris par le salarié qu'au moment de son départ et non au moment de la signature du contrat de travail ;
- que si les parties avaient souhaité s'engager dès la signature du contrat de travail, la clause de non-concurrence aurait été rédigée de la manière suivante : « *le salarié s'engage, pour une durée de douze mois qui suit la fin du contrat de travail, à ne pas exercer...* » ;
- qu'il résulte de ces éléments que la clause de non-concurrence telle que prévue par l'article 17 du contrat de travail du requérant n'est applicable que si le salarié prend, au moment de son départ de l'entreprise, l'engagement de ne pas exercer d'activité concurrente ;
- qu'en l'espèce, un tel engagement n'a nullement été pris par le salarié au moment de son départ de l'entreprise ;

- qu'à défaut d'un tel engagement, le requérant ne saurait pas revendiquer l'article 17 de son contrat de travail et partant le paiement de l'indemnité compensatrice de non-concurrence ;
- que la demande du requérant doit ainsi être déclarée non fondée ;
- qu'à titre subsidiaire, si la clause de non-concurrence est à appliquer, elle n'est pas licite, de sorte qu'elle ne peut produire aucun effet à son égard ;
- que la stipulation de la clause n'a en effet pas été réalisée conformément à son intérêt et ce en raison du déséquilibre disproportionné des obligations réciproques ;
- qu'ainsi, la clause a une portée limitée et qu'elle ne vise que les seules activités exercées à titre indépendant ;
- que par cet aspect, la clause litigieuse est à rapprocher de la clause de non-concurrence telle que prévue par l'article L.125-8 du code du travail, dont le champ d'application est limité à l'exercice d'activités similaires en exploitant une entreprise personnelle ;
- que l'article L.125-8 du code du travail ne prévoit cependant aucune compensation financière à un tel engagement ;
- que l'absence d'une exigence légale de verser une compensation financière lorsque le salarié s'engage à ne pas faire concurrence à son employeur en exploitant une entreprise personnelle et donc en exerçant une activité en tant qu'indépendant démontre que le législateur a lui-même considéré que la restriction subie par le salarié ne constitue pas une entrave à sa liberté suffisante pour justifier une compensation financière ;
- que la clause de non-concurrence prévoit ensuite un niveau d'indemnisation important égal à 50% de la rémunération annuelle brute sur une période de 12 mois ;
- que le niveau d'indemnisation d'un engagement de non-concurrence se justifie par l'étendue des restrictions imposées au salarié : plus ces dernières sont importantes et réduisent ses possibilités d'exercer une autre activité professionnelle à titre indépendant ou salariée, plus l'indemnisation est importante ;
- qu'à cet égard, la Cour d'appel a retenu qu'une indemnité de non-concurrence s'élevant à 25% du dernier salaire mensuel de base pour un salarié dont la clause de non-concurrence lui interdisait aussi une activité salariée auprès d'une entreprise concurrente est suffisante ;
- qu'au vu de ces éléments, il ne peut être objectivement contesté que le montant de 50% de la rémunération annuelle brute sur une période de 12 mois est très élevé, excessif et disproportionné au regard de l'engagement du salarié ;
- qu'une telle indemnité de non-concurrence doit être versée en une seule fois ;
- que le poste de « développeur JAVA » occupé par le requérant n'était pas une position de risque de concurrence élevé, ces fonctions ne correspondant pas à ses activités principales et stratégiques ;
- que la durée de l'engagement de non-concurrence était limitée à une période de 12 mois tout comme la clause de non-concurrence telle que définie par l'article L.125-8 du code du travail ;

- qu'or, une fois encore et de manière similaire à la question de la portée de la clause de non-concurrence, l'article L.125-8 du code du travail n'impose aucune compensation financière pour une clause d'une durée de 12 mois ;
- que cela constitue la preuve que le législateur estimait que cette durée de 12 mois n'était nullement excessive et ne justifiait pas une compensation financière ;
- qu'en l'espèce, la durée de l'engagement de non-concurrence était de 12 mois et ne constituait pas une restriction supplémentaire par rapport à celle imposée par l'article L.125-8 du code du travail ;
- qu'au vu de ces éléments, il apparaît que l'engagement du salarié était très léger et était semblable à celui de la clause de non-concurrence « légale » de l'article L.125-8 du code du travail et surtout ne constituait pas une véritable atteinte à sa liberté de travailler ;
- que le requérant était effectivement libre de retrouver un nouvel emploi salarié auprès de toute entreprise y compris concurrente ;
- qu'il pouvait dès lors exercer des activités similaires à celles exercées par elle ou autres activités et responsabilités qui lui ont été effectivement attribuées par elle durant son emploi auprès d'elle, tant que cet exercice est réalisé dans le cadre d'un contrat de travail ;
- que la faible restriction de liberté résultant de l'engagement de non-concurrence tel que prévu par l'article 17 du contrat de travail se dégage également de manière objective des possibilités très faibles pour le requérant d'exercer des activités similaires à celle de sa société à titre d'indépendant ;
- qu'en effet, à titre de rappel, elle est un professionnel du secteur financier qui offre des solutions de technologie bancaire, ainsi que des services d'externalisation des processus administratifs et opérationnels aux établissements bancaires établis au Luxembourg et en Europe ;
- qu'à ce titre, elle est soumise à la réglementation bancaire et financière en vigueur au Grand-Duché de Luxembourg et dans l'Union Européenne ;
- que la création d'une plateforme de solutions bancaires telle que celle qu'elle exploite nécessiterait donc que le salarié qui souhaite exercer une activité similaire à titre d'indépendant dispose de ressources matérielles, financières, organisationnelles, techniques et réglementaires exceptionnellement élevées ;
- que cette exigence limite indéniablement la probabilité qu'un salarié puisse effectivement démarrer une activité indépendante concurrente, a fortiori dans l'année suivant son départ de sa société ;
- qu'ainsi, l'engagement de non-concurrence pris par le requérant serait très limitée quant à sa portée effective ;
- que de l'autre côté, ses engagements seraient très importants compte tenu notamment du niveau d'indemnisation élevé, du paiement en une seule fois de cette indemnisation ;
- que l'indemnisation particulièrement importante au profit du requérant n'est justifiée ni par la portée de l'engagement de non-concurrence, ni par la durée de cet engagement, ni par la nature des fonctions que le requérant a occupées auprès d'elle ;

- qu'une telle situation caractérise nécessairement et incontestablement un déséquilibre, une disproportion manifeste, privant d'effet la clause ;
- que la jurisprudence constante soumet la validité de la clause de non-concurrence à un équilibre, une proportionnalité entre la protection des intérêts légitimes de l'employeur et l'atteinte à la liberté de travailler du salarié ;
- qu'une clause de non-concurrence a pour finalité la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, ce qui implique qu'elle soit stipulée dans son intérêt ;
- que selon un arrêt de la Cour d'appel du 20 décembre 2018, numéro 44974 du rôle, à défaut d'un tel intérêt légitime à protéger, la clause de non-concurrence est nulle ;
- que ce critère constitue à lui seul une condition de la validité de la clause de non-concurrence ;
- qu'ainsi une clause de non-concurrence n'est licite que si elle protège un intérêt légitime de l'employeur ;
- qu'en l'espèce, au vu des éléments constitutifs de la clause de non-concurrence, la prédite clause ne protégerait aucunement les intérêts de l'employeur et elle ne serait ainsi pas de nature à satisfaire cette condition de validité ;
- que l'interprétation de la clause de non-concurrence telle que donnée par le requérant aboutirait ainsi à la priver d'effet et à la dénaturer dans la mesure où la compensation financière ne serait pas une indemnisation de l'engagement pris par le salarié de ne pas faire concurrence, mais un « golden parachute » ;
- qu'une telle interprétation n'aurait aucune justification rationnelle économique dans le chef de l'employeur et ne correspondrait nullement à son intention initiale qui était de ne prévoir un tel engagement de non-concurrence qu'au moment du départ du salarié ;
- que cette clause doit partant être déclarée nulle ou dépourvue d'effet en raison de sa cause illicite ;
- qu'ainsi, la demande en paiement de l'indemnité de non-concurrence est à déclarer non fondée ;
- qu'à titre plus subsidiaire encore, le requérant ne rapporte pas la preuve qu'il a respecté son engagement de non-concurrence tout au long de la période de non-concurrence alors qu'il ne communique aucune information relative à son activité professionnelle après la fin de son préavis ;
- que le requérant demeure ainsi dans l'incapacité de prouver qu'il a respecté son obligation de non-concurrence ;
- que le requérant reste finalement en défaut de prouver que le paiement de l'indemnité compensatrice de non-concurrence est devenue exigible ;
- que le montant de l'indemnité de non-concurrence est finalement contesté ;

- que le montant de l'indemnité de non-concurrence doit être calculée sur le futur sur les douze mois qui suivent la fin de la relation de travail, soit du 1^{er} décembre 2020 au 30 novembre 2021 ;
- qu'il convient donc de prendre le salaire de base mensuel multiplié par douze, soit le salaire de novembre 2020 X 12/2 = 25.862,28 €;
- qu'en tout état de cause, aucun intérêt de retard n'est dû dans la mesure où aucun retard n'est à défaut de date d'exigibilité à constater ;
- qu'il n'y a finalement pas lieu d'allouer des intérêts de retard dans la mesure où le montant réclamé n'est pas correct ;
- que par ailleurs, les intérêts légaux ne peuvent courir à compter de la mise en demeure du requérant dans la mesure où cette dernière ne fait état d'aucun montant.

Le requérant a au contraire conclu à la recevabilité de sa demande.

Il a en effet fait valoir que l'indemnité de non-concurrence aurait en application de l'article 17 de son contrat de travail dû lui être versée directement à la fin de la relation de travail et qu'elle devait dans l'hypothèse où elle n'était pas due être remboursée à la partie défenderesse avec paiement d'une pénalité.

Il a encore fait valoir que les douze mois se sont écoulés, de sorte qu'il serait éligible à la clause.

Il a finalement fait valoir que la partie défenderesse l'a par courrier du 9 novembre 2020 libéré de son obligation de non-concurrence, de sorte que sa demande serait recevable.

Au fond, le requérant a encore fait valoir que la clause de non-concurrence a été prévue dès la signature du contrat de travail et qu'elle entre en vigueur de façon automatique à la fin des relations de travail.

Il a ainsi fait valoir que l'employeur doit payer l'indemnité de non-concurrence à la fin de la relation de travail, que le salarié doit respecter la clause de non-concurrence et que s'il ne le fait pas, il doit rembourser cette indemnité à son ancien employeur.

Il a ensuite fait valoir que le montant de l'indemnité de non-concurrence n'est pas trop important.

Il a ainsi fait valoir que le tribunal doit apprécier le caractère important de ce montant par rapport à l'étendue de la clause.

Il a ensuite fait valoir que ce n'est pas lui qui a rédigé la clause de non-concurrence, mais la partie défenderesse, de sorte que cette clause ne serait ni illicite, ni déséquilibrée.

Il a au contraire fait valoir que la clause de non-concurrence est licite et équilibrée alors que le salarié courrait le double risque de devoir rembourser l'indemnité de non-concurrence et de payer un montant similaire comme réparation forfaitaire.

Il a ensuite demandé le rejet du moyen de la partie défenderesse relatif à l'article L.125-8 du code du travail alors que cet article ne pourrait être invoqué que par le salarié et non pas par l'employeur.

Il a encore fait valoir que c'est l'employeur qui doit prouver que le salarié a violé la clause de non-concurrence alors que le salarié ne pourrait pas rapporter une preuve négative.

En ce qui concerne finalement le montant de l'indemnité de non-concurrence, le requérant a fait valoir qu'il y a lieu de prendre en considération le treizième mois et sa prime alors qu'ils feraient partie de sa rémunération habituelle.

La partie défenderesse a quant à elle fait valoir que la prime de fidélité et le bonus ne sont pas à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de non-concurrence alors qu'ils constitueraient un élément aléatoire et discrétionnaire et qu'ils ne feraient dès lors pas partie du salaire du requérant.

Elle a encore fait valoir que le requérant n'a eu aucune garantie de percevoir un bonus pendant les douze mois qui ont suivi la fin de la relation de travail.

La partie défenderesse a finalement fait valoir que si le treizième mois devait être inclus dans le calcul de l'indemnité de non-concurrence, le requérant ne pourrait prétendre à ce titre qu'à la somme de 28.017,47 €

B. Quant aux motifs du jugement

a) Quant à la recevabilité de la demande

Aux termes de l'article 17 du contrat de travail conclu entre les parties au litige le 29 novembre 2017, intitulé « clause de non-concurrence » :

1. Les parties reconnaissent d'une part que l'employeur est une entreprise qui a un champ d'activité international, des intérêts économiques, techniques et/ou financiers importants sur les marchés internationaux, qui dispose d'un service de recherches propre et que l'employé est occupé à des travaux qui lui permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'employeur, dont l'utilisation en dehors de l'employeur peut être dommageable à cette dernière.
2. Au moment de son départ de l'employeur, l'employé s'engage à ne pas exercer, à titre d'indépendant, d'activités similaires à celles exercées par l'employeur ou autres activités et responsabilités qui lui ont été effectivement attribuées par l'employeur durant son emploi auprès de l'employeur.
3. L'obligation de non-concurrence s'étendra sur l'ensemble des territoires couverts par l'activité de l'employeur.
4. L'obligation de non-concurrence est d'application pendant une période de douze mois à partir du jour où les relations de travail prennent fin.
5. L'employeur s'engage à payer à l'employé une indemnité forfaitaire équivalente à la moitié de sa rémunération annuelle brute correspondant à la période indiquée dans le point 4.
6. Dans le cas où l'employé violerait l'obligation de non concurrence, l'employé paiera à l'employeur le montant qui a été payé en exécution du point 5. L'employé paiera également un montant similaire comme réparation forfaitaire nonobstant le droit de l'employeur de réclamer une réparation supérieure.
7. Les parties conviennent que la clause de non-concurrence produira ses effets malgré la rupture par l'employeur sans motif grave ou par l'employé pour motif grave.

Or, l'indemnité de non-concurrence est en vertu de l'article 17 du contrat de travail du requérant devenue exigible au moment de la fin des relations de travail entre les parties au litige.

En effet, d'après les dispositions claires de l'article 17 du contrat de travail, la partie défenderesse s'est engagée à payer l'indemnité de non-concurrence au requérant dès son départ de la société et que ce n'est que si le requérant viole son obligation de non-concurrence que ce dernier paiera à la partie défenderesse le montant qui lui a été payé à titre de cette indemnité.

Le requérant n'avait dès lors pas à attendre l'écoulement de la période pendant laquelle il était tenu de son obligation de non-concurrence pour pouvoir réclamer son indemnité de non-concurrence.

Le requérant a partant un intérêt à agir, de sorte que le moyen d'irrecevabilité de la demande du requérant doit être rejeté.

b) Quant au fond : quant à la demande du requérant en paiement d'une indemnité de non concurrence

En ce qui concerne d'abord le premier moyen de la partie défenderesse, un employeur ne peut pas renoncer unilatéralement à l'exécution d'une clause de non-concurrence stipulée dans un contrat de travail dès lors que cette convention ne prévoit aucune possibilité de renonciation à cette clause qui est instituée non seulement dans l'intérêt de l'employeur, mais également dans celui du salarié qui reçoit en application du contrat une contrepartie financière.

L'employeur ne peut ainsi en application de l'article 1134 du code civil valablement renoncer à une clause de non-concurrence assortie d'une indemnité compensatrice de non-concurrence qu'avec l'accord du salarié.

Or, il ne résulte d'aucun élément du dossier que le requérant a marqué son accord à une telle renonciation.

La partie défenderesse n'a donc pas pu dénoncer unilatéralement la clause de non-concurrence stipulée dans le contrat de travail du requérant par courrier du 9 novembre 2020.

Le premier moyen de la partie défenderesse doit partant être rejeté.

En ce qui concerne ensuite le deuxième moyen de la partie défenderesse, il y a lieu de retenir que la clause de non-concurrence telle que prévue par l'article 17 du contrat de travail a été insérée dans ce dernier dès sa signature.

Les termes de cette clause sont en outre clairs, précis et non équivoques.

En effet, le contrat de travail prévoit qu'à la fin des relations de travail, le salarié s'oblige pendant douze mois à ne pas exercer d'activité concurrente, ceci en contrepartie du paiement d'une indemnité forfaitaire.

L'article 17 du contrat de travail n'impose en aucune façon un engagement spécifique de la part du salarié qu'il souhaiterait activer cette clause de non-concurrence.

Le deuxième moyen de la partie défenderesse doit partant également être rejeté.

En ce qui concerne ensuite le troisième moyen de la partie défenderesse relatif à l'article L.125-8 du code du travail, l'article L.125-8 du code du travail établit une protection du salarié et il ne peut pas être invoqué par un employeur pour échapper à ses propres obligations.

Il ne saurait en outre en l'espèce pas être question de déséquilibre dans la formulation de la clause de non-concurrence.

En effet, les parties ont convenu dès la conclusion du contrat de travail qu'en cas de cessation des relations de travail, le salarié s'engage à ne pas concurrencer l'employeur pendant une période de douze mois, tandis que l'employeur s'engage à payer une indemnité forfaitaire au salarié.

Au moment de la signature du contrat, la partie défenderesse a nécessairement dû considérer que le montant de l'indemnité était acceptable, de sorte qu'elle ne saurait pas légitimement plaider au moment de l'application de la clause qu'elle constitue une charge excessive pour elle.

Le point 6 de l'article 17 du contrat de travail prévoit pour le surplus que dans le cas où le salarié violerait la clause de non-concurrence, il paiera à l'employeur le montant qu'il a touché comme indemnité forfaitaire, augmenté du même montant en tant que réparation forfaitaire.

L'article 17 du contrat de travail est dès lors licite et susceptible de produire un effet en vertu de l'article 1134 du code civil.

Le troisième moyen de la partie défenderesse doit partant également être rejeté.

En ce qui concerne encore le quatrième moyen de la partie défenderesse, il n'appartient pas au requérant de prouver qu'il a respecté son obligation de non-concurrence pour pouvoir réclamer l'indemnité forfaitaire prévue.

En effet, cette dernière lui est due dès la fin du contrat et il appartient ensuite le cas échéant à la partie défenderesse de rapporter la preuve d'une activité concurrentielle interdite par le requérant pour réclamer l'application du point 6 de l'article 17 du contrat de travail.

Le quatrième moyen de la partie défenderesse doit partant encore être rejeté.

En ce qui concerne finalement le montant de la demande, selon le point 5 de l'article 17 du contrat de travail, le requérant a droit à une indemnité forfaitaire équivalente à la moitié de sa rémunération annuelle brute.

Pour le calcul de cette indemnité de non-concurrence, il y a lieu de prendre en compte le salaire mensuel de base du requérant y inclus l'« avantage en nature : assurance maladie » et le treizième mois tel que prévu par le point 2 de l'article 3 du contrat de travail.

Il n'y a ainsi pas lieu d'inclure dans le salaire mensuel de base les primes et les bonus que le requérant a touchés de la partie défenderesse alors que ces derniers, qui sont d'après le point 4 de l'article 3 du contrat de travail à la discrétion de la partie défenderesse, ne font pas partie du salaire du requérant.

En effet, d'après le point 4 de l'article 3 du contrat de travail du requérant : *« l'employeur se réserve le droit de verser à l'employé, à titre purement discrétionnaire, toute prime ou gratification à caractère exceptionnel et non récurrent sans que ladite prime ou gratification discrétionnaire ne puisse constituer un droit acquis ou contractuel pour l'employé. »*.

La demande du requérant doit dès lors être déclarée fondée pour le montant de $[13(\text{mois}) \times (3.943,16 \text{ €} + 56,30 \text{ €}) : 2 =] 25.996,49 \text{ €}$

II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle le montant de 1.000.- € à titre d'indemnité de procédure, sinon tout autre montant à évaluer ex aequo et bono par le tribunal.

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

III. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

La partie défenderesse demande à voir débouter le requérant de sa dernière demande alors que les conditions pour obtenir l'exécution provisoire du jugement ne seraient pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande d'PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en paiement d'une indemnité de non-concurrence à la somme de 28.602,70 €;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de non-concurrence pour le montant de 25.996,49 €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 25.996,49 € avec les intérêts légaux à partir du 13 avril 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.)) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS