

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 704/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 28 FEVRIER 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 SUIV
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Franca VELLA, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Franca VELLA, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

E T:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE3.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marc GOUDEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 14 janvier 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 11 février 2020.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 7 février 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Franca VELLA, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Virginie BROUNS.

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 14 janvier 2020, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a fait convoquer son ancienne salariée, PERSONNE1.), devant le Tribunal du Travail de ce siège pour la voir condamner à lui payer du chef du débauchage de l'un de ses clients le montant de 81.869,41 € avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 2 décembre 2019, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 2.478,10 € à titre des frais d'avocat qu'elle a dû engager dans la présente affaire.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle 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.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

I. Quant à la demande de la requérante en paiement de la somme de 81.869,41 € du chef du débauchage par la partie défenderesse de l'un de ses clients

A. Quant aux moyens des parties au litige

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

Elle fait plus particulièrement exposer que

- suivant contrat de travail à durée indéterminée conclu entre les parties au litige le 20 novembre 2017, elle a engagé la partie défenderesse en qualité de « consultante en informatique de gestion » ;
- qu'elle est une société de conseil en informatique qui conclut, réalise et exécute toutes les opérations relatives à la vente et à l'installation d'application de traitement informatique de données ;
- qu'elle place ses consultants en informatique chez ses clients ;
- qu'elle a ainsi durant l'exécution du contrat de travail de la partie défenderesse placé cette dernière comme consultante chez l'un de ses clients historiques, la société anonyme SOCIETE2.) ;
- que le contrat de travail de la partie défenderesse prévoit en son article 14 une clause dont les termes sont les suivants : « *l'employé s'engage, sauf accord préalable et écrit de l'employeur, durant l'année qui suivra la fin des relations contractuelles avec l'employeur, de ne pas détourner pour son compte ou pour le compte d'un tiers les clients de son employeur* » ;
- que par courrier daté du 14 décembre 2018, la partie défenderesse a démissionné avec un préavis d'un mois courant jusqu'au 15 janvier 2019 ;
- que la partie défenderesse a ensuite retrouvé un emploi en qualité de « consultante BI Junior » au sein de la société anonyme SOCIETE3.) ;
- que par courrier électronique daté du 24 décembre 2018, elle prend contact avec la société SOCIETE2.) afin de remplacer la partie défenderesse démissionnaire ;
- que par courrier électronique du 8 janvier 2019, la SOCIETE2.) lui indique qu'elle est d'ores et déjà informée de la démission de la partie défenderesse sans indiquer que cette dernière allait continuer de travailler chez elle, mais pour le compte d'un concurrent ;
- que la société SOCIETE2.) ne l'a d'ailleurs pas informée de la fin de la relation ;
- que c'est par l'intermédiaire d'un tiers qu'elle a via le site LinkedIn été informée que la partie défenderesse n'avait pas cessé de travailler chez la société SOCIETE2.), mais pour le compte d'une société concurrente ;
- que la société SOCIETE2.) a été un client historique et important pour sa société ;
- que par courrier recommandé avec accusé de réception daté du 2 décembre 2019, elle a par l'intermédiaire de son mandataire adressé un courrier de mise en demeure à la partie défenderesse ;
- que la partie défenderesse a été avisée dudit courrier par la poste le 4 décembre 2019 et n'a jamais récupéré ce courrier à la poste.

En droit, la requérante fait valoir que la partie défenderesse a été placée par elle au sein de la société SOCIETE2.) pour la période d'un an, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018.

Elle fait ensuite valoir que depuis le mois de janvier 2019, la partie défenderesse continue à travailler au sein de la société SOCIETE2.) par le biais de son employeur actuel, la société SOCIETE3.).

Elle fait partant valoir qu'elle reproche à la partie défenderesse d'avoir concomitamment à la préparation de sa démission, démarché son client historique au sein duquel elle l'avait placée en sa qualité de consultante.

Elle fait partant encore valoir que la partie défenderesse a clairement détourné l'un de ses clients historiques au profit de son employeur actuel, la société SOCIETE3.), par des manœuvres tendant à amener ledit client à mettre fin à leur collaboration.

Elle fait finalement valoir que la partie défenderesse avait clairement conscience du caractère fautif de ses agissements alors qu'elle aurait motivé sa démission par son prétendu désir de quitter le Luxembourg pour des raisons personnelles.

Elle conclut partant que la partie défenderesse a illicitement violé la clause de non-débauchage prévue par l'article 14 de son contrat de travail.

Elle se base ensuite sur l'article 8 du contrat de travail de la partie défenderesse suivant lequel *« l'employé s'engage à ne pas divulguer à des personnes non autorisées, ni à utiliser à son profit ni celui d'un tiers, tous renseignements verbaux et écrits à caractère confidentiel et concernant les activités de son employeur »* pour retenir que la partie défenderesse a violé le secret des affaires.

Elle rappelle à ce sujet que la partie défenderesse a démissionné de sa société pour rejoindre une société concurrente et que concomitamment à cette démission, la société SOCIETE2.) l'a quittée au profit de l'employeur actuel de son ancienne salariée, la société SOCIETE3.) qui serait sa concurrente.

Elle fait partant valoir qu'au regard de la chronologie des faits, il est incontestable que durant l'exécution de son contrat de travail avec la société, la partie défenderesse a divulgué des secrets d'affaires avec son nouvel employeur afin de détourner un client important, la société SOCIETE2.).

Elle soutient que le détournement de ce client et la divulgation de ses secrets d'affaires font partie du « package salarial » à négocier de la partie défenderesse.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse travaille actuellement toujours au sein de la société SOCIETE2.) par le biais de son employeur actuel.

Elle conclut à ce sujet que la partie défenderesse a illicitement violé son obligation de secrets d'affaires au sein de sa société.

Elle se base ensuite sur l'article 1134 du code civil pour faire valoir que le principe de bonne foi contractuelle interdit au salarié en cours d'exécution de son contrat de travail de poser à l'insu de son employeur des actes de concurrence à son entreprise.

Elle soutient que cette obligation interdit de surcroît au salarié de nuire aux intérêts de l'employeur, même après la fin de la relation de travail.

Elle fait finalement valoir que cette obligation de loyauté interdit en tout état de cause au salarié de démarcher les clients de son employeur et d'utiliser les données confidentielles de celui-ci à son profit ou au profit d'un tiers.

Elle fait ainsi valoir qu'il échet en l'espèce de constater que la société SOCIETE2.) a été informée de la démission de la partie défenderesse avant même qu'elle ne l'en informe, et ce durant l'exécution de son contrat de travail.

Elle rappelle à ce sujet que la partie défenderesse l'a informée qu'elle entendait démissionner alors qu'elle souhaitait quitter le Luxembourg pour des raisons personnelles.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'il résulte également d'un échange de SMS avec l'un de ses salariés que la partie défenderesse entendait déménager à ADRESSE4.).

Elle conclut partant à ce sujet que la partie défenderesse a violé ses obligations de fidélité, de loyauté et de bonne foi résultant de son contrat de travail.

Elle fait encore valoir que par les violations par la partie défenderesse de ses obligations et par la perte de l'un de ses clients historiques, à savoir la société SOCIETE2.), il est établi qu'elle a subi un préjudice certain, à savoir une perte considérable de son chiffre d'affaires.

Elle fait ainsi valoir qu'il est établi qu'elle a subi par la perte de ce client historique une perte considérable de chiffres d'affaires pour l'année 2019 d'un montant de 81.869,41 €

Etant donné que le comportement fautif de la partie défenderesse lui aurait causé un préjudice certain, la requérante demande partant sur base de l'article L.121-9 du code du travail, sinon sur tout autre fondement, à voir condamner son ancienne salariée à lui payer le montant de 81.869,41 € à titre de dommages et intérêts.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, conteste en premier lieu que la société SOCIETE2.) soit le client de la requérante.

Elle fait valoir que la société SOCIETE2.) est en réalité un client de la société anonyme SOCIETE4.) laquelle aurait conclu un contrat-cadre avec la requérante pour la fourniture de services informatiques auxiliaires à ses propres clients.

Elle soutient dès lors à ce sujet qu'en vertu de ce contrat, la requérante est amenée à prester des services de consultance informatique en qualité de fournisseur de services à des clients de la société SOCIETE4.), dont la société SOCIETE2.).

Elle fait partant valoir que la requérante avait la qualité de fournisseur de services chez la société SOCIETE2.), cliente de la société SOCIETE4.), via cette dernière.

Elle soutient ensuite que l'annexe au contrat-cadre entre la requérante et la société SOCIETE4.) pour la fourniture de ces services chez la société SOCIETE2.) avait une durée déterminée d'un an, courant du 1^{er} janvier 2018 pour se terminer au 31 décembre 2018.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne produit aucune pièce prouvant la prolongation de ce contrat au-delà de ce terme ou même une quelconque négociation en ce sens.

Elle fait ensuite valoir que dès le premier jour de l'entrée en vigueur de son contrat de travail avec la requérante, elle a commencé immédiatement ses prestations chez la société SOCIETE2.), ce sans aucun passage physique préalable chez la requérante.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a reçu aucune formation ou instructions préalables quelconques chez la requérante pour la préparer à l'exercice de sa mission et qu'elle n'a reçu communication d'aucune information ou savoir-faire quelconque propre à la requérante, qu'ils soient confidentiels ou non.

Elle fait ainsi valoir que de sa formation aux besoins de la société SOCIETE2.) lui a été fournie par cette dernière, par ses employés mêmes, respectivement par PERSONNE2.), senior consultant, et PERSONNE3.), head of development.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que dans le cadre de la réalisation de ses prestations, elle n'a toujours utilisé que les outils informatiques, les procédures et les informations propres à la société SOCIETE2.), mis à disposition exclusivement par cette dernière.

Elle fait donc valoir qu'elle n'avait dès lors quasiment aucun contact avec la requérante et qu'elle ne se rendait quasiment jamais chez cette dernière, hormis la récupération chaque mois de ses tickets-restaurant, de ses time-sheets et factures, ainsi que pour les « events » de la société.

Elle fait ainsi valoir que ce manque de suivi, de contacts et de relations humaines lui pesant et devenant insatisfaisants, elle a décidé de mettre fin à sa relation de travail avec la requérante.

Elle fait partant valoir qu'elle a envoyé à la requérante sa lettre de démission le 15 décembre 2018, lettre par laquelle elle lui aurait annoncé mettre fin à son contrat moyennant un préavis d'un mois se terminant le 15 janvier 2019, conformément à l'article 6 de son contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a alors décidé de rejoindre la société de consultance SOCIETE3.).

Elle fait finalement valoir qu'à cette époque, la société SOCIETE2.) a déjà été cliente de la société SOCIETE3.) qui y aurait placé des consultants informatiques depuis plus d'un an, lesquels auraient déjà travaillé avec la requérante.

Elle fait ainsi valoir que la société SOCIETE3.) l'y a alors également placée dès le début de son contrat avec elle.

En ce qui concerne ensuite la prétendue violation par elle de la clause de non-débauchage contenue à l'article 14 de son contrat de travail, la partie défenderesse soutient qu'elle est nulle.

Elle fait valoir à ce sujet que la clause de non-débauchage du salarié est une forme de clause de non concurrence, à savoir la clause par laquelle le salarié s'interdit, pour le temps qui suit son départ, d'exercer des activités similaires, afin de ne pas porter atteinte aux intérêts de l'ancien employeur, en exploitant une entreprise personnelle.

Elle fait ensuite valoir que cette clause, qui porterait atteinte au principe de la liberté du travail, doit dès lors sous peine de nullité satisfaire à des conditions strictes, l'absence d'une de ces conditions suffisant à entraîner la nullité de la clause.

Elle soutient ainsi que la clause litigieuse doit être constatée par écrit et viser une exploitation personnelle, que la rémunération du salarié doit dépasser un certain niveau, actuellement 55.518,22 € que l'interdiction ne peut pas excéder douze mois, qu'elle doit se limiter à un secteur professionnel limité et à des activités similaires et qu'elle doit être géographiquement limitée.

Elle fait cependant valoir la clause de non-débauchage prévue par l'article 14 de son contrat de travail est nulle alors que sa rémunération serait très largement inférieure au minimum légal de 55.518,22 € que la clause serait générale pour ne se limiter ni à un secteur professionnel limité, ni à des activités similaires, mais qu'elle serait libellée de façon générale et qu'elle s'étendrait à toute la clientèle de la requérante, que la clause ne contiendrait aucune limite géographique et qu'elle viserait l'exploitation pour le compte de tiers.

En ce qui concerne le non-débauchage de clients en tant que tel, la partie défenderesse fait valoir que l'état actuel du droit luxembourgeois n'empêche pas un salarié de travailler pour le compte d'un concurrent de son employeur en qualité de salarié.

Elle fait partant valoir que c'est donc de façon tout à fait légale qu'elle travaille pour le compte d'un concurrent de la requérante, la société SOCIETE3.).

Elle fait ensuite valoir que s'agissant d'une atteinte au principe de la liberté du travail, tout élargissement au champ d'application de la clause de non-concurrence doit s'analyser de façon restrictive et au profit du salarié.

Elle fait ainsi valoir que cette clause ne peut pas revêtir un caractère excessif.

Elle se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 13 novembre 2014, numéro 39706 du rôle, ainsi que sur un arrêt de la Cour d'appel du 20 décembre 2018, numéro 44974 du rôle, pour retenir qu'une clause interdisant à un salarié de ne pas travailler pour un concurrent est licite à condition d'être limitée dans le temps et de comporter une contrepartie financière et une limite géographique.

Elle fait partant valoir que pour éventuellement valider la clause, il convient de faire la balance entre les intérêts du salarié et ceux de l'employeur.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, la disproportion entre les intérêts des parties s'établit clairement à son détriment alors que la clause litigieuse ne contiendrait notamment aucune contrepartie financière à son profit, ni aucune limite géographique, et qu'elle aurait vocation à s'appliquer partout.

Elle soutient ainsi qu'elle est une jeune consultante avec un an d'expérience qui aurait un accès beaucoup plus difficile au marché qu'une entreprise reconnue et bien établie telle que la requérante.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a eu aucun contact avec la requérante et qu'elle était dès lors très loin de connaître les clients de son ancien employeur et donc a fortiori le marché qui lui était interdit de contacter.

Elle fait ensuite valoir que la requérante ne peut pas se prévaloir d'un intérêt légitime alors qu'elle ne prouverait pas qu'elle a fait le nécessaire auprès de son client SOCIETE4.) pour prolonger sa relation de fournisseur de services chez la société SOCIETE2.), relation qui aurait eu une durée limitée et déterminée au 31 décembre 2018.

Elle fait valoir que ce fait est d'autant plus évident que la requérante, qui aurait placé deux autres consultants chez la société SOCIETE2.) via la société SOCIETE4.) en 2018, n'en avait déjà plus aucun à l'automne 2018, soit bien avant sa décision de démissionner.

Elle fait partant valoir que la société SOCIETE2.) était donc une relation commerciale perdue depuis 2018 sans aucune intervention de sa part.

Elle fait partant valoir que la clause de non-débauchage est très disproportionnée à son détriment, de sorte qu'elle serait nulle.

Elle fait ensuite valoir qu'il appartient à la requérante de prouver qu'elle a détourné la société SOCIETE2.) pour son compte ou pour le compte d'un tiers, en l'espèce la société SOCIETE3.), son nouvel employeur.

Elle fait valoir à ce titre que la requérante allègue sans preuve qu'elle aurait usé de manœuvres tendant à amener ledit client à mettre fin à leur collaboration.

Elle fait en effet valoir que ces suppositions, fantaisistes et dénuées de toute preuve ou début de preuve, sont manifestement erronées et dénuées de tout fondement alors que la société SOCIETE2.) ne serait pas cliente de la requérante et encore moins un client historique, que SOCIETE3.) aurait déjà placé plusieurs consultants chez la société SOCIETE2.) et que PERSONNE3.) aurait par mail du 9 juin 2020 confirmé qu'il n'a nullement appris sa décision de quitter la requérante.

Elle fait ainsi valoir qu'il est de ce fait prouvé qu'elle n'a pas mis la société SOCIETE2.) au courant de sa décision de quitter la requérante et qu'elle ne pouvait en aucun cas avoir démarché cette dernière.

Elle fait ensuite valoir que les accusations de la requérante revêtent en outre un caractère téméraire et vexatoire au vu des mails des 24 décembre 2018 et 8 janvier 2019 qui seraient versés au dossier.

Elle fait partant valoir que si la requérante a perdu sa relation avec la société SOCIETE2.), c'est à cause de son propre comportement et certainement pas à cause d'elle.

Elle fait encore valoir qu'elle n'a jamais prétendu ne plus travailler à Luxembourg après son départ de la requérante, mais qu'elle a simplement expliqué le 18 décembre 2018 qu'elle allait à ADRESSE4.).

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle n'avait d'ailleurs aucune obligation de se justifier et d'expliquer à la requérante auprès de qui et où elle allait dorénavant travailler.

En ce qui concerne ensuite la violation des secrets d'affaires, la partie défenderesse conteste avoir violé des secrets d'affaires de la requérante.

Elle fait valoir que l'affirmation de la requérante à ce sujet est gratuite, sans fondement, ni preuve ou encore justification, et qu'elle démontre dans le chef de son ancien employeur un acharnement inconsidéré à son égard.

Elle fait ainsi valoir que si l'article 8 de son contrat de travail prévoit une obligation pour elle de ne pas divulguer des renseignements confidentiels de la requérante, une telle clause, bien que licite, doit cependant être précise et circonscrite quant aux informations concernées.

Elle fait ainsi valoir qu'il ne doit pas s'agir d'une simple clause de style, vague et imprécise qui par exemple prohibe toute indiscretion généralement quelconque, auquel cas elle ne serait pas valable.

Elle fait cependant valoir que tel est précisément le cas en l'espèce alors que la clause serait on ne peut plus vague pour viser tous renseignements verbaux ou écrits sans aucune spécification quant à ce qui serait confidentiel.

Elle fait encore valoir qu'elle n'a jamais obtenu aucune information quelconque provenant de la requérante, toutes ses prestations, sa formation et son suivi professionnel ayant toujours été assumés directement auprès de la société SOCIETE2.) et par cette dernière, avec ses propres procédures et outils informatiques.

Elle fait partant valoir que la clause du secret d'affaires est pareillement nulle.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle n'a négocié chez la société SOCIETE3.) aucun « package salarial lié à la divulgation des secrets d'affaires » de la requérante, cette dernière restant en défaut de prouver le contraire.

En ce qui concerne ensuite la prétendue violation de l'obligation de fidélité et de loyauté durant le contrat, la partie défenderesse conteste encore une fois avoir débauché le client SOCIETE2.) et avoir divulgué des informations confidentielles de la requérante à un tiers.

Elle conteste ensuite l'affirmation de la requérante suivant laquelle elle aurait dit à la société SOCIETE2.) qu'elle démissionnait avant d'avertir son ancien employeur.

Elle fait en effet valoir que la société SOCIETE2.) confirme elle-même que ce n'est pas elle qui l'a informée de son départ.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte seulement des pièces versées par la requérante que la société SOCIETE2.) savait le 8 janvier 2019 qu'elle quitterait son ancien employeur à la mi-janvier.

Elle fait ensuite valoir que les affirmations de la requérante suivant lesquelles elle déménagerait à ADRESSE4.) sont gratuites et qu'elles ne constituent que le pur reflet d'une interprétation détournée des dires de son ancien employeur.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a parfaitement été en droit de taire à la requérante ses projets futurs et qu'elle n'avait aucune obligation de lui dévoiler le nom de son nouvel employeur et les conditions de son engagement.

Elle conclut partant à ce sujet que la demande de la requérante est à nouveau téméraire et vexatoire et qu'elle lui cause préjudice.

En ce qui concerne finalement sa prétendue responsabilité, la partie défenderesse fait valoir qu'elle a démontré qu'elle n'a commis aucune faute.

Elle fait encore valoir qu'elle a également démontré que c'est la requérante qui n'a pas été à même de garder son client SOCIETE2.), rompant ainsi tout lien de causalité.

Elle fait partant valoir qu'à défaut pour la requérante d'avoir établi une faute dans son chef et un lien de causalité, elle ne peut se prévaloir d'aucun dommage.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir que le dommage subi par la requérante ne peut pas consister en une perte du chiffre d'affaires d'un montant de 81.869,41 € mais doit se limiter à la postulation d'un bénéfice net après tous les frais, rémunérations et impôts, et certainement pas pour 2019, qui ne reposerait sur aucune base contractuelle entre son ancien employeur et SOCIETE4.), les marges fluctuant à chaque négociation contractuelle.

Elle fait finalement valoir que la somme postulée de 81.869,41 € est sans aucun rapport avec une quelconque prétendue violation du secret des affaires et le préjudice qui en découlerait.

La partie défenderesse conclut partant que la requérante n'a subi aucun préjudice et qu'elle reste encore en défaut de le prouver.

A l'audience du 7 février 2023, la partie défenderesse a encore souligné que la société SOCIETE2.) n'a pas été un client direct de la requérante.

Elle a ensuite fait valoir qu'elle n'a pas menti à la requérante.

Elle a donné à considérer que les circonstances de son départ ont pu changer entretemps.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle n'était pas obligée d'indiquer les motifs de sa démission à la requérante.

En ce qui concerne encore les photos que la requérante a versées au dossier, la partie défenderesse a fait valoir qu'elles ne sont pas pertinentes alors qu'on ne saurait pas qui sont les personnes qui figurent sur ces photos, ni l'endroit où ces photos ont été prises.

En ce qui concerne finalement le listing produit par la requérante, la partie défenderesse a fait valoir que ces listings ne prouvent pas que la société SOCIETE2.) a été un client de la requérante.

La requérante a à l'audience du 7 février 2023 encore soutenu que la société SOCIETE2.) a bien été son client.

Elle a ainsi fait valoir que les liens contractuels entre la société SOCIETE2.) et elle résultent des pièces qu'elle a versées au dossier et notamment d'un échange de mails entre le société SOCIETE2.) et elle de décembre 2018.

Elle a en effet fait valoir qu'il résulte de cet échange de mails qu'elle n'est passée par la société SOCIETE4.) que pour des raisons de certification de la C.S.S.F..

Elle a ainsi fait valoir qu'il résulte de ces mails que la société SOCIETE4.) a pris 5% de ce qu'elle a facturé à la société SOCIETE2.).

PERSONNE4.) a partant conclu que si elle a facturé ses prestations à la société SOCIETE2.), cette dernière a été sa cliente.

Elle a ensuite fait valoir qu'il résulte de la facture et des time-sheets qu'elle a versés au dossier que la société SOCIETE2.) a été son client pendant de nombreuses années.

Elle a ensuite fait valoir que le mail de PERSONNE3.) a été fait pour les circonstances et pour le litige.

Elle a ainsi fait valoir que PERSONNE3.) a nécessairement dû savoir que la partie défenderesse allait continuer à travailler dans son équipe.

Elle a ensuite fait valoir que le lendemain de la fin de son préavis, la partie défenderesse a déjà travaillé pour la société SOCIETE3.) et été placée chez la société SOCIETE2.).

Elle a ainsi fait valoir que cela a été fait pendant l'exécution de son contrat de travail auprès d'elle.

Elle a ainsi conclu que la requérante a été de mauvaise foi et qu'elle a été déloyale à son égard.

Elle a encore fait valoir qu'il résulte du mail du 18 décembre 2018 qu'elle a versé au dossier que la partie défenderesse lui a indiqué qu'elle allait quitter le Luxembourg pour se rendre à ADRESSE4.).

Elle a partant fait valoir que la partie défenderesse lui a donné de faux motifs et qu'elle lui a partant menti.

Elle a finalement contesté que la partie défenderesse ait été isolée et qu'elle n'ait pas été prise en compte.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle n'a pas laissé la partie défenderesse dans la nature, mais qu'elle l'a supervisée, suivie et encadrée.

Elle s'est en effet basée sur les pièces qu'elle a versées au dossier pour retenir qu'elle a formé la partie défenderesse.

Elle a finalement fait valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a pas prouvé qu'elle se soit plainte de quoi que ce soit.

La requérante a finalement fait valoir que les manœuvres de la partie défenderesse, le préjudice qu'elle a subi et le lien de causalité entre la faute commise par son ancienne salariée et son préjudice sont établis.

La partie défenderesse a fait répliquer que les time-sheets ne prouvent pas que la requérante a facturé ses prestations à la société SOCIETE2.).

Elle a encore contesté que le mail de PERSONNE3.) ait été fabriqué de toutes pièces ou qu'il soit suspect.

La partie défenderesse a finalement contesté qu'elle soit allée chez la société SOCIETE2.) dès la fin de son préavis.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 1134 du code civil :

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour des causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi. ».

Aux termes de l'article L.121-9 du code du travail :

« L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave. ».

D'après le point 14 du contrat de travail signé entre les parties au litige le 20 novembre 2017, *« l'employé s'engage, sauf accord préalable et écrit de l'employeur, durant l'année qui suivra la fin des relations contractuelles avec l'employeur, à ne pas détourner pour son compte ou pour le compte de tiers les clients de son employeur. ».*

Finalement, d'après le point 8 de ce contrat, *« l'employé s'engage à ne pas divulguer à des personnes non autorisées, ni à utiliser à son profit ni à celui d'un tiers, tous renseignements verbaux et écrits à caractère confidentiel et concernant les activités de l'employeur. ».*

Or, à supposer valables les points 8 et 14 du contrat de travail de la partie défenderesse, la requérante est en tout cas restée en défaut de prouver que son ancienne salariée a commis une faute au sens des dispositions légales ou conventionnelles précitées.

Même à supposer que la société SOCIETE2.) ait été un client historique de la requérante, cette dernière est en tout état de cause restée en défaut de prouver que la partie défenderesse l'a détournée au profit de la société SOCIETE3.).

Le mail de PERSONNE3.) du 8 janvier 2019 ne fait ainsi que prouver que la société SOCIETE2.) était au courant à cette date que la partie défenderesse allait quitter la requérante à la mi-janvier.

Or, le contrat de travail de la partie défenderesse ne comporte pas de clause lui interdisant d'entrer au service d'une entreprise concurrente à la fin des relations de travail.

Même à supposer que la partie défenderesse ait menti sur les motifs de sa démission, cette circonstance n'est pas de nature à démontrer qu'elle a agi fautivement.

L'affirmation de la requérante suivant laquelle la partie défenderesse aurait détourné la société SOCIETE2.) par des manœuvres tendant à amener cette dernière à mettre fin à leur collaboration reste partant à défaut d'avoir été prouvée à l'état de simple allégation.

La requérante n'a encore pas établi que la partie défenderesse a durant l'exécution de son contrat divulgué des secrets d'affaires avec la société SOCIETE3.) afin de détourner la société SOCIETE2.).

La partie défenderesse ne saurait finalement pas reprocher à la requérante d'avoir violé ses obligations de fidélité, de loyauté et de bonne foi par le fait de lui avoir indiqué qu'elle allait suite à sa démission quitter le Luxembourg.

Comme l'a à juste titre fait plaider la partie défenderesse, les circonstances de son départ ont pu changer entretemps.

A défaut pour la requérante d'avoir prouvé que la partie défenderesse a violé son obligation de non-débauchage, qu'elle a violé le secret des affaires, qu'elle a violé son obligation de fidélité et de loyauté à son égard et qu'elle a commis une faute au sens de l'article L.121-9 du code du travail, sa demande tendant à voir réparer le préjudice qu'elle a subi du fait de la perte du client SOCIETE2.) doit être déclarée non fondée.

II. Quant à la demande de la partie défenderesse en paiement d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire

A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 7 février 2023, la partie défenderesse a formulé une première demande reconventionnelle tendant à voir condamner la requérante à lui payer le montant de 2.500.- € à titre d'indemnité pour procédure abusive et vexatoire.

La requérante n'a pas pris position sur la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

B. Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne la demande reconventionnelle basée sur l'article 6-1 du code civil, il est de principe que l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute que si elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement, puisque l'exercice d'une action en justice est libre, mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de recours.

Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse si cette dernière prouve avoir subi un préjudice.

En l'espèce, il n'est pas établi que la requérante a agi de mauvaise foi ou avec une légèreté blâmable.

La demande reconventionnelle basée sur l'article 6-1 du code civil doit partant être déclarée non fondée.

III. Quant à la demande de la requérante en remboursement de ses frais d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 2.478,10 € à titre des frais d'avocat qu'elle a dû déboursier dans la présente affaire.

La partie défenderesse se réfère à ses plaidoiries pour demander le rejet de la deuxième demande de la requérante.

B. Quant aux motifs du jugement

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande de la requérante tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, étant donné que la requérante est en l'espèce restée en défaut de prouver une faute dans le chef de la partie défenderesse, sa demande tendant à se voir rembourser ses frais d'avocat doit être déclarée non fondée.

IV. Quant aux demandes des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle 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 à la partie défenderesse à la somme de 2.000.- €

V. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement sans caution.

La demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

déclare non fondées les demandes de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. et les rejette ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire et la rejette ;

déclare fondée sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 2.000.- €;

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. 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