

**Arrêt N° 67/21 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du premier juillet deux mille vingt-et-un.**

Numéro CAL-2020-00529 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Carole KERSCHEN, premier conseiller,  
Paul VOUEL, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., établie** et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appellante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Sophie GRETHEN, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 10 juin 2020,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**A**, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit GRETHEN,

appellant par incident,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 18 mai 2021.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 1<sup>er</sup> mars 2019, la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. demanda la convocation de A devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- préjudice matériel (perte financière de 37 jours) : 20.720,00 euros,
- remboursement des frais d'une « SMARTCARD Pro Luxtrust » : 87,75 euros,
- indemnité pour l'atteinte à l'image : 15.000,00 euros,
- indemnité compensatoire de préavis : 6.658,95 euros.

La société SOC 1) sollicite également l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries, A conclut au rejet de la demande adverse et demanda reconventionnellement la condamnation de la requérante au paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 2.500 euros.

La société SOC 1) exposa qu'elle avait pour objet le conseil en gestion de projets, d'organisation et de systèmes d'information et que depuis 2012, elle assistait le Centre des Technologies de l'Information de l'Etat (CTIE).

En mai 2018, elle aurait répondu à un appel d'offre de l'Etat dans le cadre du projet « MyGuichet » en proposant A comme candidat. Elle précisa qu'elle avait conclu un contrat d'embauche avec ce dernier sous condition de remporter cet appel d'offre, et que cette condition fut réalisée le 1<sup>er</sup> juin 2018.

Un contrat de travail à durée indéterminée, prenant effet au 18 juin 2018 fut ainsi conclu entre les parties. La société SOC 1) ajouta que, bien que le contrat portait la date du 15 juin 2018, ce dernier avait en fait été signé le 5 juin 2018, d'un commun accord des parties.

L'article 5 de ce contrat de travail prévoyait également une période d'essai de six mois (pièce 1 de Maître Lynn FRANK).

En date du 13 juin 2018, A aurait cependant résilié avec effet immédiat ce contrat, confirmant cette décision par un courrier recommandé du 14 juin 2018 rédigé comme suit :

« *Monsieur,*

*Par la présente, j'ai le regret de vous informer que pour des raisons personnelles je ne souhaite pas donner suite à la proposition de collaboration que vous m'avez faite et qui a été formalisée par un contrat postdaté du 15 juin 2018.*

*Veillez agréer, Monsieur, mes respectueuses salutations ».*

En date du 16 juillet 2016, la société SOC 1) notifia à A son licenciement avec effet immédiat, en raison de son absence injustifiée depuis le 18 juin 2018.

Elle reprocha à A d'avoir résilié avec effet immédiat le contrat en l'absence de toute faute dans le chef de la société SOC 1), de ne pas avoir respecté ni le délai de préavis applicable au cours de la période d'essai, ni celui prévu en dehors de la période d'essai, en violation des articles L.121-5, L.124-4 et L.124-10 du Code du travail, et d'avoir manqué à son obligation de bonne foi, prévue à l'article 1134 du Code civil.

Comme A aurait dû débiter sa mission auprès du CTIE en date du 25 juin 2018, la société SOC 1) n'aurait pas été en mesure d'honorer son contrat avec le CTIE et aurait dû recruter un autre candidat en vue de son approbation par le CTIE.

Etant donné que, de ce fait, l'exécution du contrat avec le CTIE n'aurait pu débiter que le 6 août 2018, une perte financière de 37 jours facturables à 560 euros par jour, en aurait été la conséquence.

Le comportement de A aurait également terni l'image de marque de la société SOC 1) auprès de son cocontractant et engendré des retards dans la prestation des services pour d'autres clients en raison des démarches à effectuer, en toute urgence, afin de pourvoir au remplacement de A.

Ce dernier conteste les demandes de la société SOC 1), dans leurs principes et montants, et se base sur la déclaration testimoniale de T1, « responsable administratif » de son employeur actuel (pièce 11 de Maître Lynn FRANK), pour soutenir que, dans le milieu informatique, il serait d'usage d'agir comme il l'avait fait, afin de limiter au maximum le préjudice de son employeur.

Les préjudices allégués furent également contestés pour ne pas être établis.

Par jugement contradictoire du 29 avril 2020, le tribunal du travail a déclaré fondée la demande de la société SOC 1) en paiement de dommages et intérêts d'un montant de 87,75 euros au titre de remboursement d'une SMART-CARD et a déclaré non fondées, la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 24 jours et celles en paiement de dommages et intérêts des chefs respectifs de manque à gagner et d'atteinte à l'image.

Le tribunal du travail a pareillement déclaré non fondées, la demande de la société SOC 1) et celle reconventionnelle, de A, basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société SOC 1) a été condamnée aux paiements des frais et dépens de l'instance.

Le tribunal du travail a retenu que le contrat de travail daté du 15 juin 2018, avait été signé le 5 juin 2018 et que, si les parties n'avaient pas expliqué la raison de cette façon de procéder, elles n'avaient cependant tiré aucune conséquence juridique de cette circonstance.

Les parties auraient été liées par ce contrat à partir du 5 juin 2018 et la prise d'effet aurait été reportée au 18 juin 2018.

Le tribunal du travail a qualifié le courrier de A du 14 juin 2018, de « démission avec effet immédiat avant la date d'entrée en fonction » et a retenu qu'aucune disposition légale n'imposait le respect d'un quelconque préavis avant la période d'essai minimale de deux semaines prévue à l'article L.121-5 (4) du Code du travail.

Etant donné que les dispositions légales et contractuelles relatives à la période d'essai n'auraient été applicables qu'à partir du 18 juin 2018, aucun défaut d'observation de ce délai ne pourrait être retenu dans le chef de A.

Le tribunal du travail a cependant retenu que le contrat de travail impliquait l'obligation d'une exécution de bonne foi, conformément à l'article 1134 du Code civil.

Le tribunal du travail a encore décidé que A n'avait pas établi l'existence de l'usage dont il se prévalait pour justifier sa démission.

Dans ce contexte, le jugement a quo a précisé que, dans la mesure où la lettre de licenciement était postérieure à la démission de A, le courrier y afférent de la société SOC 1) ne pouvait « valoir l'expression ni d'une volonté de mettre un terme à la relation de travail qui n'existait déjà plus à cette époque, ni d'approuver la démission ».

Faute pour la société SOC 1) d'établir la réalité et l'ampleur des préjudices, les demandes indemnitaires ont cependant été déclarées non fondées.

Par exploit du 10 juin 2020, la société SOC 1) a régulièrement interjeté appel limité du jugement du 29 avril 2019, lui notifié le 4 mai 2020.

L'appelante demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de déclarer fondées les demandes dont elle a été déboutée, partant de condamner l'intimé à lui payer, sur base des articles L.121-5, L.124-4, L.124-6 et L.124-10 du Code du travail, ainsi que sur base des articles 1134 et suivants du Code civil, les montants revendiqués du chef d'indemnité pour atteinte à l'image et d'indemnité compensatoire de préavis.

Elle conclut à la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a condamné A au paiement de la somme de 87,75 euros, et sollicite la condamnation de l'intimé au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel, ainsi qu'au paiement des frais et dépens des deux instances.

L'intimé conclut, à titre principal, à l'irrecevabilité de la requête du 1<sup>er</sup> mars 2019 pour ne pas avoir été déposée dans le délai légal et demande à la Cour de rejeter l'intégralité des demandes de l'appelante.

A titre subsidiaire, il demande à la Cour, par réformation du jugement a quo, de dire qu'il n'a pas agi avec légèreté blâmable en démissionnant avant l'entrée en fonction et de rejeter la demande de l'appelante en remboursement du montant de 87,84 euros lié à la SMARTCARD.

Pour le surplus, il demande la confirmation du jugement dont appel, la condamnation de l'appelante au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, de 2.500 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de l'appelante à tous les frais et dépens des deux instances.

#### Quant à la recevabilité de la requête du 1<sup>er</sup> mars 2019

L'intimé soutient qu'un contrat de travail avait été conclu entre les parties, que les dispositions du Code du travail étaient applicables et que le courrier du 14 juin 2018 constituait une démission avec effet immédiat de sa part. Par analogie à l'article L.124-11 du Code du travail, l'employeur aurait dû agir dans le délai de trois mois à partir de la notification de la lettre de démission. Le moyen pourrait encore être soulevé pour la première fois en appel.

L'appelante conclut sur ce point que A n'aurait pas soulevé ce moyen « in limine litis » en première instance et qu'il ne pourrait plus soulever ce moyen en instance d'appel après avoir accepté le débat sur le fond.

Subsidiairement, l'appelante soutient que la forclusion prévue à l'article L.124-11 du Code du travail ne s'appliquerait pas à la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

En dernier lieu, elle invoque la contestation de la lettre de démission par la mise en demeure du 18 juin 2018 à l'attention de A et son licenciement avec effet immédiat.

#### Quant à la démission avec effet immédiat

L'intimé soutient, en relation avec la SMARTCARD, que la société SOC 1) n'aurait pas établi que cette carte, apparemment nominative, aurait été inutilisable. L'indemnisation du préjudice ne serait donc pas due.

Il demande la confirmation du jugement a quo en ce qu'il a retenu que « ce n'est qu'à partir de l'entrée en fonction, le 18 juin 2018, que les dispositions légales et contractuelles relatives à la période d'essai auraient été applicables... ».

Cette décision refléterait la jurisprudence d'après laquelle aucune indemnité de préavis ne serait due en cas de démission avant l'entrée en fonction.

#### Quant à la légèreté blâmable

L'intimé soutient qu'il aurait fait économiser de l'argent à son employeur qui n'aurait pas eu à déboursier le moindre montant, dans la mesure où il aurait démissionné avant son entrée en fonction effective.

A demande encore le rejet de l'attestation testimoniale d'T2 (pièce 13 de la farde de pièces de Maître Claude BLESER), cette dernière étant une employée de la société SOC 1).

L'appelante décrit le comportement fautif de A, conteste les développements de ce dernier en ce qui concerne l'économie d'argent qui serait résulté de sa démission avant l'entrée en fonction effective et conclut à la condamnation de l'intimé sur base des articles L.121-5, L.124-4, L-124-6 et L.124-10 du Code du travail, sinon sur base des articles 1134 et suivants du Code civil.

Finalement, elle conclut à la recevabilité de l'attestation testimoniale d'T2 et demande le rejet des attestations testimoniales de T3 et de T1 (pièces 10 et 11 de Maître Lynn FRANK) pour être ni pertinentes, ni concluantes.

### **Appréciation de la Cour**

#### La recevabilité de la requête du 1<sup>er</sup> mars 2020

Le moyen tiré de l'inobservation du délai prévu par l'article L.124-11 du Code du travail ne doit pas être soulevé impérativement in limine litis.

Cependant ce délai n'est pas applicable en l'espèce.

Il est établi et non contesté par les parties en présence que le contrat de travail, daté du 15 juin 2018, a été conclu en date du 5 juin 2018, sa prise d'effet ayant été différée jusqu'au 18 juin 2018.

L'article 1185 du Code civil dispose que « le terme diffère de la condition, en ce qu'il ne suspend point l'engagement dont il retarde seulement l'exécution ».

Il s'en suit que si les parties étaient liées par ce contrat dès le 5 juin 2018, ce n'est qu'à partir du 18 juin 2018 que les dispositions contractuelles et légales afférentes au contrat de travail étaient applicables.

Le moyen tiré de l'inobservation de l'article L.124-11 du Code du travail doit dès lors être rejeté, sans qu'il y ait lieu d'examiner la question de savoir si le délai y prévu est applicable à une demande en réparation de l'employeur

#### Le respect du préavis

Sur base du développement repris ci-avant, le jugement a quo est à confirmer en ce qu'il a retenu qu'il ne saurait être reproché à A de ne pas avoir respecté les dispositions de l'article L.121-5 (4) du Code du travail relatif à la résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai, faute d'avoir été applicables au moment de la communication de sa décision à son employeur, « de ne pas donner suite à la proposition de collaboration ».

#### L'exécution du contrat

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 les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi.

Il est établi et non contesté que A a informé son employeur en date du 14 juin 2018, qu'il n'entendait pas honorer l'engagement signé le 5 juin 2018, alors qu'il était

parfaitement informé des tenants et des aboutissants de cet engagement, et plus particulièrement du fait que, dans l'appel d'offres remporté par son employeur, l'identité du consultant était un élément essentiel.

D'après les dispositions de l'article 1135 du Code civil, les obligations 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.

Par usage il y a lieu d'entendre les pratiques qui, en raison notamment de leur ancienneté, de leur fréquence ou de leur généralité, sont regardées comme normales dans le secteur d'activité considéré.

En l'espèce, les deux attestations testimoniales versées au dossier, (pièces 10 et 11 de la farde II de Maître Lynn FRANK), ne permettent pas d'établir l'existence d'une pratique présentant les caractéristiques précitées dans l'ensemble du secteur du consulting informatique.

En conséquence, l'usage invoqué par A afin de justifier la rupture de la relation contractuelle dans les circonstances de l'espèce, laisse d'être établi.

La façon d'agir intempestive de A a été qualifiée à juste titre de « légèreté blâmable » par le tribunal du travail, qui à bon droit, a retenu que A avait engagé sa responsabilité contractuelle en raison de ce comportement fautif.

L'appel incident n'est dès lors pas fondé et le jugement a quo est à confirmer sur ces points.

#### Les demandes indemnitaires

Sur base d'une motivation que la Cour reprend, c'est à bon droit que le tribunal du travail a débouté la société SOC 1) de la demande en indemnisation de la prétendue perte financière subie par l'appelante.

En effet, tel que plus amplement développé par le tribunal du travail, aucun élément du dossier ne permet d'établir la réalité de ce dommage.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

Au vu des développements repris ci-avant en relation avec l'applicabilité des dispositions de l'article L. L.121-5 (4) du Code du travail, le jugement a quo est à confirmer en ce qu'il a débouté la société SOC 1) de sa demande en indemnisation du préjudice lié au non-respect du préavis.

Etant donné qu'il résulte des pièces versées en cause (pièces 12 et 13) de Maître Claude BLESER), que la SMARTCARD, commandée au nom de A pour la somme de 87,75 euros, est personnelle et « qu'une fois le certificat établi, il est impossible de changer le détenteur lié au certificat en question » (courriel du 11 novembre 2020 de la société LuxTrust S.A. à SOC 1), pièce 15 de Maître Claude BLESER), le préjudice procédant du comportement fautif de A et subi par la société SOC 1) est établi.

Le jugement ayant déclaré fondée la demande de la société SOC 1) en indemnisation du préjudice subi en relation avec la commande de cette carte, est partant à confirmer.

Aux termes de l'article 401 du Nouveau Code de procédure civile, les attestations doivent être établies par des personnes qui remplissent les conditions requises pour être entendues comme témoins.

L'article 405 de ce même code dispose que chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice.

Aucun élément du dossier ne permet de retenir que le témoin ne disposerait pas de la capacité de témoigner.

Le principe d'après lequel nul ne peut être témoin dans sa propre cause, est également respecté, étant donné que la personne dont l'audition est demandée ne représente pas légalement la société SOC 1).

En conséquence, l'attestation testimoniale dont question (pièce 13 de Maître Claude BLESER) est à déclarer recevable.

Le préjudice moral peut résider dans l'atteinte à l'image.

La décision de l'intimé de ne pas honorer, dans les circonstances de l'espèce, le contrat conclu entre les parties en présence, a nécessairement porté atteinte à l'image de la société SOC 1) par le fait qu'elle n'a pas pu honorer comme convenu, son engagement avec le CTIE pendant la période du 25 juin 2018 au 16 août 2016, date à laquelle la fonction à pourvoir par A a finalement pu être attribuée à un autre candidat.

Il convient de relever que la valeur des prestations à fournir par la société SOC 1) au CTIE a été chiffrée au montant de 369.000 euros (pièce 10 de Maître Claude BLESER).

Par ailleurs, il est indéniable que le remplacement de A, effectué en urgence, a impliqué des perturbations dans l'exécution des prestations de la société SOC 1) envers d'autres clients, tel que cela résulte de l'attestation testimoniale d' T2.

Eu égard aux circonstances de l'espèce, la Cour retient « ex aequo et bono » que la demande en indemnisation du préjudice résultant de l'atteinte à l'image de la société SOC 1) est fondée pour le montant de 1.500 euros.

Le jugement entrepris est dès lors à réformer en ce sens.

Les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Comme A succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter pour les deux instances.

Eu égard à la nature et à l'issue du litige, la demande de la société SOC 1) est fondée sur cette base, respectivement pour les montants de 1.500 euros et de 2.000 euros, pour la première instance et pour l'instance d'appel.

Le jugement entrepris est également à réformer sur ce point.

#### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

déclare les appels principal et incident recevables,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

**réformant** le jugement entrepris,

dit que la demande de la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., en indemnisation de son préjudice résultant de l'atteinte à l'image, est fondée pour le montant de 1.500 euros,

condamne A à payer à la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. la somme de 1.500 euros, avec les intérêts légaux à partir du 1<sup>er</sup> mars 2019, date de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit que la demande de la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, est fondée à hauteur de 1.500 euros, pour la première instance,

condamne A à payer à la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros, pour la première instance,

**confirme** le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondée la demande de A sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour l'instance d'appel,

dit fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., sur cette même base, à hauteur de 2.000 euros, pour l'instance d'appel,

condamne A à payer à la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. une indemnité de procédure d'un montant de 2.000 euros, pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Claude BLESER, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.