

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 016/26 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail**

Numéro CAL-2025-00023 du rôle

**Audience publique du cinq février deux mille vingt-six**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,  
Marc WAGNER, premier conseiller,  
Stephanie MENDES, greffier.

**Entre :**

**PERSONNE1.),** demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg, en date du 9 décembre 2024,

comparant par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et :44**

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES du 9 décembre 2024,

comparant par Maître Luc JEITZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

### LA COUR D'APPEL:

Par requête datée du 2 janvier 2023, mais déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette le 6 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la société SOCIETE1.)) devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre déclarer fondée la démission avec effet immédiat du requérant, intervenue le 25 novembre 2022, et condamner à lui payer les montants suivants, outre les intérêts légaux :

- |  |                   |
|--|-------------------|
| * indemnité compensatoire de préavis :           | 6.407,54 euros ;  |
| * dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 19.222,62 euros ; |
| * dommages et intérêts pour préjudice moral :    | 9.611,31 euros ;  |

PERSONNE1.) a encore réclamé la condamnation de la défenderesse à lui remettre les « *licences de soudure nominatives* » délivrées par la société SOCIETE2.) en 2022, sous peine d'une astreinte de 100 euros par jour de retard, à compter de la notification du jugement à intervenir.

Enfin, PERSONNE1.) a demandé la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 5.000 euros outre les intérêts légaux, à titre d'indemnisation des frais et honoraires d'avocat exposés, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'appui de ses revendications, PERSONNE1.) soutenait que, suivant contrat de travail conclu le 26 janvier 2018, il était entré au service de la société SOCIETE1.), en qualité d'assembleur au plan, avec effet au 24 janvier 2018; qu'en date du 20 septembre 2022, il avait été informé par son employeur, moyennant une affiche apposée sur son lieu de travail, d'une réorganisation de son poste de travail et de son changement prochain d'affectation vers un chantier déterminé ; qu'il avait adressé, en date du 27 septembre 2022, un courrier recommandé à son employeur, dans lequel il soulignait que son travail d'assembleur au plan ne pouvait être effectué sur un chantier et que le changement de lieu de travail correspondait, en réalité, à une modification unilatérale des fonctions du requérant en violation des conditions édictées par l'article L.121-7 du Code du travail.

L'employeur aurait maintenu sa position, selon laquelle la modification dont il s'agit ne serait pas constitutive d'une modification unilatérale du contrat de travail et qu'il ne serait partant pas tenu au respect des formalités prévues par l'article L.121-7 du Code du travail.

PERSONNE1.) affirmait avoir été contraint de démissionner de son emploi, en date du 25 novembre 2022, au terme d'un échange de correspondance avec l'avocat de la partie adverse, en raison du comportement gravement fautif de son employeur.

La défenderesse contestait toute modification d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur du requérant et partant l'application de l'article L.121-7 du Code du travail aux faits de l'espèce.

Elle concluait au rejet de la demande adverse comme infondée et, à titre reconventionnel, à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par jugement rendu le 24 octobre 2024, le tribunal du travail a déclaré non fondée la démission du requérant avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur et débouté le salarié de toutes ses demandes indemnitaires.

Il a encore débouté les parties au litige de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, le tribunal a considéré en substance que « *la mutation géographique* » à l'origine de la démission en cause n'avait rien d'illégitime, l'employeur étant le seul maître de l'organisation de son entreprise et la faculté pour l'employeur de procéder à une mutation géographique du salarié étant expressément prévue par le contrat de travail. Le requérant ne prouverait aucun abus de droit dans le chef de la défenderesse.

Par exploit du 9 décembre 2024 PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié en date du 30 octobre 2024.

PERSONNE1.) demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que sa démission avec effet immédiat pour faute grave de l'intimée était fondée et que les prétentions indemnitaires de l'appelant sont justifiées.

Il conclut partant à l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis de 6.407,54 euros, et de dommages et intérêts s'élevant respectivement au montant de 9.611,31 euros, pour le préjudice moral, et au montant de 5.401,50 euros, pour le préjudice matériel.

L'appelant soutient qu'il a appris « *par l'affichage d'une pancarte* », en date du 20 septembre 2022, que l'atelier où il travaillait quotidiennement allait être fermé et réorganisé à compter du 3 octobre 2022, sans plus d'informations ; que les demandes de renseignements réitérées de l'appelant seraient restées pour l'essentiel vaines ; qu'il aurait simplement appris de la part de la direction des ressources humaines, par le biais d'un courrier daté du 22 septembre 2022, qu'il serait informé ultérieurement de ses « *nouvelles tâches* » et de l'équipe au sein de laquelle il serait amené à travailler à l'avenir et qu'il serait affecté désormais « *sur un chantier à la place de l'atelier* ».

Selon l'appelant, la modification substantielle de son contrat de travail aurait consisté dans le « *transfert de son poste de travail d'un atelier vers un chantier mobile* ».

Contrairement aux allégations de la partie adverse, il s'agirait donc bel et bien d'une « *modification des tâches* » de l'appelant telles que définies dans son contrat de travail

L'article L.121-7 du Code du travail serait applicable au cas présent et l'employeur aurait méconnu l'obligation de notification préalable prévue par ladite disposition.

D'autre part, l'intimée aurait fait preuve d'une « *légèreté blâmable* » en la matière, « *en plus de manquer de respect à la procédure* », dans la mesure où la partie adverse l'aurait « *maintenu dans une situation incertaine* ».

L'appelant n'aurait pu réaliser l'ensemble de ses missions qu'à l'intérieur d'un atelier dans lequel il disposait du matériel nécessaire, ce qui aurait été « *impossible sur un chantier* ».

PERSONNE1.) souligne que la clause de mobilité prévue par l'article 4 du contrat de travail réserve expressément le respect des dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail.

L'intimée soulève, en premier lieu, l'irrecevabilité de l'appel pour cause de libellé obscur.

L'appelant n'indiquerait pas les dispositions que la juridiction de première instance aurait méconnues et l'intimée ne comprendrait pas, à la lecture de l'acte d'appel, ce qui lui est reproché.

La société SOCIETE1.) fait valoir en outre que la lettre de démission manque de la précision requise par la loi et qu'elle est motivée par un fait tombant sous le coup du délai de forclusion d'un mois, prévu par l'article L.124-10 du Code du travail.

L'intimée fait exposer qu'elle a dû procéder à une mutation temporaire géographique de l'appelant consistant à l'affecter temporairement sur un chantier déterminé, à SOCIETE3.), où il aurait travaillé, dans un atelier temporaire, à l'assemblage d'une structure métallique d'une importance exceptionnelle pour le centre « *ALIAS1.)* ».

La réalisation de ce projet aurait nécessité « *l'investissement de plus gros moyens humains que d'habitude sur place* ».

L'appelant n'aurait pas été amené à y effectuer des tâches d'une nature différente de celles réalisées habituellement.

Les fonctions de l'appelant, à savoir celles d'assembleur au plan, seraient restées inchangées.

L'intimée affirme avoir été en droit de procéder à ce changement d'affectation, premièrement, en vertu de son pouvoir de direction et, deuxièmement, en vertu des articles 3 du contrat de travail prévoyant une clause de mobilité et 25 dudit contrat, attribuant à l'employeur la prérogative de fixer le lieu de travail du salarié « *même à l'étranger si les besoins de l'entreprise l'exigent* ».

PERSONNE1.) aurait refusé, sans raison légitime, la mutation géographique temporaire envisagée avec effet au 3 octobre 2022, après avoir fait parvenir à l'intimée pas moins de quatre certificats médicaux couvrant la période du 3 octobre au 25 novembre 2022.

Le changement d'affectation en cause ne constituerait nullement une modification substantielle du contrat de travail.

D'autre part, l'appelant ne démontrerait pas le caractère préjudiciable du changement d'affectation envisagé, de sorte qu'il ne pourrait pas exciper d'une modification du contrat de travail en sa défaveur.

Pour autant que de besoin, l'intimée présente une offre de preuve par témoins.

Le courrier du 2 septembre 2022, dont se prévaut l'appelant, se limiterait à répondre de « *façon générale et de manière purement administrative* » que la société SOCIETE1.) n'avait pas encore organisé, à ce stade, la planification hebdomadaire du travail sur les différents chantiers.

En ordre subsidiaire, l'intimée conteste la réalité et l'étendue des préjudices invoqués par l'appelant et le bien-fondé de sa demande en remboursement des frais d'avocat.

### **Appréciation de la Cour**

L'intimée soulève, en premier lieu, l'irrecevabilité de l'appel pour cause de libellé obscur affectant le libellé de l'exploit du 9 décembre 2024.

Il résulte des articles 585 et 154 du Nouveau Code de procédure civile que l'exploit introductif de l'instance d'appel doit énoncer « *l'objet et un exposé sommaire des moyens* ».

L'énoncé de l'acte introductif d'instance doit être suffisamment clair et complet pour permettre à son destinataire de cerner ce qui lui est demandé et sur quelles circonstances de fait se fondent les prétentions adverses afin de pouvoir préparer utilement sa défense, dès la réception de l'acte introductif d'instance.

En outre, il est généralement admis que l'appelant ne doit pas se limiter à réitérer l'exposé présenté en première instance, mais qu'il doit préciser ses critiques à l'encontre du jugement dont appel.

La méconnaissance des exigences résumées ci-dessus peut être sanctionnée par la nullité de l'acte d'appel, et partant l'irrecevabilité de l'appel, pour cause de libellé obscur.

En l'occurrence, l'acte d'appel du 9 décembre 2024 contient un exposé structuré, complet, clair, précis et cohérent de ce que l'appelant réclame à l'intimée, des circonstances de fait sur lesquelles il se fonde et des critiques dirigées contre le jugement dont appel.

De plus, et bien que cela ne soit pas exigé de la partie qui introduit l'instance, l'exploit en cause contient une qualification juridique des faits invoqués par l'appelant ainsi que l'énoncé des dispositions légales dont il se prévaut à l'appui de ses prétentions.

L'exception tirée du libellé obscur de l'acte d'appel doit partant être rejetée.

L'article L. 121-7 du Code du travail dispose ce qui suit : *« Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.*

*La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.*

*La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11. »*

La procédure de l'article L. 121-7 du Code du travail ne vise que les modifications défavorables au salarié portant sur une condition essentielle (substantielle) du contrat.

Lorsque la modification du contrat de travail relève du champ d'application de l'article L. 121-7 du Code du travail, la procédure à respecter par l'employeur est soumise, suivant la date de prise d'effets de la modification, aux formes et délais prévus pour le licenciement avec préavis (alinéa 1) ou le licenciement avec effet immédiat (alinéa 2) ; les délais de forclusion applicables à cette procédure sont les mêmes qu'en matière de licenciement.

Les parties au litige sont en désaccord quant au point de savoir si le cas d'espèce relève ou non du champ d'application de l'article L. 121-7 du Code du travail.

Il appartient à PERSONNE1.) qui a démissionné, au motif que son contrat de travail aurait été modifié en sa défaveur sur une clause substantielle et qui se prévaut actuellement d'une résiliation abusive du contrat de travail imputable à son employeur, de prouver que celui-ci a procédé, dans les faits, à une modification dudit contrat en défaveur de l'appelant portant sur une clause essentielle.

S'il ressort d'un courrier du mandataire précédent de l'appelant, daté du 27 septembre 2022, que ce dernier s'est estimé, dans un premier temps, lésé par le déplacement de son lieu de travail de la localité de PERSONNE2.) vers celle de ADRESSE3.), il est actuellement constant en cause que ce changement d'ordre géographique n'est pas à prendre en considération.

En effet, si dans la lettre du 27 septembre 2022(cf. pièce n° 3 de la farde de Me GIABBANI), Me PERSONNE3.) considère que la modification dont il s'agit constitue à la fois « *une modification du lieu de travail et de la fonction* » et que partant « *la modification unilatérale envisagée est une modification substantielle du contrat de travail* », le contraire ressort clairement tant de l'acte d'appel que des conclusions en instance d'appel de PERSONNE1.).

En effet, ce dernier précise à ce sujet, premièrement, dans son acte d'appel que « *la modification préjudiciable à l'égard de PERSONNE1.) ne trouve aucunement sa racine dans la mutation géographique comme faussement prétendu par l'employeur* » (cf. page 3) et, deuxièmement, dans ses conclusions subséquentes « *il paraît fondamental de remettre les choses dans leur contexte et de préciser qu'il n'est aucunement question d'une mutation géographique dans cette affaire opposant PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) SA, malgré ce que la partie intimée tente de laisser paraître depuis le début du litige* » (cf. conclusions notifiées le 24 juin 2025, page 3) avant de limiter l'ensemble de ses développements à ce qu'il considère comme une modification de ses « *tâches professionnelles* ».

Même à admettre que la modification du lieu de travail soit à prendre en considération, la Cour constate que la faculté pour l'employeur d'y recourir y compris pour transférer le lieu de travail de l'appelant au-delà des frontières, était expressément prévue par le contrat de travail.

En effet, l'article 3 stipule ce qui suit : « *Le lieu de travail prédominant est l'adresse d'exploitation de l'entreprise. L'employeur se réserve cependant de tout temps le droit de changer le lieu de travail du salarié suivant les besoins du service. Le salarié ne s'oppose pas à une mutation à l'étranger si les besoins de l'entreprise devraient le requérir* ».

En outre, l'article 25, b) stipule que le salarié « *accepte que pour des missions temporaires et ponctuelles, l'entrepreneur peut le solliciter pour travailler sur des chantiers dans les pays avoisinants du GD de Luxembourg* » (cf. pièce n° 1 de la farde de Me GIABBANI).

En ce qui concerne la modification des tâches professionnelles, dont se prévaut l'appelant, la Cour constate que l'intimée soutient que l'appelant aurait été amené à effectuer les mêmes tâches professionnelles que précédemment ; qu'il aurait en effet continué à réaliser des assemblages de structures métalliques, et cela avec les outils et les éléments d'équipement requis à cet effet, au sein d'un atelier ; que cette version de l'intimée est étayée par des pièces versées aux débats, et notamment par une lettre datée du 22 juin 2023, émanant du directeur du projet « *SOCIETE4.)* », PERSONNE4.) (cf.

pièce n° 1 de la farde I de Me JEITZ) ; qu'il est précisé, dans cette même lettre, que l'appelant avait été informé de ces circonstances et que, de son côté, l'appelant reste en défaut de prouver que ses tâches professionnelles auraient été modifiées autrement que par le simple fait qu'il devait, à compter du 3 octobre 2022, réaliser ses tâches professionnelles habituelles dans un atelier temporaire, cette dernière circonstance étant rendue nécessaire par l'envergure exceptionnelle du chantier « ALIAS1.) » à ADRESSE3.) et ne constituant aucunement une modification d'une clause essentielle du contrat de travail.

L'information écrite initiale affichée sur le lieu de travail de l'appelant (pièce n° 9 de la farde de Me GIABBANI) ne permet nullement de conclure à une modification de la nature des tâches à accomplir par l'appelant à compter du 3 octobre 2022.

Le courriel du 22 septembre 2022 (cf. pièce n° 11 de la farde de Me GIABBANI) contient simplement l'information que le « *planning* » et « *la composition des équipes* » n'étaient pas encore définitivement arrêtés à cette date-là et que les informations afférentes seraient communiquées à l'appelant à une date ultérieure.

Contrairement aux allégations de l'appelant, ce courriel ne contient nullement l'information selon laquelle l'appelant devrait exécuter dorénavant des tâches d'une nature différente ou qu'il ne pourrait plus travailler dans un atelier ou avec les outils nécessaires à l'exécution appropriée de ses tâches habituelles.

La référence à la définition ultérieure des « *tâches* » incombant à l'appelant sur le chantier de ADRESSE3.) peut s'entendre des tâches précises incombant à l'appelant en relation avec l'assemblage de structures métalliques pour la réalisation du projet « SOCIETE4.) ».

Par ailleurs, dans la lettre adressée le 24 novembre 2022 au mandataire de l'appelant (cf. pièce n° 7 de la farde de Me GIABBANI), le mandataire de la société SOCIETE1.) précise clairement qu'il ne s'agit nullement d'un changement de poste ni d'une modification des missions de l'appelant, celles-ci restant « *les mêmes* », mais simplement d'une adaptation temporaire des modalités d'exécution de ses fonctions d'assembleur au plan.

Il s'ensuit que l'intimée a pu procéder à la modification litigieuse en vertu de son pouvoir de direction, sans observer la procédure prévue par l'article L. 121-7 du Code du travail, cette disposition n'étant pas applicable.

Étant donné que l'employeur n'a fourni d'importantes informations au salarié que par la lettre précitée, l'intimée est malvenue de qualifier la démission de l'appelant de tardive.

Après réception du courrier du 24 novembre 2022, l'appelant a démissionné sans même demander de plus amples informations, suivant courrier recommandé avec demande d'avis de réception de son mandataire (cf. pièce n° 7 de la farde de Me GIABBANI).

Dans les circonstances résumées ci-dessus, la Cour ne saurait davantage retenir un abus du pouvoir de direction de l'intimée consistant dans une modification des modalités des fonctions de l'appelant opérée avec une légèreté blâmable.

Il suit de là qu'il y a lieu de confirmer, bien que pour d'autres motifs, le jugement dont appel, en ce qu'il a retenu que la démission de PERSONNE1.) n'était pas à considérer comme une résiliation abusive du contrat de travail imputable à l'employeur.

L'appelant reproche à la juridiction de première instance de ne pas avoir fait droit à sa demande en indemnisation des frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil ni à sa demande en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PERSONNE1.) conclut, en instance d'appel comme en première instance, à l'allocation de dommages et intérêts d'un montant de 5.000 euros pour le remboursement de ses frais d'avocat.

L'appelant n'a donc pas augmenté cette demande en instance d'appel.

Sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, PERSONNE1.) réclamait 2.000 euros en première instance.

Suivant le dernier état de ses conclusions, il conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 (= 5.000 – 2.000) euros pour l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) demande à la Cour, de condamner la partie adverse, « *par réformation* » de la décision dont appel, à lui payer, le montant de 2.925 euros « *au titre des frais d'avocat (...) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile sinon sur base de l'article 1382 du Code civil.* »

En ce qui concerne l'instance d'appel, la société SOCIETE1.) demande à la Cour de condamner l'appelant à lui payer le montant de 3.510 euros « *au titre des frais d'avocat (...) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile sinon sur base de l'article 1382 du Code civil* ».

Le droit pour un justiciable d'agir en justice, en demandant ou en défendant, pour être entendu par le juge sur le fond d'une contestation est un droit fondamental, dont l'exercice ne peut donner lieu à réparation qu'en cas d'abus, lequel suppose dans le chef de son auteur une intention malveillante, une faute grossière équipollente au dol ou du moins une légèreté blâmable.

Comme aucune des parties au litige n'établit une faute telle que définie ci-dessus dans le chef de la partie adverse, tant l'appelant que l'intimée, sont à débouter de leurs demandes respectives et réciproques en indemnisation des frais d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, par confirmation du jugement déféré en ce qui concerne la décision de rejet afférente de la demande présentée par PERSONNE1.).

Etant donné que la société SOCIETE1.) n'a formé, en première instance, qu'une demande reconventionnelle en allocation d'une indemnité de procédure, basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, et qu'elle n'a pas présenté de demande basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil en première instance, il n'y a pas lieu à réformation de la décision dont appel sur ce point, contrairement à ce que la société SOCIETE1.) indique erronément dans ses conclusions. .

Comme l'appelant succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure doit être rejetée, tant pour la première instance, par confirmation de la décision attaquée, que pour l'instance d'appel.

A défaut pour l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation de la décision déferée, que pour l'instance d'appel.

**Par ces motifs,**

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

déboute la société anonyme SOCIETE1.) SA de sa demande reconventionnelle tendant à l'indemnisation de ses frais d'avocat et à l'obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Me Luc JEITZ 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 Stephanie MENDES.