

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°36/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze mars deux mille vingt-six

Numéro CAL-2022-00776 du rôle

Composition:

Nadine WALCH, premier conseiller-président,
Laurent LUCAS, conseiller,
Antoine SCHAUS, conseiller,
Khusboo KANDPAL, greffier assumée.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à ADRESSE1.) ;

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant
Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank
SCHAAL de Luxembourg, du 13 juillet 2022,

comparaissant par Maître Ferdinand BURG, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son
siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et
des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),
représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux termes de l'acte de l'huissier de justice suppléant KOVELTER précité,

comparaissant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée aux fins des présentes par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

PERSONNE1.) a signé, en date du 10 décembre 2018, un contrat de travail avec la société de droit anglais SOCIETE2.) Limited (ci-après la société SOCIETE2.)).

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 19 août 2019, PERSONNE1.) a été engagé comme « *Investment Counsellor* » par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE3.)), avec effet au 2 septembre 2019.

PERSONNE1.) a signé, en date du 1^{er} août 2020, un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec la société SOCIETE3.), prenant effet le même jour, afin de mettre en place un système d'horaire mobile.

Par courrier recommandé du 18 février 2021, PERSONNE1.) a démissionné avec effet immédiat.

PERSONNE1.) a, par requête du 2 avril 2021, fait convoquer la société SOCIETE3.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir requalifier sa démission pour fautes graves dans le chef de son ancien employeur en licenciement abusif et, partant, pour voir condamner la société SOCIETE3.) à lui payer le montant de 12.609,34 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 75.656,04 € au titre de réparation du préjudice matériel, le montant de 37.828,02 € au titre de réparation du préjudice moral, et le montant de 30.000 € au titre de perte d'une chance de toucher des primes, chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde. Il a finalement requis la condamnation de la société SOCIETE3.) au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 €, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance, et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries, la société SOCIETE3.) a contesté les demandes adverses et a demandé, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 6.304,67 € au titre de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, du montant de 5.000 € à titre de réparation du préjudice matériel et du montant de 5.000 € au titre de réparation du préjudice moral. Elle a finalement sollicité l'obtention d'une indemnité de procédure de 3.000 €.

Par jugement du 14 juin 2022, le tribunal du travail a notamment déclaré non fondée la démission de PERSONNE1.) du 18 février 2021 et a rejeté ses demandes en réparation des préjudices matériel et moral, sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et sa demande formulée au titre d'une perte de chance. Le tribunal du travail a encore condamné PERSONNE1.) au paiement du montant de 6.304,67 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, avec les intérêts légaux à partir du 10 mai 2022, jusqu'à solde et a dit non fondées les demandes de la société SOCIETE3.) à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral. Le tribunal du travail a finalement débouté PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, l'a condamné au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 €, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance et a dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du jugement.

Par exploit d'huissier de justice du 13 juillet 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 14 juin 2022.

PERSONNE1.), demande à voir rejeter les attestations testimoniales de la société SOCIETE3.) « *alors qu'elles ne sont ni pertinentes ni concluantes* ». Par réformation, il demande à voir déclarer la démission avec effet immédiat du 18 février 2021 « *dans le chef de son employeur en licenciement abusif* » et à voir condamner la société SOCIETE3.) au paiement des montants de 12.609,34 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 75.656,04 € au titre de réparation du préjudice matériel, de 37.828,02 € au titre de réparation du préjudice moral et de 30.000 € au titre de perte d'une chance de toucher des primes, avec « *les intérêts légaux à partir de la présente requête jusqu'à solde* ». Il demande encore à être déchargé « *des condamnations de première instance* ».

A titre subsidiaire, PERSONNE1.), formule une offre de preuve par l'audition des témoins PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

Il demande finalement l'allocation d'une indemnité de procédure de 4.000 € pour la première instance et l'instance d'appel, ainsi que la

condamnation de la société SOCIETE3.) aux frais et dépens des deux instances.

La société SOCIETE3.) soulève, *in limine litis*, la nullité, sinon l'irrecevabilité, de « *l'acte d'appel respectivement les demandes [...] pour être entachés de libellé obscur* ».

Elle demande encore, par réformation, interjetant appel incident, de « *déclarer la requête, respectivement les demandes qu'elle contient comme étant nulles, sinon irrecevables, pour être entachées de libellé obscur* ».

Elle sollicite « *en tout état de cause déclarer les attestations testimoniales de Madame PERSONNE4.) et de Monsieur PERSONNE2.) irrecevables, partant les rejeter* ».

La société SOCIETE3.) demande ensuite, par réformation, interjetant appel incident, à voir déclarer « *l'action de la partie appelante irrecevable pour cause de forclusion* ».

Quant au fond, la société SOCIETE3.) sollicite, à titre principal, la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal « *a déclaré la démission de PERSONNE1.) abusive [...] a déclaré les demandes de PERSONNE1.) non fondées [et a condamné] PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE3.) une indemnité compensatoire de préavis pour un montant brut de 6.304,67 € avec les intérêts légaux à partir du 10 mai 2022, date de la demande reconventionnelle en première instance, jusqu'à solde* ».

Elle demande, par réformation, interjetant appel incident, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 2.928,19 € au titre de réparation du préjudice matériel et du montant de 5.000 € au titre de réparation du préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir du 10 mai 2022, jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, « *si par impossible, la Cour déclarait la démission justifiée* », la société SOCIETE3.) demande à voir dire les demandes en indemnisation de PERSONNE1.) non fondées, « *sinon limiter ces demandes* ».

La société SOCIETE3.) demande, enfin, en tout état de cause, à voir « *rejeter l'offre de preuve formulée par PERSONNE1.) dans l'acte d'appel pour être ni précise, ni pertinente, ni concluante, écarter des débats les attestations testimoniales de Madame PERSONNE4.), Monsieur PERSONNE3.) et Monsieur PERSONNE2.), pour n'être ni précises, ni pertinentes, ni concluantes [...] confirmer le jugement en ce qu'il a condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE3.)*

une indemnité de procédure de 2.000 € au titre de la première instance et en ce qu'il l'a condamné aux frais et dépens ».

Elle sollicite finalement l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 € pour l'instance d'appel et la condamnation de PERSONNE1.) *« aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de l'avocat à la Cour concluant qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance ».*

I) Quant au moyen tiré de la nullité, sinon de l'irrecevabilité, de l'acte d'appel pour libellé obscur

Discussion

La société SOCIETE3.) soutient que *« la lecture de l'acte d'appel ne permet pas de comprendre exactement les reproches qui sont faits à la partie intimée elle-même et notamment le motif déterminant à la base de la démission. [...] Ensuite les faits, tels qu'ils sont exposés ne sont pas clairs et il n'est pas aisé de comprendre exactement parmi toutes les explications données quelles sont les fautes graves précises reprochées »* à la société SOCIETE3.). Elle critique que *« les reproches sont effets [sic] noyés au sein d'une ribambelle de faits, mêlant les sociétés SOCIETE4.) (la société SOCIETE2.)) et SOCIETE5.) (la société SOCIETE3.)) et qui ne mettent pas en lumière quel aurait été le motif déterminant à la base de la démission et partant à quelle entité de PERSONNE5.) il est reproché »*. Elle donne à considérer que *« c'est précisément parce que la partie intimée a éprouvé des difficultés à se défendre, qu'elle a été obligée de reprendre chaque fait, point par point et de décrire exactement, attestations testimoniales à l'appui, les faits tels qu'ils se sont déroulés réellement »*.

PERSONNE1.) fait valoir avoir *« indiqué précisément dans sa requête l'objet de sa demande et les moyens à l'appui de cette dernière [et] que la partie adverse a été suffisamment en mesure de préparer sa défense de sorte qu'il n'y a aucune atteinte à ses intérêts [de sorte qu'il échet] de déclarer l'acte d'appel du sieur PERSONNE6.) recevable »*.

Appréciation

L'article 154 du Nouveau Code de procédure civile, auquel renvoie l'article 585 du même code pour les besoins de l'instance d'appel, exige que toute assignation doit, à peine de nullité, contenir l'objet et un exposé sommaire des moyens.

Le libellé obscur s'apprécie uniquement sur base de l'assignation introductive d'instance et cette dernière ne saurait être repêchée ni par

des conclusions ultérieurement prises, ni par référence à des actes antérieurs, ni surtout par les pièces versées lesquelles intéressent uniquement le fond du litige (Cour d'appel, 5 juillet 2007, n° 30520 du rôle ; Cour d'appel, 27 février 2013, n° 37883 du rôle ; Cour d'appel, 13 janvier 2016, n°41671 du rôle ; Cour d'appel, 8 juin 2021, n° CAL-2019-00978 du rôle).

Concernant l'instance d'appel, il est généralement admis que la rédaction de l'acte d'appel doit être d'une précision telle qu'il permette à l'intimé d'aborder l'instance de façon pertinente dès la réception de l'acte d'appel.

Il incombe dès lors à la partie appelante d'énoncer, dans son acte d'appel, les reproches précis qu'elle oppose aux développements contenus dans le jugement entrepris et de mettre en évidence pour quels motifs elle considère que celui-ci a été rendu à tort (Cour d'appel, 11 juin 2014, n° 40377 du rôle ; Cour d'appel, 11 mai 2023, n° CAL-2022-00615 du rôle).

A la lecture de l'acte d'appel, la Cour constate qu'il y est énoncé avec une précision suffisante que l'objet de l'appel consiste à voir, par réformation, requalifier la démission pour faute grave de PERSONNE1.) en licenciement abusif et à voir condamner la société SOCIETE3.) au paiement des montants énumérés ci-dessus, au titre d'indemnité compensatoire de préavis, de réparation des prétendus préjudices matériel et moral subis, ainsi que de réparation d'une perte de chance de toucher des primes.

L'acte d'appel indique encore avec la précision nécessaire, en ce qui concerne le premier point de l'objet de la demande, qu'elle prend appui sur des « *fautes graves commises par l'employeur [...] et consistent notamment en les agissements suivants* » :

- avoir adressé à PERSONNE1.) un avertissement formel « *illégal [...] lui reprochant d'avoir travaillé en télétravail du Danemark [...] en pleine pandémie* »,
- d'avoir suivant courrier du 1^{er} février 2021 « *définitivement* » refusé de « *respecter son engagement vis-à-vis du sieur PERSONNE6.)* » de lui offrir un « *poste de « tied agent » pour PERSONNE5.) à ADRESSE3.)* », et
- d'avoir adressé le 1^{er} février 2021 au mandataire de PERSONNE1.) un courrier « *d'une agressivité inacceptable et [contenant] des contrevérités et injures* », lesquelles sont énumérées en détail dans l'acte d'appel.

Dès lors, le reproche du libellé obscur de l'acte d'appel n'est pas fondé.

II) Quant au moyen tiré de la nullité, sinon de l'irrecevabilité, de la requête introductive d'instance pour libellé obscur

Pour rejeter le moyen, le tribunal a relevé que « *le requérant a dans sa requête indiqué l'objet de sa demande et il y a suffisamment indiqué les moyens à l'appui de cette dernière.*

Il y a ainsi en premier lieu demandé à voir requalifier sa démission en un licenciement avec effet immédiat abusif et à se voir indemniser du préjudice qu'il aurait subi de ce fait, à se voir payer une indemnité compensatoire de préavis et à se voir réparer la perte d'une chance de toucher des primes.

Il y a ensuite expliqué en quoi consistent les fautes que la partie défenderesse aurait commis et les raisons pour lesquelles il a dû démissionner de son poste de travail, de sorte qu'il y a également indiqué les moyens à l'appui de sa demande ».

Le tribunal du travail a conclu que la société SOCIETE3.) a « *partant été en mesure de préparer sa défense* ».

Les arguments formulés par les parties dans le cadre du reproche de libellé obscur de la requête introductive d'instance sont les mêmes que ceux exposés dans le cadre du reproche de libellé obscur de l'acte d'appel.

Appréciation

Aux termes de l'article 154, alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile, l'exploit d'ajournement contiendra, « *... l'objet de la demande et un exposé sommaire des moyens, ...* », le tout à peine de nullité.

La partie défenderesse doit, en effet, pour préparer sa défense, savoir de façon précise : 1) ce qu'on lui demande et 2) sur quelle qualité, quel titre, quels motifs le demandeur se fonde.

Tel qu'exposé sous le point I) ci-dessus, le libellé obscur s'apprécie sur base de la seule requête introductive d'instance.

C'est par une motivation adéquate, que la Cour fait sienne, que le tribunal du travail a retenu que la requête introductive d'instance répond à l'exigence de l'indication de l'objet de la demande et d'un exposé sommaire et précis des moyens, de sorte que c'est à raison que le tribunal a rejeté le moyen tiré du libellé obscur.

III) Quant à la démission de PERSONNE1.)

A) Quant au moyen « de forclusion »

Le tribunal du travail a retenu qu'il « *appert à la lecture de la requête que le requérant reproche en dernier lieu à la partie défenderesse de lui avoir en date du 1^{er} février 2021 adressé un courrier d'une agressivité inacceptable et contenant des contrevérités et des injures à son encontre.*

Etant donné que le requérant a démissionné de son poste de travail le 18 février 2021, le dernier motif de la démission se situe dans le délai d'un mois précédant la démission, de sorte que la demande, introduite dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable ».

La société SOCIETE3.) fait valoir que « *pour apprécier le délai d'un mois (prévu à l'article 124-10 (6) du Code du travail), il convient de prendre en compte le motif déterminant à la base de la démission, et non le dernier fait reproché par Monsieur PERSONNE6.)* ». Elle estime que le « *motif déterminant* » à la base de la démission de PERSONNE1.) serait « *le fait que la société SOCIETE3.) aurait commis une faute grave en n'ayant pas respecté sa promesse de lui offrir un rôle de SOCIETE6.) (tied agent) au Danemark après une année/une année et demie en tant que salarié « Investment Counsellor », alors qu'un tel rôle lui aurait été soi-disant promis à son embauche* ». Dès lors, « *le courrier du 1^{er} février 2021 [...] ne doit pas être reconnu comme le motif déterminant à la base de la démission de la partie appelante. [...] Si par impossible il devait être considéré par votre Cour que la partie intimée avait effectivement promis à la partie appelante de l'engager comme SOCIETE6.) au Danemark en décembre 2018 après une année/une année et demie en tant que salarié SOCIETE7.) et que son non-respect serait constitutif d'une faute grave, [...] Monsieur PERSONNE6.) aurait dû démissionner au plus tard au 9 juin 2020, soit une année et demie après son engagement auprès de SOCIETE4.) (la société SOCIETE2.)), le 10 décembre 2018, ce qu'il n'a pas fait* ».

Faute pour PERSONNE1.) d'avoir agi dans le délai d'un mois, la société SOCIETE3.) demande à voir « *déclarer l'action de la partie appelante irrecevable pour cause de forclusion* ».

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris quant à ce point.

Appréciation

L'article L.124-10, paragraphe (6), alinéas 1^{er} et 2 du Code de travail dispose que :

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à

compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. »

Il résulte de ces dispositions que le salarié ne peut invoquer à la base de sa démission avec effet immédiat des faits ou fautes antérieurs de plus d'un mois au jour où il en a pris connaissance.

Toutefois, en présence de faits ou fautes qui se sont produits dans le mois, le salarié peut invoquer, pour appuyer sa démission, des faits ou fautes qui se sont produits antérieurement.

La Cour constate que PERSONNE1.) reproche à la société SOCIETE3.) de lui avoir adressé en date du 1^{er} février 2021 un courrier « *d'une agressivité inacceptable et [contenant] des contrevérités et injures* » et d'avoir par le même courrier refusé de lui offrir le « *poste de tied agent* ».

Dans la mesure où ces fautes reprochées à la société SOCIETE3.) se situent dans le mois précédant la démission avec effet immédiat du 18 février 2021, PERSONNE1.) a pu valablement invoquer, à l'appui de sa démission l'avertissement qualifié d'illégal, lui adressé par la société SOCIETE3.) le 7 janvier 2021.

Il y a dès lors lieu de dire non fondé l'appel incident de la société SOCIETE3.) de ce chef.

B) Quant à la gravité des motifs de démission

Discussion

PERSONNE1.) soutient « *que lors de l'accord initial entre PERSONNE5.) et le sieur PERSONNE6.) il fut convenu que le sieur PERSONNE6.) exercerait le rôle de conseiller en investissement pendant une année avant de devenir Tied Agent au Danemark et de pouvoir retrouver sa fille ; [...] que cela lui a été confirmé lors de son transfert au sein de SOCIETE8.)* ». Il souligne que « *l'élément déterminant pour accepter de s'engager chez PERSONNE5.) [était] pour ensuite occuper le poste de « tied agent » au Danemark pour PERSONNE5.) et y devenir responsable du développement de la clientèle scandinave* ». Il se serait agi « *d'une promesse* » et non « *de simples pourparlers* ». Il fait encore valoir avoir « *à plusieurs reprises, sollicité la formalisation de son contrat de Tied Agent [et] que PERSONNE5.) ne lui a jamais répondu par la négative mais a*

continué de laisser croire au sieur PERSONNE6.) que tout était en place pour finalement plaider désormais qu'il ne s'agissait que de discussions éventuelles ». Il conclut que « le 1^{er} février 2021, [...] la décision de PERSONNE5.) de ne pas respecter son engagement vis-à-vis du sieur PERSONNE6.) a été communiquée. Cette seule décision est constitutive d'une faute grave, alors que ce faisant, l'employeur a abusé du sieur PERSONNE6.) depuis le début du contrat de travail en le laissant croire qu'il allait occuper le poste de « tied agent » pour PERSONNE5.) à ADRESSE3.) ».

PERSONNE1.) fait ensuite valoir n'avoir « violé ni une loi ni une règle interne régissant le télétravail hors du Luxembourg pour PERSONNE5.), [...] le télétravail étant devenu une norme ». Il souligne avoir eu « l'autorisation de travailler depuis l'étranger et, à ce titre, il a rejeté l'avertissement formé qui lui a été adressé comme étant illégal ».

Il fait ensuite valoir avoir « excellé dans son rôle de conseiller en investissement, [...] et que PERSONNE5.) ne rapporte pas la moindre preuve des reproches effectués » à son égard. « Le courrier du 1^{er} février 2021, adressé au mandataire est d'une agressivité inacceptable et contient des contrevérités et injures à l'adresse du sieur PERSONNE6.) », à savoir :

- « PERSONNE5.) n'aurait jamais pris d'engagement vis-à-vis du sieur PERSONNE6.) pour le poste de « tied agent » pour PERSONNE5.) à ADRESSE3.).*
- Le sieur PERSONNE6.) aurait violé la loi et les règles internes concernant le télétravail.*
- Durant l'entretien du 23 décembre 2020, le sieur PERSONNE6.) aurait été « extremely rude and unprofessional » et PERSONNE5.) lui a reproché d'avoir « intentionally violated policy but also lied about it », « manipulating truth to his own benefit ». La demande du sieur PERSONNE7.) de procéder à la formalisation par écrit du contrat de travail pour ADRESSE3.) a été qualifiée par son employeur de « pressure what would appear to be extortion ».*
- Les performances du sieur PERSONNE6.) n'auraient pas été excellentes et n'auraient pas donné satisfaction.*
- PERSONNE5.) ne recruterait pas de « investment counselor » pour ensuite lui attribuer le poste de « tied agent ».*
- PERSONNE5.) n'aurait pas demandé au sieur PERSONNE6.) de transférer l'ensemble des clients gérés par lui vers ses collègues de travail en vue de son départ pour ADRESSE3.).*
- Le sieur PERSONNE6.) refuserait de suivre les instructions de ses supérieurs hiérarchiques.*
- Le sieur PERSONNE6.) serait d'une « blatant bad faith » et faisait usage de « spurious arguments ».*

PERSONNE1.) conclut que « au regard des contrevérités et mensonges contenus dans les différents courriers de PERSONNE5.), au regard de l'agressivité dans le ton et le vocabulaire utilisé dans ces courriers, au regard des attaques très personnelles et émotionnelles contre le sieur PERSONNE6.), ce dernier n'a plus vu d'avenir dans une collaboration avec PERSONNE5.), alors que la tant [sic] le contenu et la forme des correspondances de PERSONNE5.) ont laissé comprendre qu'il y avait rupture irrémédiable du rapport humain et de confiance nécessaire pour une collaboration entre parties. [...] Ces faits ont rendu toute poursuite d'une collaboration du sieur PERSONNE6.) avec SOCIETE3.) impossible, et ce avec effet immédiat ».

PERSONNE1.) fait encore valoir que « rien ne justifie que » les attestations testimoniales de PERSONNE4.) et de PERSONNE2.) « soient écartées des débats », étant donné qu'elles contiennent la mention de pouvoir être produites en justice et « que son auteur connaît les sanctions encourus en cas d'attestation mensongère » et qu'« une copie de la carte d'identité de l'auteur » est jointe.

La société SOCIETE3.) fait valoir ne pas avoir procédé au recrutement de PERSONNE1.) en 2018, de sorte qu'aucun reproche en lien avec une quelconque « promesse de lui attribuer un rôle SOCIETE6.) au sein de la succursale au Danemark à l'issue d'une période d'un an en tant que SOCIETE7.) », faite lors de son engagement par la société SOCIETE2.) ne lui saurait être adressé. Il résulterait d'ailleurs de cinq attestations testimoniales versées par ses soins qu'une telle promesse n'aurait jamais été faite à PERSONNE1.) par la société SOCIETE2.). Elle donne à considérer que ni l'offre d'embauche du 6 novembre 2018, ni le contrat de travail du 10 décembre 2018 signé entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE2.) n'auraient contenu « une promesse à part de conclure un contrat d'indépendant en tant que SOCIETE6.) au Danemark après une année/une année et demie ».

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE1.) resterait en défaut de rapporter la preuve de « l'existence d'une telle promesse » dans son propre chef. Elle souligne encore qu'il « ressort clairement des attestations testimoniales versées par la partie intimée que si des pourparlers ont eu lieu courant septembre-octobre-novembre 2020 pour considérer le cas échéant la partie appelante dans un éventuel rôle SOCIETE6.) au Danemark dans le futur, suite à sa demande du 2 septembre 2019, aucune promesse ne lui a été faite en ce sens et, la partie intimée a justement toujours émis les réserves nécessaires pour ne pas donner de faux espoirs à la partie appelante si le processus n'aboutissait pas et notamment si les dirigeants de PERSONNE5.) s'opposaient à une telle nomination, faute de possibilités. [...] En l'absence d'une promesse ferme de recruter la

partie appelante comme SOCIETE6.), il ne peut dès lors pas être reproché à SOCIETE5.) de ne pas avoir respecté un engagement et partant d'avoir commis une faute grave en lui refusant un contrat de SOCIETE6.) en date du 1^{er} février 2021 ».

La société SOCIETE3.) fait valoir que « début décembre 2020, la partie intimée a découvert que la partie appelante avait violé de manière éhontée la réglementation interne relative au télétravail. [...] Suivant les règles internes applicables aux salariés de PERSONNE5.), y compris SOCIETE5.), il était interdit de télétravailler depuis un autre lieu que celui de la résidence principale tel que déclaré auprès de la partie intimée dans le logiciel SOCIETE9.). [...] Monsieur PERSONNE6.) ne pouvait ignorer ces règles dont il a eu connaissance par le biais d'un mémorandum du 31 mars 2020 et dont il a accusé réception en date du 9 avril 2020. De plus, il ressort du logiciel SOCIETE9.), que Monsieur PERSONNE6.) avait bien indiqué à l'époque des faits, sa résidence au Luxembourg comme résidence principale. Ainsi, Monsieur PERSONNE6.) ne pouvait télétravailler que depuis le Luxembourg ». Or, PERSONNE1.) aurait, « sans autorisation télétravaillé [...] la semaine du 9 au 15 novembre 2020, la semaine du 23 au 29 novembre 2020 et au moins le début de semaine du 30 novembre 2020 [...] depuis le Danemark ». Y confronté lors d'une conversation avec « Monsieur PERSONNE9.) », PERSONNE1.) serait « devenu très agressif, non professionnel et s'est retranché derrière la prétendue autorisation de son manager Monsieur PERSONNE10.) ». Il résulterait cependant de l'attestation testimoniale de ce dernier, qu'il n'avait jamais autorisé PERSONNE1.) à travailler depuis le Danemark, raison pour laquelle il a « reçu un avertissement à titre de sanction » en date du 7 janvier 2021. Dès lors « le reproche lié au travail depuis le Danemark est parfaitement justifié et la partie appelante est de mauvaise foi pour le contester, [étant donné qu'elle] a manifestement violé les règles internes ».

Il ressortirait encore de l'attestation testimoniale de « Monsieur PERSONNE11.) » qu'en date du 19 janvier 2021, un plan de transition avait été proposé à PERSONNE1.), motif pris qu'il était notamment « nécessaire de réduire le portefeuille de clients de Monsieur PERSONNE6.) pour que ce dernier puisse améliorer ses performances en termes d'appels clients ». Il résulterait des attestations testimoniales versées en tant que pièces n^{os} 9 et 10, que « l'insuffisance professionnelle de la partie appelante remontait déjà à début 2020 et que son responsable, Monsieur PERSONNE11.), lui faisait régulièrement des remarques à ce sujet ».

La société SOCIETE3.) fait encore valoir que par courriel du 27 janvier 2021, « Monsieur PERSONNE11.) demanda à la partie appelante de transférer au moins une partie de ses clients (30) pour lui permettre

d'améliorer ses performances journalières et aussi en vue de donner du travail à un nouvel SOCIETE7.) récemment engagé ». Or, par courrier du 29 janvier 2021, PERSONNE1.) aurait écrit ne pas être « disposé à transférer ses clients [et] a clairement manifesté un refus d'ordre éhonté et illégitime. Face à cette situation grotesque et notamment face à un salarié récalcitrant et tenant des propos mensongers, il était nécessaire que SOCIETE5.) réponde de manière officielle au courrier de Me BURG du 29 janvier 2021 ». Dès lors, ce courrier « n'a rien d'agressif et ne contient aucune contrevérité ou injure ».

Elle conclut que « tout ce qui est contenu dans les lettres des 1^{er} et 13 février 2021 de SOCIETE5.) est vrai et exact : ces courriers ne contiennent ni injures, ni contrevérités et ne sauraient caractériser l'existence d'une faute grave ».

La société SOCIETE3.) demande encore le rejet des attestations testimoniales versées par PERSONNE1.). Elle soutient que celle de PERSONNE2.) n'inquerait pas « s'il a ou non un lien de parenté, d'alliance, de subordination, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec les parties, [...] de sorte que cette dernière n'est pas recevable ». L'attestation testimoniale de PERSONNE4.) n'indiquerait « pas le lien de parenté ou d'alliance avec la partie appelante ». En plus, PERSONNE12.) serait la concubine de PERSONNE1.), de sorte que son témoignage serait à rejeter faute d'objectivité. Ces deux témoins manqueraient encore d'objectivité du fait de leur qualité d'ancien salarié de la société SOCIETE3.), dont le seul but est de nuire à SOCIETE5.) ».

Enfin, aucun des trois témoins n'aurait été témoin direct des faits allégués. La société SOCIETE3.) sollicite partant le rejet des « attestations testimoniales de Madame PERSONNE4.) et de Monsieur PERSONNE2.) pour être irrecevables, sinon de les écarter des débats tout comme l'attestation testimoniale de Monsieur PERSONNE3.) pour n'être ni pertinentes, ni concluantes ».

La société SOCIETE3.) conclut finalement au rejet de l'offre de preuve formulée par PERSONNE1.), motif pris qu'elle ne serait ni précise, ni pertinente, ni concluante « alors que les trois témoins cités [...] ont déjà versé des attestations testimoniales qui sont toutes basées sur des ouïes dires [...] ; n'ont aucunement été des témoins directs des faits qu'ils avancent [...] ».

Appréciation

Suivant l'article L.124-10 (1) alinéa 1^{er} du Code du travail, « Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du

fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. »

La démission du salarié pour motif grave n'est soumise à aucune règle de forme et le salarié n'est partant pas obligé de communiquer les motifs de sa démission à l'employeur. Il suffit qu'il les énonce en cas d'action en justice intentée, afin de permettre aux juges d'apprécier si la résiliation immédiate a été occasionnée par une faute de l'employeur donnant lieu à des dommages-intérêts, respectivement si le salarié était autorisé à démissionner sans préavis. Les motifs à la base de la démission avec effet immédiat doivent avoir existé au moment de la démission et, conformément à l'article L.124-10 (6) du Code du travail, ils ne doivent pas être antérieurs de plus d'un mois à la rupture de la relation de travail (Cour d'appel, 6 février 2025, n° CAL-2022-00950 du rôle ; Cour d'appel, 27 juin 2024, n° CAL-2023-00312 du rôle ; Cour d'appel, 19 décembre 2002, n° 26876 du rôle ; Cour d'appel, 10 décembre 2020, n° CAL-2018-00114 du rôle).

En présence de faits ou fautes s'étant produits endéans ce mois, le salarié peut invoquer, à l'appui de sa démission, des faits ou fautes qui se sont produits antérieurement.

Il appartient dans cette hypothèse à la juridiction du travail de procéder à une analyse globale et d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (Cass. 8 décembre 2016, arrêt n° 94/16, n°3717 du registre).

Concernant le reproche fait à la société SOCIETE3.) de ne pas avoir respecté son engagement d'offrir un poste de « *tied agent* », il y a de prime abord lieu de retenir qu'il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.) avait signé le 10 décembre 2018 un contrat de travail avec la société SOCIETE2.), qui est une entité juridique différente de la société SOCIETE3.) avec laquelle PERSONNE1.) n'a signé un premier contrat de travail qu'en date du 19 août 2019. Dès lors, même si une « *promesse* » relative à une fonction future de « *tied agent* » au profit de PERSONNE1.) avait été faite par la société SOCIETE2.), celle-ci ne saurait engager la société SOCIETE3.).

La Cour retient ensuite qu'il ne ressort ni des contrats de travail des 19 août 2019 et 1^{er} août 2020, ni d'aucun autre écrit, que la société SOCIETE3.) se serait engagée à offrir à PERSONNE1.) un poste de « *tied agent* » au Danemark après avoir travaillé en tant que « *Investment Counsellor* » pendant une certaine période. Le tribunal du travail est, dans ce contexte, à confirmer en ce qu'il a retenu que s'il résulte des différents courriels versés en cause par PERSONNE1.) qu'il y avait, fin 2020, début 2021, des discussions entre parties quant à une éventuelle fonction future de « *tied agent* » au Danemark au

profit de PERSONNE1.), il n'en résulte cependant aucun engagement d'offrir un tel poste à PERSONNE1.) dans le chef de la société SOCIETE3.).

PERSONNE1.) se prévaut encore de trois attestations testimoniales émanant de PERSONNE2.), de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.), afin de prouver l'existence d'une telle « promesse » dans le chef de la société SOCIETE3.).

Aux termes de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile « *l'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés. Elle mentionne les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. Elle indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature. [...]* ».

Il importe de relever que les violations des dispositions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile ne sont pas sanctionnées par une nullité textuelle. Il appartient en conséquence aux juges du fond d'apprécier si une attestation non conforme aux dispositions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile présente ou non des garanties suffisantes pour emporter sa conviction et ne pas devoir l'écarter des débats (Cour d'appel, 22 janvier 2026, n° CAL-2024-00904 du rôle, Cass. 1re civ., 11 févr. 2010, n° 08-21.742 : JurisData n° 2010-051554. - Cass. 2e civ., 13 mars 2008, n° 08-60.267: JurisData n° 2008-043332).

Si l'attestation de PERSONNE2.) ne contient certes pas d'indication quant à un « *lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elle* » et celle de PERSONNE4.) ne contient pas d'indication quant à un « *lien de parenté ou d'alliance avec les parties* » ces attestations testimoniales contiennent cependant toutes les autres mentions requises par la loi, sont écrites, datées et signées de la main de leurs auteurs et ont pour annexe une copie de leur carte d'identité.

Dès lors, ces attestations testimoniales présentent, malgré les violations légères des dispositions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, les garanties suffisantes pour avoir force probante.

Aux termes de l'article 405 du Nouveau Code de procédure civile, toute personne qui n'est pas partie au litige peut être entendue comme témoin, sauf exceptions prévues par la loi.

Ni PERSONNE2.), ni PERSONNE4.) n'étant parties au procès, leurs attestations testimoniales ne sont non plus à rejeter en raison de leur qualité d'anciens salariés de la société SOCIETE3.), ni en raison de la relation personnelle entre PERSONNE4.) et PERSONNE1.).

Il résulte cependant de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), que ce dernier ne reprend que les dires qui lui ont été rapportés par PERSONNE1.), de sorte que son attestation testimoniale est à rejeter, faute pour lui d'être un témoin direct des faits dont il témoigne.

Il y a encore lieu de rejeter les déclarations figurant sur les deux premières pages de l'attestation de PERSONNE3.) pour constituer non seulement des témoignages indirects mais encore viser la relation de travail entre la société SOCIETE2.) et PERSONNE1.).

Si PERSONNE3.) affirme à la troisième page de son attestation testimoniale que PERSONNE13.) et PERSONNE14.) lui ont confirmé, sur demande, que la fonction de « *tied agent* » serait très probablement proposée à PERSONNE1.) dans les mois à venir, il y a lieu de constater que, d'un côté, il n'en résulte pas un engagement ferme dans le chef de la société SOCIETE3.) d'offrir une telle fonction à PERSONNE1.) et que, d'un autre côté, ces déclarations sont contredites par les attestations testimoniales de PERSONNE13.) et de PERSONNE14.), versées en cause par la société SOCIETE3.). Dès lors l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) est également à rejeter, faute de pertinence.

Concernant l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), les déclarations relatives à un poste de « *tied agent* », à part celles figurant aux pages 6, 7 et en haut de la page 8, sont à rejeter pour constituer des témoignages indirects. Les déclarations y relatives, figurant aux pages 6, 7 et en haut de la page 8, sont à rejeter pour défaut de pertinence, étant donné qu'elles sont contredites par les attestations testimoniales de PERSONNE15.), de PERSONNE16.), de PERSONNE13.) et de PERSONNE14.), versées en cause par la société SOCIETE3.).

PERSONNE1.) offre encore de prouver la réalité de ce reproche par l'audition des témoins PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

Aux termes de l'article 399 du Nouveau Code de procédure civile, lorsque la preuve testimoniale est admissible, le juge peut recevoir des

tiers des déclarations de nature à l'éclairer sur les faits litigieux dont ils ont personnellement connaissance. Ces déclarations sont faites par attestations ou recueillies par voie d'enquête.

Les déclarations contenues dans une attestation testimoniale ont la même valeur probante que celles recueillies lors d'une enquête, étant assorties des mêmes garanties en vue d'assurer leur véracité, et le Nouveau Code de procédure civile n'instituant pas de hiérarchie quant à la force probante entre les formes dans lesquelles les déclarations sont recueillies (Cour d'appel, 18 juin 2009, n° 33261 du rôle).

Dès lors, PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.) ayant déjà fait leurs déclarations par voie d'attestations testimoniales, il n'y a plus lieu de recueillir leurs déclarations par voie d'enquête, de sorte que l'offre de preuve formulée par PERSONNE1.) est à rejeter.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) ne rapporte pas la preuve du reproche fait à la société SOCIETE3.) d'avoir manqué à son engagement de lui offrir un poste de « *tied agent* ».

PERSONNE1.) se prévaut encore de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) afin de prouver avoir reçu l'autorisation de son supérieur hiérarchique afin de travailler fin 2020 à partir du Danemark.

La Cour constate cependant que PERSONNE4.) ne fait que répéter les dires de PERSONNE1.) et qu'elle n'a pas été personnellement présente au moment des faits. Son attestation testimoniale est dès lors également à rejeter quant à ces déclarations, pour ne constituer qu'un témoignage indirect.

Il résulte par contre des attestations testimoniales de PERSONNE17.), de PERSONNE13.) et de PERSONNE18.), versées en cause par la société SOCIETE3.), que PERSONNE1.) avait en novembre et décembre 2020 travaillé à plusieurs reprises à partir du Danemark sans avoir reçu l'autorisation de ses supérieurs hiérarchiques et en violation des règles internes de la société SOCIETE3.). Dès lors, l'avertissement y relatif du 7 janvier 2021 ne saurait non plus valoir motif grave justifiant la démission avec effet immédiat de PERSONNE1.).

Concernant le motif visant les « *contrevérités et injures* » adressées à PERSONNE1.) via courrier du 1^{er} février 2021, il y a lieu de retenir, au vu de ce qui précède, que les déclarations de la société SOCIETE3.) relatives au poste de « *tied agent* » et au télétravail réalisé par PERSONNE1.) à partir du Danemark ne sauraient être reprochées à la société SOCIETE3.), faute pour PERSONNE1.) d'avoir prouvé qu'elles sont mensongères.

Pour le surplus, il y a lieu de retenir que le courrier du 1^{er} février 2021, lequel s'inscrit dans un échange de courriers et de courriels entre parties, chacun accusant l'autre d'avoir violé ses obligations, n'est pas d'une gravité telle à justifier une démission avec effet immédiat.

Au vu de ce qui précède, le tribunal du travail est à confirmer, pour avoir retenu que la démission pour faute grave dans le chef de la société SOCIETE3.), intervenue le 18 février 2021, est à déclarer injustifiée et que, partant, les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en réparation des préjudices matériel et moral sont à rejeter.

Ayant injustement démissionné avec effet immédiat de son travail, le tribunal du travail est encore à confirmer pour avoir rejeté la demande en indemnisation de PERSONNE1.) au titre d'une perte de chance de toucher des primes.

IV) Quant à la demande de la société SOCIETE3.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) conclut, par réformation, à le décharger de la condamnation au paiement du montant de 6.304,67 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, motif pris que sa démission du 18 février 2021 serait « *fondée et justifiée* ».

La société SOCIETE3.) conclut à la confirmation du jugement entrepris quant à ce point.

Etant donné que la démission avec effet immédiat de PERSONNE1.) est irrégulière et que ce dernier ne formule pas le moindre moyen à l'appui de sa demande d'être déchargé de la condamnation au paiement du montant de 6.304,67 € dans cette hypothèse précise, le tribunal du travail a à juste titre condamné PERSONNE1.) au paiement du montant de 6.304,67 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, en application des articles L.124-3(2), L.124-4 et L.124-6 du Code du travail.

V) Quant à la demande de la société SOCIETE3.) en paiement du montant de 2.928,19 € au titre de réparation du préjudice matériel

La société SOCIETE3.) fait valoir que « *du fait de la démission sans préavis de Monsieur PERSONNE6.), le service rendu à la clientèle est devenu très difficile pour la partie intimée. [...] compte tenu du temps de formation de ces nouveaux SOCIETE7.) et du fait qu'il y avait un grand nombre de clients à traiter, SOCIETE5.) a dû en outre autoriser les SOCIETE7.) à faire des heures supplémentaires rémunérées pour*

maîtriser le volume de travail laissé et ce pour un montant de 2.928,19 € brut. Ce n'est qu'en septembre 2021 que les nouveaux SOCIETE7.) ont pu enfin atteindre le taux d'adéquation de 95% des appels trimestriels et du taux d'adéquation annuel pour les clients précédemment affectés à Monsieur PERSONNE6.) ». La société SOCIETE3.) verse un décompte des heures supplémentaire que certains de ses salariés ont été amenés à faire en raison de la démission de PERSONNE1.), au cours de la période allant du 1^{er} mars au 31 août 2021 et dont le montant total se chiffre à 2.928,19 €, ainsi que des attestations testimoniales aux termes desquelles ces heures supplémentaires trouveraient leur cause dans la démission de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris quant à ce point, motif pris que la société SOCIETE3.) « *ne prouve pas le lien entre son argumentaire et la démission du sieur PERSONNE6.)* ».

Or, il y a lieu de retenir que, le salarié étant libre de démissionner à tout moment avec préavis, il appartient à la société SOCIETE3.) de prouver avoir subi un préjudice du seul fait que PERSONNE1.) n'a pas respecté le délai de préavis qui était d'un mois en l'espèce. Elle ne rapporte cependant pas la preuve, qu'en cas de résiliation avec préavis du contrat de travail par PERSONNE1.), ses salariés n'auraient pas été tenus de réaliser des heures supplémentaires au cours de la période se situant en dehors du préavis légal d'un mois, à savoir au cours des mois d'avril à août 2021.

En ce qui concerne les heures supplémentaires à régler pour le mois de mars 2021, le dommage y relatif est largement couvert par le montant de 6.304,67 € auquel PERSONNE1.) est condamné au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La société SOCIETE3.) est partant à débouter de son appel incident, tendant à voir condamner PERSONNE1.), par réformation, au paiement du montant de 2.928,19 €.

VI) Quant à la demande de la société PERSONNE8.) en paiement du montant de 5.000 € au titre de réparation du préjudice moral

La société SOCIETE3.) soutient que PERSONNE1.) « *a fait et fait passer la partie intimée pour une société de mauvaise foi, traitant de manière indigne ses salariés, [et] a porté atteinte à l'honneur de la partie intimée* ».

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris, faute de preuve dans le chef de la société SOCIETE3.) du prétendu dommage subi.

Si une personne morale est susceptible de subir un préjudice moral, notamment en cas d'atteinte à sa réputation, il y a cependant lieu de retenir, qu'en espèce, PERSONNE1.) a adressé ses reproches directement à la société SOCIETE3.) sans les porter sur la place publique, de sorte que la société SOCIETE3.) ne saurait se prévaloir d'un quelconque préjudice moral qu'elle en aurait subi.

Elle est partant également à débouter de ce chef de son appel incident.

VII) Quant aux demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) ne saurait se voir allouer une indemnité de procédure pour la première instance et qu'il a été condamné aux frais et dépens de cette instance.

Pour le même motif, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter et il doit supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de son mandataire, affirmant en avoir fait l'avance.

Au vu du sort réservé à l'appel, il serait inéquitable de laisser à charge de la société SOCIETE3.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel et la Cour lui alloue la somme de 2.000 €.

La société SOCIETE3.) est finalement à débouter de sa demande tendant à la distraction des frais et dépens de la première instance au profit de son mandataire, étant donné que l'assistance d'un avocat à la Cour n'est pas obligatoire en première instance.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, affirmant en avoir fait l'avance.