

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 33/25 - III – TRAV**

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

**Audience publique du treize mars deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2023-00902 du rôle**

Composition:

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

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 10 août 2023,

comparant par Maître Radu Alain DUTA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 octobre 2024.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 30 août 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), ci-après la société SOCIETE1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de s'y entendre dire que l'affectation du requérant au sein du service « *disposition* », suivant décision de la société SOCIETE1.) du 3 mars 2022, constitue une modification substantielle de son contrat de travail en sa défaveur et que les formes prescrites à l'article L.121-7 du Code de travail n'ont pas été respectées, de sorte que la modification intervenue est nulle et de nul effet.

PERSONNE1.) a demandé à voir ordonner sa réaffectation au sein de ses fonctions de « *Field Manager Audi* », dernièrement remplies au sein de l'entreprise, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard.

Il a finalement sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros, ainsi qu'aux frais et dépens.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé qu'il avait été engagé en qualité d'« *employé technique au service après-vente, sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure qui tiendra compte des aptitudes professionnelles et personnelles du salarié ou des besoins de l'employeur* » par la société SOCIETE1.), suivant contrat de travail à durée indéterminée du 3 janvier 2002.

Il aurait ensuite occupé successivement les postes de « *Field Manager Audi After Sales* » de 2004 à 2014 et de « *Sales Field Manager Audi* » de 2014 à mars 2022.

Lors d'une réunion au sein de l'entreprise en date du 3 mars 2022, il lui aurait été annoncé qu'il devait quitter son service pour prendre les fonctions d'une employée du service « *disposition* » ayant déposé sa candidature en interne pour un autre poste.

Il aurait immédiatement protesté contre cette révision unilatérale de son contrat de travail en indiquant que ce poste ne l'intéressait pas, en ce qu'il constituerait une réelle dévalorisation de ses connaissances, compétences et expérience.

Après la réunion, le *sales manager* de la société SOCIETE1.), PERSONNE2.), aurait émis le courriel suivant :

« (...) *Léif Geschäftspartner,*

*Hiermit möchte ich euch mitteilen, dass es im Audi Team eine Umstrukturierung des Personals geben wird. Diese wird sein wie folgt:*

- *PERSONNE3.) wechselt zu den Kollegen von VW.*
- *PERSONNE1.) übernimmt den aktuellen Posten von PERSONNE3.) in der Dispo.*
- *Die Stelle des Sales Field Manager Audi wird neu ausgeschrieben.*

*Die Einarbeitungsphase wird am kommenden Montag, den 7. März 2022, beginnen (...) »*

La société SOCIETE1.) a contesté l'applicabilité de l'article 121-7 du Code du travail, en soutenant que la mesure prise n'avait pas de caractère substantiel et s'inscrivait dans une restructuration de l'entreprise.

Les nouvelles tâches de PERSONNE1.) ne seraient que très légèrement différentes de celles exercées auparavant et ses conditions salariales n'auraient pas changé.

L'employeur a, en outre, invoqué la clause figurant à l'article 3 du contrat de travail de PERSONNE1.) suivant laquelle toute affectation intervient « *sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure.* »

Par jugement du 10 juillet 2023, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a dit non fondées les demandes du requérant et condamné ce dernier aux frais et dépens.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance, après avoir rappelé les conditions d'application de l'article L.121-7 du Code du travail, a relevé ce qui suit :

«

- *le niveau de rémunération est resté le même pour PERSONNE1.) au poste de « Dispositif » et il n'y a eu aucun changement au niveau de la localisation de son lieu de travail ou de ses horaires de travail,*
- *si le poste de « Dispositif » comporte en substance des tâches de contrôle et de commandes, donc des tâches administratives, ces dernières existent également dans la description de poste du « Sales Field Manager Audi » : « (...) support concernant des mesures de formation et des projets [...] enregistrement et synthèse des réclamations des concessionnaires, faire des statistiques (...) »,*
- *l'affirmation de PERSONNE1.) suivant laquelle le poste de « Dispositif » serait nécessairement synonyme de « prestations purement administratives pour lesquelles il serait d'usage d'affecter des personnes débutantes, fraîchement sorties de leurs écoles, ou avec peu d'expérience » n'est aucunement documentée et reste dès lors à l'état de pure allégation,*
- *la possibilité d'apporter des modifications aux conditions initiales de travail convenues entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) Sàrl suivant contrat de travail conclu le 3 janvier 2002 se trouve expressément prévue par ce dernier : une embauche en qualité d'« employé technique au service après-vente, sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure qui tiendra compte des aptitudes professionnelles et personnelles du salarié ou des besoins de l'employeur »,*
- *ainsi, s'il a pu bénéficier, dans sa carrière auprès de la société SOCIETE1.) Sàrl, d'autres postes que son poste initial d'« employé technique au service après-vente » grâce aux stipulations qui précèdent, il demeure qu'en l'espèce, au regard des mêmes stipulations, un « besoin de l'employeur » se trouve établi, suite au départ d'une collègue (« PERSONNE3.) wechselt zu den Kollegen von VW »),*
- *le profil du nouveau « Sales Field Manager Audi » que la société SOCIETE1.) Sàrl a voulu recruter dans la suite des mesures ayant fait l'objet du courriel précité du 3 mars 2022 requiert d'« être titulaire d'un diplôme universitaire, Bac+3 dans le domaine de la gestion d'entreprise ou de la vente ou formation, respectivement similaire » ; la formulation de ces exigences constitue une expression admissible du pouvoir de direction de l'employeur et PERSONNE1.) n'établit pas qu'il remplirait les critères précités. »*

Sur base de ces constatations, le tribunal du travail a considéré que, même si PERSONNE1.) a pu se sentir blessé tant par le fond que par la forme de la mesure de son employeur, matérialisée dans le courriel précité du 3 mars 2022, son affectation au poste de « *Disponent* » par la société SOCIETE1.) ne constituait ni une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail en sa défaveur, ni une utilisation abusive du pouvoir de direction de l'employeur.

Le tribunal a partant retenu que PERSONNE1.) n'avait pas prouvé que l'employeur aurait violé les dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail, de sorte que ses demandes ont été rejetées.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 13 juillet 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 10 août 2023.

L'appelant demande à la Cour de dire que son affectation au sein du service « *disposition* », suivant décision de la société SOCIETE1.) du 3 mars 2022, constitue une modification substantielle de son contrat de travail en sa défaveur, effectuée en violation des formes prescrites par l'article L.121-7 du Code de travail et, par conséquent, de déclarer la modification intervenue nulle et de nul effet.

PERSONNE1.) demande, en outre, à voir ordonner sa réaffectation au sein de ses fonctions de « *Field Manager Audi* », dernièrement remplies au sein de l'entreprise, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard.

Pour autant que de besoin, l'appelant offre en preuve les faits suivants par l'audition des témoins PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.) :

*« Monsieur PERSONNE1.) a protesté dès l'annonce de sa nouvelle affectation en date du 3 mars 2022, sans préjudice quant à la date exacte, dans le bureau du sieur PERSONNE4.), lequel a annoncé que Madame PERSONNE3.) avait sollicité sa mutation dans un service différent et que cette mutation lui avait été accordée.*

*Aucun reproche n'a été formulé à l'encontre des services du sieur PERSONNE1.).*

*Le sieur PERSONNE4.) lui a indiqué qu'il ne s'agit pas d'une « proposition » mais d'une décision en bonne et due forme qui s'impose au sieur PERSONNE1.).*

*Étant donné qu'aucun reproche sur ses états de service n'a été formulé, le sieur PERSONNE4.) a promis au sieur PERSONNE1.) de rediscuter cette*

*décision à tête reposée dans les jours à venir mais malgré cette promesse, le sieur PERSONNE2.) a immédiatement envoyé l'annonce en interne du changement de poste et a envoyé l'information à tous les concessionnaires. En date du 4 mars 2022, en arrivant au bureau, le sieur PERSONNE1.) rencontra, par hasard, Monsieur PERSONNE5.), directeur général du groupe SOCIETE 1.). Il put se livrer sur les conditions de sa nouvelle affectation et lui exprimer son indignation après autant d'années de bons et loyaux services. Monsieur PERSONNE5.) lui conseilla de prendre rendez-vous auprès de Monsieur PERSONNE6.), directeur de l'importation. Monsieur PERSONNE6.) lui promit de faire tout ce qui était en son pouvoir afin de trouver une solution amiable en lui suggérant de déposer une candidature en interne pour le poste de « Field Manager après-vente ». Le sieur PERSONNE6.) lui a également indiqué qu'il allait le contacter régulièrement au courant des prochains jours et semaines, ce qui n'a jamais eu lieu... Monsieur PERSONNE1.) déposa tout de même une candidature en interne pour le poste vacant de Field manager après-vente. Malgré un entretien avec le responsable des ressources humaines chargé du recrutement (M. PERSONNE7.), qui lui a assuré que son profil correspondait à ce poste, le sieur PERSONNE1.) n'a jamais été recontacté par les ressources humaines. »*

PERSONNE1.) réclame enfin une indemnité de procédure de 2.000 euros et sollicite la condamnation de l'intimée aux frais et dépens des deux instances.

L'appelant estime que, pour justifier son changement de poste, l'intimée ne peut pas se prévaloir de la clause de mobilité figurant à l'article 3 du contrat de travail, laquelle prévoit la possibilité « *d'une nouvelle affectation ultérieure qui tiendra compte des aptitudes professionnelles et personnelles du salarié ou des besoins de l'employeur* ».

PERSONNE1.) estime, en effet, que son affectation au service « *Disposition* » ne correspond pas à ses aptitudes personnelles et professionnelles et constitue une dégradation inacceptable de ses conditions de travail, caractérisant une modification unilatérale du contrat de travail en sa défaveur.

Il souligne, en outre, que les stipulations contractuelles ne peuvent pas contrevenir à une disposition d'ordre public du Code du travail, en l'occurrence l'article L.121-7 dudit Code.

Il fait valoir qu'une simple comparaison des fiches de poste permet de constater que les fonctions de « *Disponent* » et de « *Field Manager Audi Sales* » sont radicalement différentes.

Ainsi, la première comprendrait uniquement des tâches administratives de contrôle et de gestion des commandes de véhicules et de maintenance (« *Rechnung und Gutschriftstellung, Kontrolle, Bestätigung und Bestellung von Fahrzeugen, Pflege und Kontrolle der Bestell- und Verrechnungssysteme [...]* »), tandis que la seconde serait caractérisée par des fonctions de service commercial requérant des compétences spécifiques dans la vente et le marketing (« *personne de contact principal pour informer et conseiller les concessionnaires, support des mesures de formation et des projets, support de lancement de nouveaux modèles et d'action marketing, contrôle de la réalisation des objectifs de vente, [...]* »).

L'appelant ajoute que, contrairement aux allégations de l'intimée, il a protesté haut et fort contre la modification litigieuse dès le 3 mars 2022.

Il considère que sa « *mise au placard* » avait pour but de le pousser à la démission, compte tenu de son ancienneté de service.

L'attitude de son employeur aurait été à l'origine d'une profonde dépression de l'appelant qui, après des examens approfondis, se serait, en outre, « *vu diagnostiquer un cancer causé par le choc émotionnel excessivement violent de sa mise au placard.* »

La société SOCIETE1.) demande, à titre principal, à la Cour de dire non fondée la demande de PERSONNE1.), au motif que ce dernier n'a plus d'intérêt à agir.

Elle explique que si, au jour de l'introduction de l'acte d'appel, PERSONNE1.) était encore à ses services, tel n'est plus le cas à l'heure actuelle, dans la mesure où, par décision du 25 octobre 2023, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a décidé du reclassement professionnel externe du concerné.

L'intimée rappelle que, conformément à l'article L.125-4 du Code du travail, la décision de reclassement externe a pour conséquence la cessation de plein droit du contrat de travail signé entre parties.

A titre subsidiaire, la partie intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris, par adoption des motifs du tribunal du travail.

Elle considère que la clause de flexibilité figurant au contrat de travail est valable et que, par ailleurs, le changement d'affectation intervenu n'était pas en défaveur du salarié, de sorte que l'article L.121-7 du Code du travail n'était pas applicable.

L'intimée ajoute que l'appelant a été en incapacité de travail à compter du 31 mars 2022 et n'a émis des protestations au sujet de la modification litigieuse pour la première fois que par courrier du 6 mai 2022.

Faute par le salarié d'avoir contesté son changement d'affectation sans tarder, il y aurait lieu de retenir qu'il l'a tacitement accepté.

L'intimée réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros et conclut à la condamnation de l'appelant aux frais et dépens des deux instances.

L'appelant réplique que, nonobstant la décision relative à son reclassement externe, il conserve le droit d'être réintégré dans son poste.

Par ailleurs, il conserverait un intérêt à agir moral et matériel afin de voir constater un acte inapproprié de son employeur, constituant un fait dommageable, susceptible de lui ouvrir le droit d'agir en indemnisation sur base de l'article 1382 du Code civil, sinon de toute autre base légale.

### **Appréciation de la Cour**

#### Quant à l'intérêt à agir de PERSONNE1.)

L'intérêt d'une partie au succès ou au rejet d'une prétention s'apprécie en principe au jour de l'introduction de la demande ou de l'appel. Un défaut d'intérêt à agir dans le chef de la partie appelante ne saurait être retenu sur base de circonstances postérieures à l'introduction de l'acte d'appel (cf. en ce sens : Cass. 12 février 2009, arrêt n° 10/09, n° 2594 du registre).

PERSONNE1.) était encore aux services de la partie intimée en date du 10 août 2023, date de la signification de l'acte d'appel à cette dernière, de sorte qu'il avait un intérêt à voir déclarer nul son changement d'affectation et à voir ordonner sa réintégration à son ancien poste.

Le fait que le contrat de travail entre parties a pris fin de plein droit le 25 octobre 2023, date du reclassement externe de PERSONNE1.), ne permet partant pas de conclure à une absence d'intérêt dans son chef.

Le moyen tiré du défaut d'intérêt de l'appelant, soulevé par l'intimée, est, dès lors, à rejeter.

#### Quant au changement d'affectation de l'appelant

Aux termes de l'article L.121-7 du Code du travail, « *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. »*

Pour être sujette à l'article L.121-7, précité, la modification effectuée par l'employeur doit porter sur une clause essentielle du contrat de travail et avoir été opérée en défaveur du salarié (cf. Cour d'appel, 16 juin 2016, n° 42 464 du rôle).

L'employeur peut toujours procéder de manière unilatérale et même sans observer les formalités de l'article L.121-7 à une modification non essentielle du contrat de travail de son salarié.

Tel que l'a relevé à juste titre la juridiction du premier degré, le changement d'affectation de PERSONNE1.) n'a eu d'incidence, ni sur sa rémunération, ni sur son lieu de travail.

Quant au changement de poste, en tant que tel, il convient de noter que le contrat de travail du 3 janvier 2002 prévoit expressément que le salarié, engagé en qualité d'« *employé technique au service après-vente* », peut ultérieurement

être affecté à d'autres fonctions, tenant compte « *des aptitudes professionnelles et personnelles du salarié ou des besoins de l'employeur* ».

Il convient de déduire de la prédite clause que l'exercice de fonctions déterminées n'a pas été considérée comme essentielle par les parties lors de la conclusion du contrat.

Si une telle clause autorise en principe l'employeur, en raison de son pouvoir de direction, à changer le salarié de service, encore faut-il que la mise en œuvre de cette clause dite de variation ou de mobilité ne soit pas abusive (cf. Cour d'appel, ordonnance présidentielle n° 40/17 du 23 mars 2017, n° 44 432 du rôle).

Il résulte des descriptions de poste respectives (pièces 3 et 5 de la partie appelante) que tant le poste de « *Disponent* » que celui de « *Sales Field Manager Audi* », comportent, en partie, des tâches administratives et que les deux postes impliquent des responsabilités non négligeables dans le chef de leur titulaire.

Ainsi, le « *Disponent* » est l'interlocuteur direct (« *allgemeiner Ansprechpartner* ») pour le commerce en ce qui concerne toutes les questions ayant trait à la « *disposition* » et l'interlocuteur direct auprès de AUDI AG concernant toutes les questions pertinentes en la matière, tandis que le « *Sales Field Manager* » est la « *personne de contact principal pour informer et conseiller les concessionnaires* ».

L'appelant ne démontre dès lors pas que son affectation au poste de « *Disponent* » faisait fi de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience et constituait une dégradation à son égard.

Il convient, en outre, d'admettre qu'eu égard au départ d'une salariée du service « *disposition* », le changement d'affectation de l'appelant répondait aux besoins de l'employeur.

Le tribunal du travail est encore à approuver en ce qu'il a relevé que, dans l'exercice de son pouvoir de direction, l'employeur était en droit d'exiger que le « *Sales Field Manager Audi* » qu'il entendait recruter en mars 2022 devait « *être titulaire d'un diplôme universitaire, Bac + 3 dans le domaine de la gestion d'entreprise ou de la vente ou formation, respectivement similaire* ».

C'est partant à bon droit que la juridiction du premier degré a retenu que PERSONNE1.) restait en défaut d'établir que son changement d'affectation

aurait constitué une modification portant sur une clause essentielle de son contrat de travail, en sa défaveur, ou ait été le résultat d'un usage abusif du pouvoir de direction de l'employeur.

Il devient, par conséquent, superfétatoire d'analyser si l'appelant a contesté son changement d'affectation en temps utile.

L'offre de preuve présentée par l'appelant est partant à rejeter, faute de pertinence.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a dit qu'une violation des dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail par l'employeur laissait d'être établie et en ce qu'il a débouté l'appelant de ses demandes.

Succombant au litige et devant en supporter les frais et dépens, la demande de l'appelant en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant en ce qu'elle concerne la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour les deux instances est également à rejeter.

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

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

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

déboute la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour les deux instances,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société KLEYR GRASSO, 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.