

Texte pseudonymisé

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

Ordonnance N° 96/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro CAL-2025-00334 du rôle

ORDONNANCE

rendue le quinze juillet deux mille vingt-cinq en matière de délégation du personnel en application de l'article L.415-10 du Code du travail, par Madame le premier conseiller Anne-Françoise GREMLING, en remplacement du magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assistée de Madame le greffier Isabelle HIPPERT,

sur une requête d'appel déposée le 17 avril 2025 par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, représentée par Maître Philippe SCHMIT, dans une affaire se mouvant entre

Entre :

l'association sans but lucratif SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante, comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 41A, avenue John. F. Kennedy, représentée aux fins des présentes par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

et :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé, comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, représentée aux fins de la

présente procédure par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 31 janvier 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, l'association sans but lucratif SOCIETE1.), ci-après « l'SOCIETE1. »), devant le président du tribunal du travail, aux fins de voir constater que sa mutation du poste de « *Lower School Teacher* » à celui de « *Learner Support Teacher* » a constitué une modification, en sa défaveur, d'une clause essentielle de son contrat de travail, au sens de l'article L.121-7 du Code du travail.

Il a demandé à voir ordonner la cessation de ladite modification et son maintien à son poste de « *Lower School Teacher* », en invoquant l'article L.415-10, paragraphe 1^{er}, du Code du travail.

Le requérant a, en outre, réclamé une indemnité de procédure d'un montant de 2.500 euros et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Il a enfin conclu à l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir.

A l'appui de sa requête, PERSONNE1.) a exposé qu'il était entré au service de l'SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée, ayant pris effet le 1^{er} août 2021, en qualité de « *Lower School Teacher* », qu'il était enseignant titulaire de classe d'élèves de 5^e année, depuis sa prise de fonctions, qu'à la suite des élections sociales du 12 mars 2024, il a été élu membre effectif de la délégation du personnel et que, par courriel du 24 mai 2024 du directeur de l'SOCIETE1.), PERSONNE2.), il a été affecté à un poste de « *Learner Support teacher* » (ou « *Learner Support Services Teacher* ») pour des élèves de 5^e et 4^e année, à compter de l'année scolaire 2024/2025.

Par ordonnance du 1^{er} avril 2025, la présidente du tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement :

- a déclaré la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme,
- l'a déclarée fondée,
- a ordonné à l'SOCIETE1.) de réintégrer PERSONNE1.) dans ses anciennes fonctions de « *Lower School Teacher* », avec tous les droits et obligations qui en découlent,
- a condamné l'SOCIETE1.) à payer une indemnité de procédure de 1.250 euros à PERSONNE1.),
- a débouté l'SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure,
- a condamné l'SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance,
- a déclaré l'ordonnance exécutoire par provision nonobstant toute voie de recours et sans caution.

Pour statuer ainsi, la présidente du tribunal du travail a, au vu des descriptions de poste versées en cause, considéré que le « *LowerSchool Teacher* » (ou « *Homeroom Teacher* ») avait un rôle d'enseignement principal et mettait en œuvre un projet pédagogique à long terme, tandis que le « *Learner Support Teacher* » avait un rôle de soutien et intervenait uniquement pour répondre à des besoins ponctuels.

Elle en a déduit que l'SOCIETE1.) avait modifié de façon significative les conditions de travail du requérant.

Tout en relevant que le « *Learner Support Teacher* » était un professeur à part entière et que le changement de poste n'avait entraîné pour le requérant ni diminution de son salaire, ni diminution de son grade, ni changement de son lieu de travail, le magistrat de première instance a dit que le changement des conditions de travail du requérant affectait les responsabilités de ce dernier, lesquelles seraient « *moindres, voire différentes* » de celles d'un « *Lower School Teacher* ».

Il a partant retenu que le changement litigieux était intervenu en défaveur du salarié, délégué du personnel, de sorte que la demande du requérant en cessation de la modification litigieuse et en rétablissement de la situation antérieure était fondée.

De cette ordonnance, l'SOCIETE1.) a relevé appel par requête adressée à « *Madame, Monsieur le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail* », déposée au greffe de la Cour d'appel le 17 avril 2025.

L'appelante demande à voir retenir que PERSONNE1.) n'a pas subi de modification d'un élément essentiel de son contrat de travail en sa défaveur, partant à voir déclarer non fondée la demande de PERSONNE1.) en cessation de la modification litigieuse, par réformation de l'ordonnance entreprise.

Elle demande, en outre, à se voir décharger de sa condamnation au paiement d'une indemnité de procédure et réclame la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 3.000 euros pour la première instance, par réformation de l'ordonnance entreprise, une indemnité de procédure d'un montant de 5.000 euros pour l'instance d'appel et une indemnité forfaitaire d'un montant de 5.000 euros pour frais d'avocat, sur base des articles 1382 et suivants du Code civil.

Elle réclame enfin la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances.

A l'appui de son recours, l'SOCIETE1.) expose qu'à la suite de l'élection de PERSONNE1.) comme délégué du personnel en date du 12 mars 2024, PERSONNE3.), « *Lower School Principle* », lui a proposé une réunion afin de déterminer l'articulation entre l'utilisation de son crédit d'heures, lié à ses fonctions de délégué du personnel, et ses tâches de « *Lower School Teacher* ».

Dans le cadre d'échanges de courriels et de plusieurs réunions, il aurait été proposé à PERSONNE1.), soit une affectation à un poste de « *homeroom teacher* », avec un changement de grade scolaire, compatible avec l'utilisation de son crédit d'heures, soit un poste de « *Learner Support Teacher* », avec maintien dans le grade scolaire 5.

Le 24 mai 2024, PERSONNE1.) aurait été informé par PERSONNE2.) qu'il serait occupé en qualité de « *Learner Support Teacher* » dans les grades 4 et 5, à compter de la rentrée scolaire 2024/2025, afin de lui permettre d'utiliser intégralement son crédit d'heures.

L'intimé aurait finalement été affecté en « *grade 5* » uniquement.

L'appelante estime que le changement d'affectation, opéré afin de concilier la demande du salarié à utiliser son crédit d'heures et les intérêts de l'enseignement au sein de l'SOCIETE1.), a été conforme à la clause de flexibilité figurant à l'article 2 du contrat de travail signé entre parties le 11 février 2021.

Elle fait valoir que c'est à tort que la Présidente du tribunal du travail a considéré ce changement d'affectation comme une modification d'un élément essentiel du contrat de travail en défaveur du salarié.

Elle insiste sur le fait que PERSONNE1.) a été consulté avant la prise de décision, conformément aux termes du contrat de travail.

L'SOCIETE1.) aurait tenu compte des qualifications professionnelles de PERSONNE1.) et le changement intervenu n'aurait affecté ni son statut, ni son salaire.

PERSONNE1.) rapporterait toujours à la même personne, à savoir PERSONNE4.), « *Lower School Principal ad interim* » et continuerait à travailler avec des élèves de « *grade 5* ».

Par ailleurs, les fonctions de « *Learner Support Teacher* » et de « *Lower School Classroom Teacher* » seraient de même nature et complémentaires.

Ainsi, le « *learner support teacher* » collaborerait très activement avec les autres enseignants pour la planification et le développement pédagogique concernant les élèves en difficultés, élaborerait les bulletins et produirait des rapports concernant les élèves qui seraient sous sa responsabilité, communiquerait régulièrement avec les parents et mènerait des *workshops* avec ces derniers.

A l'instar du « *Lower School Teacher* », le « *Learner Support Teacher* » disposerait d'un temps imparti pour mettre en œuvre un projet pédagogique à long terme.

En aucun cas, la fonction de « *soutien* » incombant au « *Learner Support Teacher* » n'impliquerait que le rôle de ce dernier serait subsidiaire ou secondaire.

En ordre subsidiaire, l'SOCIETE1.) présente les offres de preuve suivantes :

La partie intimée se rapporte à prudence de justice quant à la compétence de la juridiction saisie en instance d'appel et quant à la recevabilité de la requête d'appel.

Elle fait valoir que l'article L.415-10 du Code du travail ne prévoit pas d'assimilation entre le recours en cessation de la modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat de travail du délégué du personnel au recours réservé à ce dernier en cas de licenciement.

En se référant à l'arrêt N° 196/2024 de la Cour de cassation du 19 décembre 2024 (N° CAS-2024-0039 du registre), elle soutient que, dans le silence des textes, il y a lieu d'appliquer la procédure d'appel de droit commun.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conclut à la confirmation de l'ordonnance entreprise.

Il demande à voir débouter la partie appelante de l'ensemble de ses demandes et sollicite la condamnation de cette dernière à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 euros.

L'intimé fait valoir que la décision relative à son changement d'affectation a été prise non pas au vu de ses qualifications ou pour les besoins du service, mais à cause de son statut de délégué du personnel.

Ledit changement aurait fondamentalement changé ses conditions d'emploi.

Il estime que ses certifications et diplômes le qualifient spécialement en tant qu'enseignant titulaire d'une classe et non en tant qu'enseignant des services de soutien à l'apprentissage.

Il ne maîtriserait, en effet, aucun outil ni aucune méthode spécifique dans ledit domaine.

Le poste auquel il aurait été affecté à compter du mois d'août 2024 serait inapproprié compte tenu de son parcours et de sa carrière.

Le « *professeur de soutien* » et le « *professeur titulaire* » auraient des rôles foncièrement différents, en ce que le premier gèrerait de petits groupes d'élèves, issus de classes différentes, afin de combler certaines lacunes spécifiques, tandis que le second serait identifié comme référent pour toute l'année scolaire par ses élèves, qui noueraient avec lui « *des relations à long terme, en vue de leur développement général* ».

Selon l'intimé, le changement intervenu présente pour lui un désavantage objectif et équivaut à une rétrogradation, en ce qu'il affecte ses fonctions, ses responsabilités et son statut.

PERSONNE1.) affirme que le changement de poste a donné lieu à un sentiment de dévalorisation dans son chef et a engendré une perte d'autonomie et de stabilité.

Il donne à considérer que si le chef d'entreprise est en principe autorisé à changer le salarié de services, ce en vertu de son pouvoir de direction, celui-ci ne saurait abuser de son droit.

Un tel abus de droit aurait été commis en l'espèce, dans la mesure où le changement de poste serait intervenu à la discrétion de l'employeur et sans l'accord du salarié.

PERSONNE1.) fait encore valoir que les attestations testimoniales de l'appelante sont contredites par celles versées par lui-même.

Il s'oppose, par ailleurs, à la prise en considération de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) ainsi qu'à l'audition de ce dernier comme témoin, au motif que celui-ci est responsable de la gestion journalière de l'SOCIETE1.).

L'intimé offre en preuve sa version des faits, dans les termes suivants :

Appréciation

Quant à la compétence du magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail et quant à la recevabilité de la requête d'appel

L'article L.415-10, paragraphe 1^{er}, du Code du travail prévoit que « [p]endant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L.121-7.

Le cas échéant, ces délégués peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'une demande en cessation d'une modification unilatérale d'une telle clause. »

Aux termes du paragraphe 2 du même article, « [l]es délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.

Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

Le recours en cessation de la modification par l'employeur d'une clause essentielle du contrat de travail du délégué du personnel étant à assimiler au recours réservé à ce dernier contre son licenciement, et la procédure de première instance des deux régimes étant identique, la procédure d'appel, réglementée par l'article L.415-10, paragraphe 2, alinéa 3, du Code du travail, s'applique non seulement au recours du délégué du personnel en nullité de son licenciement, mais également à son recours en cessation de la modification d'une clause essentielle du contrat de travail (cf. Cour de cassation, 14 juin 2018, arrêt N°63/2018, N°3984 du registre ; 24 novembre 2022, arrêt N°138/2022, N°CAS-20022-0009 du registre).

Il s'ensuit que, contrairement aux arguments de la partie intimée, qui se réfère à l'arrêt N° 196/2024 de la Cour de cassation du 19 décembre 2024, rendu dans une affaire concernant l'appel d'une décision rendue sur base de l'article L.415-10, paragraphe 4, alinéa 5, du Code du travail, en matière de maintien du salaire d'un délégué mis à pied, il n'y a pas lieu d'appliquer le droit commun de l'appel, en l'espèce.

Le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail est partant compétent pour connaître de l'appel de l'SOCIETE1.).

Introduit par voie de requête endéans les quarante jours de la notification de l'ordonnance de la présidente du tribunal du travail, l'appel est à déclarer recevable.

Quant au fond

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. »

En vertu des dispositions de l'article L.415-10, paragraphe 1^{er}, précité, du Code du travail, toute modification, en sa défaveur, des conditions essentielles du contrat de travail d'un délégué du personnel est prohibée.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a été nommé délégué du personnel effectif à la suite des élections du 12 mars 2024 et qu'il a demandé à pouvoir utiliser l'intégralité de son crédit d'heures pour se dédier à son mandat.

Suivant attestation testimoniale d'PERSONNE5.), responsable des ressources humaines (pièce 17 de la partie appelante), ce temps de décharge est de 7,3 heures par semaine.

A la suite d'un échange de courriels et de plusieurs réunions entre parties, PERSONNE1.) a été informé de son affectation à un poste de « *Learning Support teacher* » pour des élèves de 4^e et 5^e année, à compter de l'année scolaire 2024/2025, par courriel du directeur de l'SOCIETE1.) du 24 mai 2024, étant précisé que l'affectation n'a finalement concerné que le « *grade 5* ».

Il y a donc lieu d'analyser si le changement d'affectation intervenu a constitué une modification d'une clause essentielle du contrat de travail, opérée en défaveur de PERSONNE1.), au sens de l'article L.121-7 du Code du travail, étant rappelé que 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.

Le changement intervenu en l'espèce n'a eu d'incidence, ni sur la rémunération, ni sur le lieu de travail du salarié.

Concernant l'affectation de PERSONNE1.), il convient de noter que le contrat de travail du 11 février 2021, intitulé « *Employment Contract Lower School Teacher* », prévoit expressément, à son article 2 :

« The tasks and responsibilities related to this position are laid out in the attached job description. The Director of the School shall be free to change the job description after consultation with the Employee. Any assignment is tentative and subject to change, by taking into consideration the qualifications of the Employee and the needs of the School. »

Il faut déduire de la prédite clause que la description des tâches incombant au salarié, figurant dans la description de poste, n'a, *a priori*, 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° 44432 du rôle).

Il résulte des descriptions de poste respectives (pièces 2 et 7 de la partie appelante, p. 25 à 29 de l'ordonnance du 1^{er} avril 2025) que tant le « *Upper School/Lower School Teacher* » que le « *Lower School Learner Support Services Teacher* » (ou « *Learner Support Teacher* ») sont des personnes de référence pour les élèves et les parents (« *resource person for students and parents* »).

Il ne saurait partant être considéré que les interventions du « *Learner support Teacher* » ne seraient que ponctuelles et ne permettraient pas à ce dernier de nouer un contact avec les élèves pris en charge.

Le profil (« *profile* ») de base en termes de qualification et d'expérience est le même pour les deux types d'enseignants, étant précisé que pour le « *Lower School Learner Support Services Teacher* », sont, en outre, exigées des compétences en matière de difficultés d'apprentissage.

La description des qualités humaines requises (« *characteristics : (personality, traits necessary to successfully do the job)* ») est la même pour les deux types de postes.

Concernant les tâches à effectuer, il résulte des *job descriptions* respectives que les deux catégories d'enseignants élaborent des programmes d'enseignement, qu'ils communiquent avec les parents et qu'ils ont la charge de l'évaluation des élèves auxquels ils enseignent, le « *Lower School Learner Support Services Teacher* » collaborant étroitement avec les titulaires de classes, dans ce domaine, en ce qui concerne les élèves présentant des besoins particuliers.

Il résulte de ce qui précède que si le « *Lower School Teacher* » est le titulaire d'une classe et le « *Learner Support Teacher* » suit des élèves ayant des difficultés d'apprentissage ou des besoins spécifiques en anglais, les responsabilités du second - qualifié à tort d'enseignant « *suppléant* » par la partie intimée - ne sont pas moins importantes que celles du premier.

Dans son attestation testimoniale en langue anglaise, à laquelle est jointe une traduction libre en français (pièce 24 de la partie appelante), PERSONNE6.), qui a exercé les fonctions de « *Learner Support Teacher* » avant de travailler comme « *Homeroom Teacher* », déclare ce qui suit :

« *Ce qui me frappe, c'est qu'aucun des deux rôles ne fonctionne de manière isolée. Ils [le « Homeroom Teacher » et le « Learner Support Teacher »] sont des partenaires*

égaux dans la création d'un environnement d'apprentissage inclusif et réactif. Alors que le homeroom teacher dirige souvent la structure quotidienne et le curriculum plus large, le learner support teacher apporte des connaissances spécialisées et des stratégies ciblées qui bénéficient à toute la classe – pas seulement à ceux ayant des besoins identifiés. Les deux rôles exigent du professionnalisme, de la collaboration et une compréhension approfondie de la façon dont les enfants apprennent. Ils se complètent mutuellement et sont également valorisés dans le cadre éducatif de l'école. »

Cette déclaration n'est pas contredite par PERSONNE7.), PERSONNE8.) et PERSONNE9.) qui, dans leurs attestations testimoniales (pièces 20 à 22 de la partie intimée), décrivent les différences de rôle et de responsabilités des deux postes litigieux, sans pour autant soutenir que l'un serait moins valorisé ou stimulant que l'autre.

PERSONNE1.) soutient donc, à tort, avoir fait l'objet d'une rétrogradation et avoir été privé d'autonomie et de stabilité dans l'exercice de son travail.

L'intimé est encore malvenu à affirmer qu'il n'a ni la formation ni l'expérience requises pour prendre en charge des élèves présentant des difficultés d'apprentissage ou des besoins spécifiques en anglais.

Il résulte, en effet, du *curriculum vitae* de PERSONNE1.) (pièce 3 de la partie appelante) qu'il est détenteur d'un diplôme « *Master of Education – Curriculum and Instruction (Specialization in meeting the needs of struggling learners)* ».

Le même *curriculum vitae* indique que le concerné a, en sa qualité de « *certified teacher (Gr. 5)* » au sein des ADRESSE3.) *Dade County Public Schools* à ADRESSE3.), en Floride, suivi des élèves en difficulté (« *educating at-risk students within an inclusion model in Elementary English, Language Arts & Mathematics ; devising effective planning and enacting behaviorial strategies for students with emotional and learning disabilities* »), entre août 2007 et août 2013, et, en sa qualité de « *certified teacher (Gr. 4-7)* », auprès du *Ministry of Education/ADEK* (ADRESSE4.), U.A.E.), élaboré des projets d'éducation destinés à des élèves présentant des besoins particuliers et des élèves non-anglophones.

Les qualifications de PERSONNE1.) ont donc bien été prises en considération dans le cadre du changement de poste.

La partie appelante justifie, par ailleurs, que ledit changement était conforme aux besoins de l'établissement scolaire, dans la mesure où elle a légitimement pu considérer qu'il était dans l'intérêt du service qu'un enseignant titulaire d'une classe du « *grade 5* » soit disponible à temps plein pour l'enseignement des élèves et la préparation des cours et que l'exercice de plusieurs heures de représentation du personnel par semaine était incompatible avec la fonction concernée.

Il est indifférent de savoir, dans ce contexte, si la direction a eu des plaintes de la part de parents d'élèves quant à la disponibilité insuffisante de certains enseignants titulaires, membres de la délégation du personnel et, à admettre que tel fût le cas, quelles étaient

les raisons - exercice des heures de représentation ou problèmes de santé - du manque de disponibilité allégué.

Il s'ensuit que les attestations testimoniales versées en cause et les offres de preuve présentées par les deux parties ne sont pas pertinentes en ce qui concerne notamment les absences de PERSONNE10.), « *Classroom Teacher* » et membre de la délégation du personnel au cours des années ayant précédé l'élection de PERSONNE1.) comme délégué du personnel.

L'offre de preuve de l'SOCIETE1.) est, par ailleurs, superfétatoire en ce qui concerne la nature des fonctions des deux types d'enseignants, laquelle résulte à suffisance des descriptions de poste, analysées ci-avant, ainsi que de l'attestation testimoniale de PERSONNE6.), précitée.

Ladite offre de preuve n'est, enfin, pas pertinente en ce qu'elle concerne des réunions qui ont eu lieu en 2025, soit après le changement d'affectation de l'intimé, notamment au sujet de la nouvelle convention collective de travail applicable au sein de l'SOCIETE1.).

Les affirmations contenues dans l'offre de preuve de PERSONNE1.) quant à une relation entre son changement d'affectation, d'une part, et sa plainte pour faits de harcèlement moral, jugée non fondée par le comité d'investigation (« *the Investigation Committee* ») et les velléités alléguées de l'ancienne directrice de l'SOCIETE1.) d'affecter des personnes de son entourage aux classes du grade 5, d'autre part, relèvent de la spéculation et manquent de précision.

L'offre de preuve de PERSONNE1.) est, par conséquent, à rejeter.

Le fait qu'en sa qualité de « *Lower School Teacher* » du « *grade 5* », PERSONNE1.) ait été fortement apprécié, tel qu'il résulte d'un courrier adressé par les parents d'un élève à la direction et au service des ressources humaines (pièce 10 de la partie intimée) et d'une déclaration commune des enseignants du « *Grade Five Team* », n'est pas pertinent quant à la question de savoir s'il a subi un changement d'une clause essentielle de son contrat de travail, en sa défaveur.

Il résulte de ce qui précède que PERSONNE1.) n'établit pas que son changement d'affectation - lequel s'est d'ailleurs opéré après consultation du concerné, conformément aux stipulations contractuelles - ait 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 s'ensuit que, par réformation de l'ordonnance entreprise, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée et qu'il n'y a pas lieu d'ordonner la réintégration de ce dernier dans ses anciennes fonctions de « *Lower School Teacher* ».

Les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la

responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil (cf. Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt N° 5/12, N° 2881 du registre).

Or, le droit d'agir en justice pour être entendu par le juge sur le fond d'une contestation constitue un droit fondamental dont l'exercice n'est susceptible d'engager la responsabilité de son auteur qu'en présence d'un abus résultant d'une intention malveillante, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable.

Comme aucune faute dans le sens prédécrit n'est établie dans le chef de PERSONNE1.), l'SOCIETE1.) est à débouter de sa demande.

L'intimé succombant au litige et devant partant supporter la charge des dépens, ses demandes en allocation d'une indemnité de procédure sont à rejeter, tant pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Faute par elle de justifier de l'iniquité requise aux termes de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, l'SOCIETE1.) est également à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, tant pour la première instance, par confirmation de l'ordonnance entreprise, que pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

le premier conseiller à la Cour d'appel, en remplacement du magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel ayant dans ses attributions le droit du travail, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

se déclare compétent pour connaître de l'appel,

déclare l'appel recevable,

le dit partiellement fondé,

réformant,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.), basée sur l'article 415-10, paragraphe 1^{er}, du Code du travail,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner à l'association sans but lucratif SOCIETE1.) de réintégrer PERSONNE1.) dans ses anciennes fonctions de « *Lower School Teacher* »,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance et en déboute,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme l'ordonnance pour le surplus,

dit non fondée la demande de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) en indemnisation pour frais d'avocat et en déboute,

dit non fondées les demandes respectives des parties en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, sur ses affirmations de droit.

La lecture de la présente ordonnance a été faite en la susdite audience publique par Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller à la Cour d'appel, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.