

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°35/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze mars deux mille vingt-six

Numéro CAL-2023-00966 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Khusboo KANDPAL, greffier assumé.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Martine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette, du 21 août 2023,

comparaissant par Maître Tom LUCIANI, avocat à la Cour, demeurant à Dudelange,

et

1. l'SOCIETE1.), établie à L-ADRESSE2.), représentée par son collègue des bourgmestre et échevins actuellement en fonction,

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

comparaissant par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la

présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour le développement de l'Emploi, représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-ADRESSE3.),

comparaissant par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

intimé aux termes de l'acte de l'huissier de justice suppléant HAAGEN précité.

LA COUR D'APPEL

Faits et rétroactes :

Suivant contrat de travail du 16 juillet 2007, PERSONNE1.) est entré aux services de l'SOCIETE3.). Sa dernière fonction était celle de concierge dans une des écoles de la commune, et le salarié avait à sa disposition en cette qualité un logement de service situé à proximité de son lieu de travail.

Suivant courrier daté au 3 décembre 2020, PERSONNE1.) s'est vu notifier par son employeur un rappel à l'ordre, par application de l'article 17.b. de la convention collective de travail pour les salariés communaux des communes du sud pour manque de respect envers son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) en date du 19 novembre 2020. Ce même courrier lui a également rappelé que le matériel informatique mis à disposition par l'employeur ne peut être utilisé à des fins privées.

Le salarié n'ayant pas été entendu par rapport à l'incident précité, la sanction afférente a été annulée par le conseil échevinal par application des dispositions de l'article 17, alinéa 2 de la convention collective de travail pour les salariés des communes du sud laquelle dispose que « *le salarié concerné doit être entendu (...)* », avant toute sanction.

Suivant courriel envoyé en date du 8 décembre 2020, soit le lendemain de la réception du rappel à l'ordre du 3 décembre 2020, le salarié s'est adressé dans les termes suivants à son supérieur hiérarchique PERSONNE3.) qui avait continué au collège échevinal l'information quant au prétendu incident du 19 novembre 2020 :

« PERSONNE4.),

Wei du scho wärts wessen kruut ech eng Verwarnung fir eppes wou net stemmt, an en plus kruut ech mol net Geleegenheet mech dozou ze äusseren.

Hun 14 Joer Gemeng an emmer meng Abecht gudd a korekt gemaach, dann erwaarden ech och e gewessen Respekt zereeck an net deen Zodi wou hei leeft.

Wei ech dir lescht keier soot, ech hun naischt um Gewessen am Geigendeel zu puer Leit, a kann net akzeptieren dass du esou matt mir emgees wei bis elo.

Main Affekot wärt dem Scheffenrot elo uschreiwien an en RDV froen fir dei Saach iwert den riichtegen Wee ze klären, an mir hun och welles den Dossier mat Beweiser (mailen, Fotoen, Rechnungen, etc,...), dass du op Käschten vun der Gemeng en deel vun dengem Heiser gebaut hues, dem Schefferot ze exposeieren.

Mengen et ass am Interet vu ville Leit dass mir hei eng Leistung fannen an daat entgüllteg klären.

A vu que dass ech am Geigendeel zu dir de „bonne foi“ sin, proposeieren ech dir dass mir eis mol enner 4 Aen ausschwätzen, bevir et bei de Schefferot weider geet.

Falls mir keen Kompromiss sollen fannen, da get et och keng Rücksicht op Verloschter an da gesinn mir eis beim Scheffenrot.

SOCIETE4.)

PERSONNE5.) »

Suivant courrier recommandé du 17 décembre 2020, PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire devant avoir lieu le 5 janvier 2021 mais qui a été reporté au 8 janvier 2021.

En date du 15 janvier 2021, PERSONNE1.) a assisté à un nouvel « entretien préalable à une sanction disciplinaire » à laquelle il a été convoqué suivant courrier recommandé du 13 janvier 2021.

Suivant courrier recommandé du 21 janvier 2021, posté le 26 janvier 2021 et reçu le 27 janvier 2021, le collègue des bourgmestre et échevins de l'SOCIETE3.) lui a infligé une sanction disciplinaire consistant dans sa rétrogradation dans la carrière « A3, ouvrier polyvalent ». Le courrier en question est rédigé dans les termes suivants :

« Monsieur,

A la suite de votre entretien en date du 15 janvier 2021 avec le collège des bourgmestre et échevins, nous avons par la présente le regret de vous annoncer que nous prononçons la sanction disciplinaire prévue par la convention collective de travail suivante : « Artikel 17 – Disziplinarmassnahmenkatalog – g) Unwiderrufliche Zurückstufung mit Neuberechnung der Laufbahn. », et ceci en respect de la procédure prévue au Code du travail sub article L-121-7 en relation

avec la modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail pour faute grave.

En effet, en date du 8 décembre 2020, votre supérieur Monsieur PERSONNE3.) a adressé au collège des bourgmestre et échevins un mail que vous aviez écrit ce même-jour, dans lequel vous avez proféré des propos mensongers et effectuant une pression sur ce dernier. Copie de ce courriel est annexé à la présente pour en faire partie intégrante.

En effet, Monsieur PERSONNE6.) nous a rapporté que vous avez effectué des actes de pression à son égard, en lui reprochant qu'il a « construit une partie de ses maisons aux frais de la commune », et en le menaçant que le dossier avec les pièces d'appui sera exposé au collège du bourgmestre si un accord n'était pas trouvé pour annuler une sanction disciplinaire antérieure.

Les motifs de la présente sanction résultent ainsi de l'acte de pression susmentionné et des allégations mensongères à l'encontre de votre collègue de travail Monsieur PERSONNE3.), façon de procéder envers un collègue qui est inacceptable pour le collège des bourgmestre et échevins.

En effet, il s'avère à l'issue de l'enquête interne diligentée courant janvier 2021, que vos accusations sont fausses.

Le collège des bourgmestre et échevins prononce donc par la présente la modification de votre contrat de travail, avec effet immédiat, de votre poste de concierge, et vous affecte au service Travaux généraux.

Vous êtes dès lors reclassé dans la carrière A3, ouvrier polyvalent, comme prévu à l'article 17 – g) de la convention collective du travail des salariés des communes du sud.

Nous vous prions de prendre contact dès réception du présent courrier, avec Monsieur PERSONNE7.), chef de service des ressources humaines, pour organiser votre intégration dans le nouveau poste de service « travaux généraux ».

*Enfin, à titre d'information, veuillez noter que nous procéderons, dans le respect des formes contractuelles et légales, à la résiliation de votre contrat de bail pour le logement de service dans l'école ADRESSE4.) avec effet au **31 janvier 2022**, sachant que le logement est réservé au concierge du bâtiment.*

Copie de la présente est adressée pour information à la délégation des salariés de la SOCIETE5.).

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de notre meilleure considération. »

Suivant courrier recommandé de son mandataire du 4 février 2021, PERSONNE1.) a déclaré ne pas accepter la sanction prononcée à son égard et dit refuser la modification substantielle de son contrat de travail.

Sur base d'une information de l'employeur, le Centre Commun de la Sécurité Sociale a émis le 22 février 2021 une déclaration de sortie de PERSONNE1.) mentionnant comme date de la fin de l'activité du salarié auprès de l'SOCIETE3.), celle du 4 février 2021.

Par courrier du 2 mars 2021, adressé à l'avocat de l'employeur, le mandataire de PERSONNE1.) demanda de « *bien vouloir inviter votre mandante à annuler la déclaration de sortie rétroactive au Centre Commun qu'elle a effectuée le 22 février 2021* ».

Par courrier en réponse du 5 mars 2021, le mandataire de l'employeur a admis avoir résilié le contrat de travail de PERSONNE1.) avec effet au 4 février 2021, *puisque « (...) Monsieur PERSONNE8.) refuse la modification substantielle de son contrat de travail (...) »*.

Par requête déposée le 16 mars 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, l'SOCIETE3.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, principalement, aux fins d'y voir constater la nullité de la modification substantielle de son contrat de travail opérée par courrier de l'employeur daté au 21 janvier 2021, lui notifiée le 27 janvier 2021, et de voir dire qu'il a droit au maintien de l'intégralité de ses salaires depuis cette date.

Subsidiairement, il a demandé la condamnation de son ancien employeur à lui payer, suite à son refus d'accepter ladite modification qu'il considéra comme constituant un licenciement abusif, la somme de 35.831,76 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 11.943,92 € au titre d'indemnité de départ, 71.663,52 € au titre d'indemnisation en réparation de son préjudice matériel et 35.831,76 € au titre d'indemnisation en réparation de son préjudice moral, ces montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En tout état de cause, il réclama une indemnité de procédure de 2.500 €.

En cours de procédure, PERSONNE1.) a réclamé, sur base de l'article 288 du NCPC à voir ordonner à l'SOCIETE3.) de lui communiquer les pièces suivantes :

- le courrier de dénonciation envoyé par le sieur PERSONNE9.) au sieur PERSONNE6.) suite au prétendu incident du 19 novembre 2020 ;
- le courrier électronique par lequel le collège échevinal a été informé par le sieur PERSONNE6.) du mail du requérant du 8 décembre 2020 ;
- les 13 pièces que le salarié explique avoir remis au collège échevinal à l'occasion de l'entretien du 15 janvier 2021.

L'SOCIETE3.) réclama une indemnité de procédure de 500 €.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, (ci-après l'ETAT) déclara exercer un recours sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail et

demanda la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 56.959,54 € du chef des indemnités de chômage payées au salarié.

Par jugement rendu contradictoirement le 10 juillet 2023, le tribunal du travail a déclaré recevable mais non fondée la demande en communication des pièces de PERSONNE1.) basée sur l'article 288 du NCPC.

Il a déclaré le licenciement de PERSONNE1.) fondé et justifié et l'a débouté de toutes ses demandes.

Il a condamné PERSONNE1.) à payer à l'ETAT le montant de 56.959,54 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 5 juin 2023, jusqu'à solde.

Il a rejeté la demande de PERSONNE1.) basée sur l'article 240 du NCPC, et l'a condamné à payer à l'SOCIETE3.) une indemnité de procédure de 500 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour rejeter la demande en communication des pièces formulée par PERSONNE1.), le tribunal du travail a retenu que le requérant n'a pas justifié de la pertinence d'obtenir la communication des pièces réclamées.

Concernant en particulier la demande en communication des 13 pièces que PERSONNE1.) a soutenu avoir remis au collège échevinal lors de l'entretien du 15 janvier 2021, le tribunal du travail a ajouté que le salarié n'a fourni aucune précision quant à la nature de ces pièces.

Concernant la demande en nullité de la modification unilatérale du contrat au motif que la dite modification ne lui aurait pas été notifiée dans les formes et délais prévus à l'article L.124-2(3) du Code du travail, formulée en ordre principal par le salarié, le tribunal du travail, après avoir relevé que la procédure à respecter par l'employeur en cas de modification du contrat de travail avec effet immédiat est soumise aux formes et délais prévus pour le licenciement avec effet immédiat et reproduit l'article L.124-2, paragraphe 3 du Code du travail, a précisé qu'il résulte des dispositions de l'article L.124-2 (4) de ce même code que le non-respect de la procédure prévue audit article ne constitue qu'une simple irrégularité formelle du licenciement donnant lieu, le cas échéant, à application de la sanction prévue à l'article L.124-12 (3) et que le non-respect du délai de huit jours pour licencier un salarié suite à l'entretien préalable ne constitue pas une formalité substantielle au sens de l'article L.124-12 (3) du Code du travail.

Il a par ailleurs ajouté que « la nullité de la modification unilatérale ne se conçoit par ailleurs qu'en cas de continuation de la relation de travail, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, puisqu'il est constant en cause que le salarié, refusant d'accepter la modification lui notifiée, a démissionné de son poste de travail ».

Il a en conséquence dit que PERSONNE1.) ne saurait avoir droit au maintien de l'intégralité de ses salaires depuis cette date.

Quant à la demande indemnitaire formulée en ordre subsidiaire par PERSONNE1.), le tribunal du travail a reproduit les dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail et relevé qu'en l'espèce, « il n'est pas contesté que par son courrier daté au 21 janvier 2021, l'employeur a procédé à une modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle de son contrat de travail », puisque le salarié, « qui se trouvait classé d'après ses dernières fiches de salaire dans la carrière « H3, Artisan SOCIETE6.) (CATP) » - a été reclassé dans la carrière inférieure « A3, Ouvrier polyvalent » au sein du service travaux généraux. Il a ajouté que suivant les explications fournies à l'audience, « suite à ce reclassement, PERSONNE1.) devait se voir réduire son salaire et a perdu le bénéfice de son logement de service qui était inhérent à sa fonction de concierge ».

Après avoir constaté que « dès réception du courrier de modification avec effet immédiat lui remis le 26 janvier 2021, le salarié a contacté son avocat qui, suivant courrier du 4 février 2021, a informé l'employeur de ce que la modification unilatérale lui notifiée était refusée et que ce refus valait résiliation du contrat de travail », il a considéré que la résiliation du contrat de travail résultant du refus du salarié d'accepter la modification unilatérale lui notifiée n'a pas été effectuée de manière tardive ».

Il a en conséquence retenu que « la résiliation est, par une fiction de la loi, assimilée à un licenciement susceptible du recours judiciaire de l'article L. 124-11 du Code du travail », et il a analysé les caractères précis, réels et sérieux des motifs invoqués par l'employeur à l'appui de ladite modification.

Il a rejeté le moyen tiré de l'imprécision du courrier du 21 janvier 2021, motif pris qu'« il résulte clairement du libellé du courrier de modification du 21 janvier 2021 que l'employeur reproche au salarié d'avoir, dans le cadre d'un mail envoyé le 8 décembre 2020 à son supérieur hiérarchique PERSONNE3.), proféré des propos mensongers en lui reprochant d'avoir construit une partie de ses maisons aux frais de la commune. Il a ajouté qu'il résulte à suffisance du courrier litigieux qu'il est également reproché au salarié d'avoir, « dans le même mail, effectué des pressions sur ledit supérieur en le menaçant de transmettre un dossier avec les preuves de ses accusations au collège des bourgmestre et échevins si un accord ne devait pas être trouvé pour annuler une sanction disciplinaire antérieure ».

Concernant le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, le tribunal du travail a rejeté le moyen de PERSONNE1.) tiré de la tardiveté du motif invoqué par l'employeur à l'appui de la modification, motif pris que la procédure tendant à la modification du contrat de travail a été entamée par l'employeur dès le 17 décembre 2020 par la convocation à « l'entretien préalable à une sanction disciplinaire ».

Il a relevé qu'à défaut pour le salarié d'avoir donné des explications concernant les faits reprochés au sieur PERSONNE6.), ces derniers sont restés au stade de pure allégation et doivent être considérés comme constituant des accusations purement gratuites formulées dans le seul but de nuire.

Il a en conséquence dit que la modification avec effet immédiat du contrat de travail de PERSONNE1.) est fondée et justifiée.

Par acte d'huissier de justice du 21 août 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 25 juillet 2023.

Remarque préliminaire

L'acte d'appel datant du 21 août 2023, l'affaire est soumise aux règles de procédure telles qu'introduites par la loi du 15 juillet 2021 portant entre autres modifications du Nouveau Code de procédure civile et ayant pour objet le renforcement de l'efficacité de la justice civile et commerciale, entrée en vigueur le 16 septembre 2021.

Aux termes de l'article 586 du NCPC, « *les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions de la partie et les moyens sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée.*

Avant la clôture de l'instruction, les parties notifieront des conclusions de synthèse qui reprendront les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et la juridiction ne statue que sur les dernières conclusions notifiées. (...) ».

PERSONNE1.) a fait déposer des conclusions de synthèse le 13 mars 2025. Les conclusions de synthèse de Maître Verdanet, pour le compte de l'SOCIETE3.), ont été déposées au greffe de la huitième chambre de la Cour d'appel le 5 mai 2025.

Discussion

PERSONNE1.) réitère, en instance d'appel, dans la motivation de ses conclusions de synthèse, sa demande tendant à voir ordonner à l'SOCIETE3.) à lui communiquer sur le fondement de l'article 288 du NCPC les pièces suivantes :

- le courriel de dénonciation de Monsieur PERSONNE9.) à Monsieur PERSONNE6.) et le courriel de dénonciation subséquent de Monsieur PERSONNE6.) au collège échevinal,
- le courriel de transfert par Monsieur PERSONNE6.) du courriel litigieux du 8 décembre 2020 au collège échevinal,
- les 13 pièces remises par Monsieur PERSONNE8.) au collège échevinal en date du 15 janvier 2021.

Sous un intitulé « *la demande principale en nullité de la modification unilatérale du contrat* », PERSONNE1.), se référant à un arrêt rendu par la Cour d'appel en matière de droit du travail le 10 juillet 2014 (n° 38055), fait grief, à titre principal, au tribunal du travail de ne pas avoir analysé son moyen tiré de la nullité de la sanction disciplinaire de rétrogradation avec baisse de salaire prononcée à son égard pour violation de l'article 14 (actuellement article 19) de la Constitution, et de l'article L.121-3 du Code du travail. Il ajoute que dans la mesure où les

dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail seraient d'ordre public, le tribunal du travail aurait dû d'office soulever la nullité de la sanction disciplinaire prononcée à son égard, comme étant contraire à cet article. En omettant de statuer sur ce moyen, le tribunal du travail aurait violé l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

L'appelant conclut, par réformation, à titre subsidiaire, à voir prononcer la nullité de la modification immédiate pour non-respect des formalités prescrites aux articles L.124-2 et L.124-10 du Code du travail.

A l'appui de cette demande, il fait valoir que dans le courrier de convocation du 17 décembre 2020, ainsi que dans celui du 13 janvier 2021, l'employeur n'aurait pas indiqué « la véritable raison de sa convocation ».

Cette précision aurait cependant été nécessaire afin de permettre au salarié de vérifier si l'employeur ne l'aurait pas convoqué pour les mêmes faits que ceux à la base du rappel à l'ordre du 7 décembre 2020, annulé par la suite.

L'appelant fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que l'employeur ne lui aurait notifié la modification substantielle de son contrat de travail que le 26 janvier 2021, soit au-delà du délai de huit jours après l'entretien préalable du 15 janvier 2021.

Il critique le tribunal du travail en ce qu'il a retenu « *que le salarié devrait d'abord accepter la modification en sa défaveur pour ensuite pouvoir en demander la nullité* ». En décidant ainsi, le tribunal du travail aurait « *inventé une condition nullement prévue par la loi* ». Il fait valoir que cette condition supplémentaire dénuerait l'article L.121-7 du Code du travail de tout son sens. Il se réfère à un arrêt rendu par la Cour d'appel en matière de droit du travail le 5 décembre 2014 (n°38929 du rôle) pour soutenir qu'un salarié peut agir en nullité même s'il n'est pas resté au service de la société.

Exposant avoir fait l'objet de représailles pour avoir signalé à son employeur un fait qu'il aurait considéré, de bonne foi, comme étant constitutif d'une des infractions pénales définies aux articles 245 à 252, 310 et 310-1 du Code pénal, à savoir le financement de travaux privés d'un salarié communal avec des deniers publics, PERSONNE1.) conclut encore « à voir appliquer l'article L.271-1 du Code du travail », mais précise toutefois que la procédure prévue au paragraphe (4) de cet article ne serait pas applicable en l'espèce, faute de notification par l'employeur de la résiliation du contrat de travail.

Sous un intitulé « 3) *la demande subsidiaire en indemnisation* », PERSONNE1.) fait exposer le moyen tenant à l'imprécision de la motivation du courrier du 21 janvier 2021. Il soutient que ladite motivation « *ne correspondrait pas à la réalité* » et reproche au tribunal du travail d'avoir retenu que les propos formulés par PERSONNE1.) à l'égard de son supérieur hiérarchique constituaient des accusations purement gratuites. Il lui fait également grief d'avoir « *refusé de consulter les documents* » que le salarié aurait remis au collègue échevinal.

L'appelant dit se réserver « *pour le surplus tous autres droits et moyens à faire valoir en cours d'instance et se rapporter intégralement à son acte d'appel* » et conclut, dans le dispositif de ses conclusions de synthèse, à voir « *prendre acte des présentes conclusions, les déclarer fondées, partant statuer conformément à l'acte d'appel du 21 août 2023, décider en outre qu'en omettant de soulever la nullité de la sanction disciplinaire comme étant contraire au Code du travail ainsi qu'à la Constitution luxembourgeoise, le tribunal du travail a en outre violé l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme* ».

L'SOCIETE3.) sollicite, dans le dispositif de ses conclusions de synthèse à voir confirmer le jugement entrepris, par adoption de ses motifs, à voir déclarer non fondée la demande de PERSONNE1.) en communication de pièces basée sur l'article 288 du NCPC, à voir rejeter la demande en nullité de la modification substantielle du contrat de travail du 21 janvier 2021 ainsi que la demande en maintien des salaires à partir de cette date, à voir dire que la résiliation du contrat de travail découlant du refus de l'appelant d'accepter la modification du contrat de travail, assimilable à un licenciement selon l'article L.121-7 du Code du travail serait fondée, et à voir rejeter toutes les demandes indemnitaires de l'appelant, de même que les demandes de ce dernier en allocation d'une indemnité de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

L'ETAT sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a condamné PERSONNE1.) à lui rembourser la somme de 56.959,54 € au titre d'indemnités de chômage qu'il dit avoir versées au salarié entre la période de juillet 2021 à juillet 2022.

Si la Cour devait déclarer abusif le licenciement, l'ETAT dit relever appel incident, et sollicite, par réformation, la condamnation de l'SOCIETE3.) à lui payer la somme de 56.959,54 € en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail.

L'ETAT sollicite la condamnation de la partie qui succombe au paiement des frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de son mandataire, qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

I) Quant au moyen tiré de la violation de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme

Dès lors que l'appelant ne tire aucune conclusion juridique de la prétendue violation par le tribunal du travail de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme, le moyen est à rejeter.

II) Quant à la nullité de la sanction disciplinaire basée sur l'article 17 g) de la convention collective de travail pour les salariés des communes du sud

Il ne résulte aucunement du jugement entrepris que l'actuel appelant aurait, devant le tribunal du travail, invoqué la nullité de la sanction disciplinaire de rétrogradation avec baisse du salaire prononcée à son égard pour violation de l'article 14 (actuellement article 19) de la Constitution, et de l'article L.121-3 du Code du travail.

En reprochant au tribunal de ne pas avoir soulevé d'office la nullité de la sanction disciplinaire prononcée à son égard le 21 janvier 2021, comme étant contraire à l'article 14 (actuellement article 19) de la Constitution et à l'article L.121-3 du Code du travail, la Cour retient que PERSONNE10.) invoque la nullité de ladite sanction disciplinaire en instance d'appel. A l'appui de son moyen, PERSONNE1.) se réfère à un arrêt de la Cour d'appel du 10 juillet 2014 (n°38055 du rôle) qui a annulé une sanction disciplinaire prononcée par un employeur à l'égard d'une salariée, consistant en une rétrogradation temporaire, motif pris que les seules sanctions prévues par le Code du travail sont le licenciement avec effet immédiat et le licenciement avec préavis et que « *ni le Code du travail, ni aucune autre disposition légale ne prévoient d'autres sanctions du salarié et qu'ils ne confèrent pas non plus le droit à l'employeur de prononcer d'autres sanctions et particulièrement de sanctionner le comportement du salarié par une diminution de salaire (...)* ».

Il est vrai que les seules sanctions disciplinaires expressément prévues par le Code du travail sont le licenciement avec préavis et le licenciement avec effet immédiat.

Tel que relevé à juste titre par l'SOCIETE3.), l'arrêt de la Cour d'appel du 10 juillet 2014 a fait l'objet d'un pourvoi en cassation et par arrêt du 2 juillet 2015 (n°3501 du registre), la Cour de cassation a retenu « *que les articles L.121-3 et L.162-12, paragraphe 6, du Code du travail autorisent les parties au contrat de travail, respectivement à la convention collective, à déroger à ces dispositions dans un sens plus favorable au salarié* ».

Dans un arrêt rendu le 25 avril 2013 (n°3115 du registre), la Cour de cassation avait déjà trouvé dans l'article L.121-3 du Code du travail, le fondement légal des sanctions disciplinaires non expressément prévues au Code du travail.

En l'occurrence, et par référence aux deux arrêts de la Cour de cassation précités, la Cour retient que la sanction disciplinaire de la rétrogradation irrévocable, tout en n'étant pas expressément prévue par la loi au sens formel, a néanmoins son fondement dans la loi du moment qu'elle a été prévue à l'article 17 g) de la convention collective de travail pour les salariés des communes du sud.

Le moyen de PERSONNE1.) est dès lors à rejeter.

III) Quant à la nullité de la modification substantielle pour violation des formes et délais prévus à l'article L.124-2 du Code du travail

Il importe de rappeler que suivant décision prise par le collège des bourgmestre et échevins, l'SOCIETE3.) a prononcé une sanction disciplinaire à l'égard de PERSONNE1.), consistant dans sa rétrogradation dans la carrière inférieure « *A 3 ouvrier polyvalent* » au sein du service travaux généraux. Les parties s'accordent pour dire que cette sanction a eu pour conséquence une réduction du salaire de PERSONNE1.) ainsi que la perte du bénéfice de son logement de service qui était inhérent à sa fonction de concierge, et par conséquent une modification d'une clause essentielle du contrat de travail de PERSONNE1.).

L'article L.121-7 du Code du travail dispose que « 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 ».

Le reproche de PERSONNE1.) fait au tribunal du travail d'avoir considéré que pour agir en nullité d'une modification substantielle portant sur les conditions essentielles de son contrat de travail, un salarié devrait d'abord accepter ladite modification, résulte d'une interprétation erronée de la décision entreprise quant à ce volet du litige.

La Cour retient que l'article L. 121-7 du Code du travail confère au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, tel que le fait plaider PERSONNE1.), le salarié peut agir en nullité de la modification.

Le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail. Cette disposition n'oblige pas le salarié à cesser d'exécuter le contrat de travail et à le résilier (Cour d'appel, 5 décembre 2014, n°38929 du rôle).

Or il est établi en l'occurrence que PERSONNE1.) a quitté l'SOCIETE3.) et son recours ne tend pas à la continuation des relations de travail.

Les développements de l'appelant au sujet de la nullité de la modification substantielle sont partant à rejeter pour défaut de pertinence.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) en annulation de la modification immédiate pour motif grave du salarié.

Le jugement entrepris est à confirmer quant à ce volet du litige.

IV) Quant à l'article L.271-1 du Code du travail

L'article est de la teneur suivante :

(1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un fait qu'il considère, de bonne foi, comme étant constitutif de prise illégale d'intérêts, de corruption ou de trafic d'influence aux termes des articles 245 à 252, 310 et 310-1 du Code pénal, que ce fait soit l'œuvre de son employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(...)

(3) Toute stipulation contractuelle ou tout acte contraire aux paragraphes (1) et (2), et notamment toute résiliation du contrat de travail en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

(4) En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité de la résiliation du contrat de travail et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe (4).

(...).

Abstraction faite que PERSONNE1.) ne tire aucune conclusion juridique des développements faits au sujet de l'article L.271-1 du Code du travail, tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, lesdits développements ne sont d'aucun intérêt pour la solution du présent litige et partant à rejeter.

V) Quant à « la demande subsidiaire en indemnisation »

PERSONNE1.) développe de manière succincte dans ses conclusions de synthèse sous un intitulé « *la demande subsidiaire en indemnisation* », des moyens relatifs à l'imprécision de la motivation du courrier du 21 janvier 2021, et au caractère réel et sérieux du motif invoqué. Ni dans cette partie de ses conclusions de synthèse, ni dans leur dispositif, il ne saisit toutefois la Cour d'une quelconque prétention en rapport avec ses développements.

Il est vrai que dans l'acte d'appel, PERSONNE1.) avait conclu, à titre subsidiaire, à voir « déclarer le licenciement découlant de la modification substantielle refusée abusif » et avait réclamé au titre d'indemnisation à voir condamner l'intimée à lui payer la somme de 155.279,96 € +pm.

Ces demandes ne sont cependant plus réitérées dans les conclusions de synthèse.

Les conclusions de synthèse, anciennement dénommées conclusions récapitulatives, ont pour objet de réunir l'ensemble des moyens et prétentions présentés dans les écritures précédentes, dont notamment l'acte d'appel qui vaut conclusions. Un simple renvoi, même exprès, aux conclusions antérieures est à cet égard insuffisant (Cass. 2^{ème} civ., 10 mai 2001, no 99-19.898 ; Cass. 3^{ème} civ., 16 févr. 2005, no 00-21.245, Bull. civ. III, no 40 ; Cour d'appel, 20 décembre 2017, numéroNUMERO2.) du rôle ; Cour d'appel, 7 décembre 2023, numéro du rôle CAL-2021-00451 ; Cour d'appel, 16 octobre 2025, numéroNUMERO3.) du rôle ; Cour d'appel, 18 novembre 2025, numéro du rôle CAL-2025-00517 ; Cour d'appel, 4 décembre 2025, numéro du rôle CAL-2024-00875 du rôle).

Les prétentions formulées antérieurement par PERSONNE1.) relatives à ce volet du litige étant réputés abandonnés, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a dit régulier le licenciement de l'appelant fondé, et rejeté l'ensemble de ses demandes indemnitaires. La demande en communication de pièces basée sur l'article 288 du NCPC est dans ces conditions à rejeter pour défaut de pertinence.

Le jugement entrepris n'est pas critiqué en ce que le tribunal du travail a condamné PERSONNE1.) à payer à l'ETAT, outre les intérêts, la somme de 56.959,54 € au titre de remboursement des indemnités de chômage qu'il lui a versées. Ce volet du jugement est par conséquent également à confirmer.

L'appel de PERSONNE1.) n'est pas fondé.

La demande de l'SOCIETE3.) tendant à voir condamner PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure est fondée pour le montant réclamé de 500 €, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à charge de l'intimée les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en appel pour faire valoir ses droits.

Au vu du sort réservé à l'appel, PERSONNE1.) est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître François KAUFFMAN, avocat concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement entrepris ;

condamne PERSONNE1.) à payer à l'SOCIETE3.) une indemnité de procédure de 500 € et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître François KAUFFMAN, avocat concluant, pour la part qui le concerne, sur ses affirmations de droit.