

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°28/24 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du quatorze mars deux mille vingt-quatre**

**Numéro CAL-2023-00579 du rôle**

**Composition:**

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Françoise ROSEN, premier conseiller,  
Yola SCHMIT, premier conseiller,  
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN, de Luxembourg, du 24 mai 2023,

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, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B276793, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Frederic KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.),** inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction,

intimée aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître Tom STORCK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----  
**LA COUR D'APPEL:**

Suivant contrat de travail signé en mars 2015 avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2015, la société anonyme SOCIETE1.), anciennement SOCIETE2.) S.A. (ci-après la société SOCIETE1.)) a engagé PERSONNE1.) en tant que « *team leader* » dans le « *finishing department* » avec une reprise d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin 1997.

Par courrier du 28 janvier 2020, la société SOCIETE1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable pour le 3 février 2020, conformément aux dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail.

Le 5 février 2020 la société SOCIETE1.) a communiqué à PERSONNE1.) les modifications envisagées à son contrat de travail avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2020 et concernant sa fonction, sa rémunération et ses horaires de travail et discutées lors de l'entretien préalable.

Suivant courrier du 7 février 2020, annulant et remplaçant celui du 5 février 2020, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) la modification de son contrat de travail et la prise d'effet du nouveau contrat de travail au 15 août 2020 en précisant que le préavis de six mois prend cours le 15 février 2020 pour expirer le 14 août 2020.

Le contrat de travail modifié, indiquant la nouvelle fonction d'opérateur de PERSONNE1.), son nouveau salaire ainsi que son horaire de travail, était joint à ce courrier.

Le 17 août 2020, PERSONNE1.), tout en refusant de signer le nouveau contrat de travail, s'est présenté à son nouveau poste d'opérateur et a continué à travailler suivant un nouvel horaire pour un salaire inférieur auprès de la société SOCIETE1.) jusqu'à ce jour.

Reprochant à son employeur d'avoir procédé à une modification substantielle de son contrat de travail, PERSONNE1.) a, suivant requête du 10 novembre 2020, fait convoquer son employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer au stade de ses dernières conclusions 5.251,05 € au titre d'arriérés de salaire, 2.000 € au titre de dommages et intérêts au titre de préjudice subi du fait du non-paiement des arriérés de salaire, augmentés des intérêts légaux ainsi qu'une indemnité de procédure d'un montant de 750 €.

PERSONNE1.) a encore demandé à voir condamner son ancien employeur, suivant le dernier état de ses conclusions, à lui remettre, sous peine d'astreinte, les fiches de salaire rectifiées pour la période allant du mois d'août 2020 au mois de décembre 2021.

Pour autant que l'employeur entendrait tirer argument de l'existence d'une modification unilatérale du contrat de travail, notamment sur le salaire, il a estimé qu'il « *conviendrait de constater sa nullité* ».

Par jugement n°1083/23 du 18 avril 2023, le tribunal du travail, après avoir dit que la société SOCIETE1.) a substantiellement modifié le contrat de travail de PERSONNE1.) avec effet au 15 août 2020, modification acceptée par PERSONNE1.), a débouté ce dernier de ses demandes en paiement d'arriérés de salaire et de dommages et intérêts pour le préjudice qu'il aurait subi du fait du non-paiement d'arriérés de salaire. La juridiction du travail a encore rejeté la demande en rectification des fiches de salaire et en allocation d'une indemnité de procédure de PERSONNE1.).

Le tribunal a finalement condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et l'a condamné aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a retenu, qu'à défaut d'avoir démissionné de son poste de travail suite à la notification de la modification du contrat de travail conformément aux dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail, PERSONNE1.) est censé avoir maintenu son contrat aux nouvelles conditions et partant avoir accepté la réduction de son salaire. Ainsi il ne saurait prétendre ni à se voir rémunérer son travail aux conditions salariales antérieures à l'entrée en vigueur de la modification de son contrat de travail, ni à se voir allouer des dommages-intérêts pour le préjudice subi du fait du non paiement des salaires, ni à voir rectifier ses fiches de salaire d'août 2020 à décembre 2021.

Par exploit d'huissier de justice du 24 mai 2023 PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel contre ce jugement du 18 avril 2023, qui lui a été notifié le 20 avril 2023.

Il demande, par réformation, à voir déclarer nulle la modification du contrat de travail et de dire que le contrat se poursuit aux conditions antérieures à la modification et de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer 8.931,11 € au titre d'arriérés de salaire d'août 2020 à avril 2023, 2.000 € au titre de préjudice, une indemnité de procédure de 750 € pour la première instance, la remise, sous peine d'astreinte, des fiches de salaire du mois d'août 2020 au mois de mai 2023 ainsi que la décharge de sa condamnation sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir respecté les dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail, étant donné que dans son courrier du 5 février 2020 l'employeur n'aurait pas respecté le délai de préavis et communiqué un nouveau contrat avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2020, qu'il aurait fait pression sur lui pour consentir à la modification de son contrat de travail dans des emails envoyés les 5 et 7 février 2020 ainsi que le 22 juillet 2020. En utilisant les termes de « *nous attendons ta réponse pour vendredi* », « *afin de t'aider dans ta réflexion* », « *pour rappel, tu ne peux pas reprendre le travail sans avoir signé ce nouveau contrat* », l'employeur aurait eu un comportement qui ne serait « *pas dans les normes* ». Il soutient encore que son employeur lui aurait proposé « *de partir avec arrangement* ».

Se référant à son email en réponse du 7 février 2020, PERSONNE1.), qui déclare avoir toujours refusé la proposition de modification de son contrat de travail, reproche encore au tribunal d'avoir retenu que le seul moyen pour refuser la modification du contrat de travail était de démissionner. Il estime ne pas avoir eu à demander les motifs de la modification du contrat de travail, respectivement à démissionner.

Il sollicite l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris par adoption de motifs du tribunal du travail.

Estimant avoir respecté la procédure relative à la modification unilatérale du contrat de travail, elle fait plaider que le courrier du 7 février 2020 a remplacé et annulé celui du 5 février 2020, envoyé également par email, et qu'il n'y avait pas de tentative de modification d'un commun accord.

PERSONNE1.) occupant son nouveau poste depuis le 17 août 2027 et s'expliquant par la suppression de son poste dans le cadre d'une réorganisation interne de la société, aurait accepté la modification du contrat sans en demander les motifs, modification qu'il aurait pu refuser.

La procédure de l'article L.121-7 du Code du travail ayant été respectée, il n'y aurait pas lieu de constater la nullité de de la modification unilatérale du contrat de travail.

Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

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. ».*

C'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que la société SOCIETE1.) a, par courrier recommandé du 7 février 2020, annulant celui du 5 février 2020, notifié avec un préavis de 6 mois à l'appelant suite à l'entretien préalable qui a eu lieu le 3 février 2020, la modification de son contrat de travail consistant dans une réduction de son salaire ainsi qu'un changement de fonction et d'horaire.

Il n'est pas contesté par les parties que ces mesures constituent des modifications portant sur des clauses essentielles du contrat au sens de la loi et que PERSONNE1.) n'a pas demandé les motifs à la base de ces modifications.

La société SOCIETE1.) ayant toujours soutenu qu'il s'agit d'une modification unilatérale de sa part, les affirmations de PERSONNE1.) qu'il s'agirait d'un arrangement restent à l'état de pure allégation.

Le courrier recommandé du 7 février 2020 ayant annulé celui du 5 février 2020 et fixant un préavis de 6 mois et une prise d'effet des modifications des conditions de travail au 15 août 2020 conformément aux exigences de la loi, il est sans incidence que par un courrier du 5 février 2020, remplacé et annulé par la suite, prévoyant une autre date de prise d'effet des modifications du contrat de travail, d'autant plus que la date de prise d'effet des modifications du contrat de travail de PERSONNE1.) a été reportée au 15 août 2020.

En tentant d'obtenir dans un délai rapproché une décision de PERSONNE1.) sur son option d'accepter ou de refuser les modifications du contrat de travail, l'employeur n'a pas violé les dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail.

*La jurisprudence admet que « L'accord du salarié à la modification n'est pas requis et l'employeur qui entend apporter des modifications substantielles au contrat de son salarié peut les lui imposer même s'il est confronté à un refus de la part de celui-ci. Si le salarié persiste dans son refus d'accepter les nouvelles conditions de travail il lui appartient de tirer les conséquences de son refus et de démissionner.*

*La seule concession que le législateur a introduite par l'article L.121-7 du code du travail est celle de ne pas considérer « la résiliation découlant du refus » comme une démission, mais comme un licenciement ouvrant au salarié, en cas d'absence de caractère réel et sérieux des modifications proposées, le recours prévu à l'article L. 124-11, c'est-à-dire de lui donner les mêmes droit et moyens qu'au salarié licencié.*

*Si donc le salarié reste auprès de son employeur après l'entrée en vigueur des modifications sans résilier immédiatement son contrat en démissionnant, il ne saurait imposer le maintien des conditions antérieures. En continuant à travailler, il n'a pas considéré son ancien contrat comme rompu du chef des modifications portant sur une clause essentielle de son engagement qui venaient de lui être imposées et qu'il a partant acceptées » (en ce sens CSJ, 8<sup>ème</sup>, 2 juillet 2009, 33326).*

Il est constant en cause que, suite à la prise d'effet de la modification substantielle de son contrat de travail, PERSONNE1.) est resté aux services de la société SOCIETE1.) depuis le 14 août 2020 jusqu'à ce jour. Le fait que PERSONNE1.) ait refusé la modification de son contrat de travail dans son courriel du 7 février 2020 ne porte dès lors pas à conséquence.

A défaut d'avoir rompu son contrat de travail à l'expiration du délai de préavis suite à cette notification, PERSONNE1.) est censé avoir maintenu son contrat aux nouvelles conditions et partant avoir accepté celles-ci. Il ne saurait dès lors pas prétendre à voir rémunérer son travail aux conditions (notamment salariales) antérieures à l'entrée en vigueur de la modification de son contrat de travail.

Le tribunal est partant à confirmer pour l'avoir débouté de sa demande en paiement d'arriérés de salaire d'août 2020 à avril 2023.

La procédure de modification unilatérale du contrat de travail prévue à l'article L.121-7 du Code du travail ayant été respectée, il y a lieu de confirmer le tribunal

PERSONNE1.) ayant accepté les modifications substantielles à son contrat de travail en continuant à travailler auprès de la société

SOCIETE1.) depuis le 14 août 2020, c'est également sa demande en paiement des arriérés de salaire d'août 2020 à avril 2023 ainsi qu'en communication des fiches de salaire rectifiées d'août 2020 à avril 2023.

Aux termes de la motivation de son acte d'appel, l'appelant fait grief au tribunal du travail d'avoir rejeté sa demande en dommages-intérêts pour le préjudice subi du fait du non-paiement des salaires et réclame paiement d'un montant indemnitaire de 1.000 €. Dans le dispositif de son acte d'appel, il réclame 2.000 € au titre de dommages et intérêts, sans autres précisions.

Faute par PERSONNE1.) de préciser en quoi le jugement entrepris est critiqué pour l'avoir débouté de sa demande en indemnisation du préjudice subi du fait du non-paiement des arriérés de salaire, son appel n'est pas fondé de ce chef.

PERSONNE1.) ayant succombé à ses prétentions, il ne saurait prétendre à une indemnité de procédure pour les deux instances.

La demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer fondée pour les deux instances, alors qu'il paraît inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais exposés non compris dans les dépens.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal lui a alloué une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance et la Cour lui alloue 2.000 € pour l'instance d'appel.

Au égard à l'issue du litige, PERSONNE1.) doit supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.

### **PAR CES MOTIFS**

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

dit l'appel de PERSONNE1.) recevable mais non fondée,

**confirme** le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

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

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.