

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1462/23  
E-TRAV-56/21

## **Audience publique du 10 juillet 2023**

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Tom LUCIANI, avocat à Dudelange,

et :

**l'SOCIETE1.)**, L-ADRESSE2.), représentée par son collègue des Bourgmestre et Echevins actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Virginie VERDANET, en remplacement de Maître Albert RODESCH, avocats à Luxembourg,

en présence de :

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître François KAUFFMAN, avocat à Luxembourg,

- ***partie intervenante*** - comparant par Maître Nathalie BOSQUET, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocats à Luxembourg.

## **Faits :**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 16 mars 2021, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 3 mai 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 11 octobre 2021.

Suite à six refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 5 juin 2023.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

## ***l e j u g e m e n t***

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 16 mars 2021, PERSONNE1.) demanda la convocation de l'SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, 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.

A titre subsidiaire, il demanda 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 - les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis :	35.831,76 €
- Indemnité de départ :	11.943,92 €
- Préjudice matériel :	71.663,52 €
- Préjudice moral :	35.831,76 €

soit en tout 155.270,96 € 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 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

La requête, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 5 juin 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, l'SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, 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.

Il y a lieu de lui en donner acte.

### **Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 16 juillet 2007, il est entré aux services de l'SOCIETE1.), sa dernière fonction ayant été celle de « portier de l'Ecole ADRESSE3.) ».

Il fait valoir :

- qu'en date du 19 novembre 2020 et alors qu'il se rendait à son bureau pendant son congé, il a dû constater que son ordinateur était allumé ;
- que suite à sa demande au sieur PERSONNE2.), il a été informé de ce qu'il avait été décidé que ce dernier allait travailler sur l'ordinateur en question pendant son absence ;
- que le requérant n'ayant jamais été informé de ce qu'il serait ainsi remplacé pendant son absence, il lui a simplement fait la remarque qu'il trouvait cela curieux ;
- que le lendemain et alors que le requérant demandait des explications à son supérieur PERSONNE3.), ce dernier lui a reproché d'avoir manqué de respect au sieur PERSONNE2.) la veille, ce qui n'était nullement le cas ;
- qu'en date du 4 décembre 2020, son chef de service, le sieur PERSONNE4.), l'a informé que suite à l'incident du 19 novembre 2020, il allait saisir le collège échevinal et ce sans même lui demander sa version des faits ;
- qu'en date du 7 décembre 2020, il a ainsi reçu un courrier du 3 décembre 2020 par lequel il s'est vu infliger par ledit collègue un rappel à l'ordre pour le prétendu non-respect de son supérieur du 19

novembre 2020, ledit courrier faisant par ailleurs allusion à l'usage privé de son ordinateur professionnel.

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre cette manière de procéder, les dispositions de la convention collective applicable prévoyant qu'il devait être entendu avant toute sanction. Il explique ainsi :

- que suite à la réception en date du 7 décembre 2020 du rappel à l'ordre du collège échevinal, il a adressé au sieur PERSONNE4.) un email le 8 décembre 2020 en l'informant qu'il trouvait sa façon d'agir incorrecte et qu'il demandait une entrevue afin que la procédure de la convention collective soit respectée ;
- qu'il lui a encore expliqué qu'il entendait soumettre au collège échevinal des preuves comme quoi le sieur PERSONNE4.) avait fait des travaux de construction privés aux frais de la commune ;
- que suite à ses contestations auprès du collège échevinal, ce dernier a fini par annuler le rappel à l'ordre reçu le 7 décembre 2020.

PERSONNE1.) explique encore que suite à l'envoi de son email de contestation au sieur PERSONNE4.) en date du 8 décembre 2020, il s'est vu notifier - suivant courrier recommandé du 21 janvier 2021, posté le 26 janvier 2021 et reçu le 27 janvier 2021 - une nouvelle sanction disciplinaire consistant dans sa rétrogradation, partant une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail en sa défaveur, avec effet immédiat pour faute grave, 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 PERSONNE4.) 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 PERSONNE4.) 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 lui 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 PERSONNE4.), façon de procéder envers un collègue qui est inacceptable pour le collègue 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 prévue 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 PERSONNE5.), 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 ADRESSE3.) 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 SOCIETE2.).*

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

Le requérant explique que s'agissant d'une modification unilatérale en sa défaveur d'un élément essentiel de son contrat de travail, il a refusé ladite sanction disciplinaire suivant courrier du 4 février 2021 et il a démissionné de son poste de travail, faute pour l'employeur d'avoir reconsidéré sa position.

Il estime que pareille démission constitue un licenciement avec effet immédiat susceptible d'un recours judiciaire.

A l'occasion de ses plaidoiries à l'audience, PERSONNE1.) conclut à titre principal à la nullité de ladite modification unilatérale par application combinée des articles L. 121-7 et L.124-2 du Code du travail.

A l'appui de sa demande, il fait valoir :

- qu'aux termes de l'article L. 121-7, alinéa 2, la modification immédiate pour motifs graves doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10 ;
- qu'aux termes de l'article L.124-2 (3), le licenciement pour motif grave doit être notifié au plus tard 8 jours après l'entretien préalable ;

- qu'en l'espèce, le salarié a été convoqué suivant courrier du 17 décembre 2020 à un entretien préalable du 5 janvier 2021, entretien qui a dû être reporté au 8 janvier 2021 ;
- que lors de l'entretien du 8 janvier 2021, l'employeur lui a demandé de fournir des preuves quant aux faits reprochés au sieur PERSONNE4.) dans son courrier du 8 décembre 2020 de sorte qu'un délai lui a été accordé et qu'un nouvel entretien a été fixé au 15 janvier 2021 ;
- qu'en date du 15 janvier 2021, le salarié a remis au collège échevinal l'ensemble des preuves dont il disposait de sorte l'employeur disposait, à partir de ce moment-là, de toutes les pièces nécessaires à sa prise de décision ;
- que dès lors, toute sanction éventuelle à son égard devait être prise dans les huit jours à partir de cette date ;
- que la modification unilatérale n'a toutefois été notifiée que suivant courrier du 21 janvier 2021, posté le 26 janvier 2021 et remis au salarié le 27 janvier 2021 ;
- que le délai n'ayant pas été respecté, la modification lui notifiée est à annuler.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) considère la résiliation découlant de son refus d'accepter ladite modification comme constituant un licenciement abusif.

A cet égard, le requérant fait valoir :

- que l'employeur n'a pas respecté le délai légal d'invocation de la faute, le courrier envoyé au sieur PERSONNE4.) ayant, aux termes mêmes du courrier de l'employeur, été porté à sa connaissance dès le 8 décembre 2020 ;
- que la modification subséquente de son contrat de travail n'a toutefois été postée que le 26 janvier 2021 et qu'il ne l'a reçue que le 27 janvier 2021 ;
- que les motifs invoqués à l'appui de la modification unilatérale ne sont par ailleurs pas précis, le mail litigieux du 8 décembre 2020 n'ayant d'ailleurs pas été joint à la lettre de l'employeur contrairement à ce qui y est indiqué ;
- que lesdits motifs ne sont par ailleurs pas réels, la plainte pour calomnie/diffamation déposée par le sieur PERSONNE4.) le 15 décembre 2020 ayant entretemps été classée sans suites pénales ;

- que les faits reprochés ne revêtent finalement aucune gravité, le salarié n'ayant jamais eu d'avertissement jusqu'au prétendu incident avec le sieur PERSONNE2.) et ayant toujours travaillé à la pleine et entière satisfaction de son employeur, tel qu'en atteste une lettre de soutien de l'ensemble du personnel de l'école.

Considérant dès lors la résiliation de son contrat de travail, découlant de son refus d'accepter ladite modification unilatérale, comme constituant un licenciement abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois, soit la somme de (6 x 173 x 34,52 =) 35.831,76 €.

Il demande encore le paiement d'une indemnité de départ correspondant à trois mois de salaire, soit la somme de (3 x 173 x 34,52 =) 11.943,92 €.

Le requérant conclut ensuite à la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de (12 x 173 x 34,52 =) 71.663,52 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant une période de référence de douze mois.

Il sollicite finalement le paiement d'un montant de 35.831,76 € au titre de son préjudice moral.

A l'occasion de ses plaidoiries à l'audience, PERSONNE1.) fait finalement valoir :

- que dans la mesure où il résulte du rappel à l'ordre initial que l'employeur lui reproche par ailleurs un usage inadapté de son matériel informatique, c'est le sieur PERSONNE2.) qui, en date du 19 novembre 2020, a fouillé dans son ordinateur, de sorte que le requérant demande, sur base des dispositions de l'article 288 du Nouveau code de procédure civile, la communication du courrier de dénonciation envoyé par le sieur PERSONNE2.) au sieur PERSONNE4.) ;
- que dans la mesure où il ne dispose pas non plus du courrier électronique par lequel le sieur PERSONNE4.) a informé le collège échevinal du contenu de son mail du 8 décembre 2020 et qu'il peut dès lors légitimement mettre en doute la date exacte à laquelle l'employeur a ainsi été informé des faits reprochés, il y a encore lieu d'enjoindre à l'employeur, sur base de l'article 288 du Nouveau code de procédure civile, à communiquer le courrier électronique du sieur PERSONNE4.) datant prétendument du 8 décembre 2020 ;
- que dans la mesure finalement où l'employeur s'est vu remettre lors de l'entretien du 15 janvier 2021 les originaux des pièces de nature à justifier les accusations à l'égard du sieur PERSONNE4.), sans que le requérant n'ait gardé une copie desdites preuves, il y a lieu d'enjoindre à l'employeur, toujours sur base de cette même

disposition légale, à remettre les 13 pièces que le collège échevinal, dans sa délibération du 15 janvier 2021, reconnaît avoir reçu.

L'SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle conclut à l'irrecevabilité des demandes formulées sur base de l'article 288 du Nouveau code de procédure civile, celles-ci ne figurant pas dans la requête introductive et constituant partant des demandes nouvelles.

Elle explique encore ignorer la nature exacte des pièces que le salarié aurait remis au conseil échevinal et dont il demande actuellement la communication, PERSONNE1.) n'ayant en effet remis rien d'autre qu'une facture concernant des travaux exécutés dans une école et partant sans lien avec les accusations formulées à l'égard du sieur PERSONNE4.).

L'SOCIETE1.) conclut ensuite au rejet pour défaut de pertinence des plaidoiries adverses, celles-ci étant pour la plupart sans aucun lien avec les faits se trouvant à la base de la modification unilatérale.

Elle conteste encore les développements adverses, ceux-ci ne constituant que des suppositions et n'étant pas de nature à mettre en doute la légitimité de la décision prise sur base de pièces concrètes figurant au dossier.

Ainsi, l'employeur fait valoir :

- que suite à une sanction disciplinaire lui infligée, PERSONNE1.) a adressé en date du 8 décembre 2020 un mail à son supérieur hiérarchique PERSONNE4.), dans lequel il effectue sur ce dernier des pressions ressemblant fort à des menaces ou à du chantage ;
- qu'ayant été informé du contenu de ce mail le même jour, l'employeur a déclenché la procédure en vue d'administrer une sanction disciplinaire selon les dispositions de la convention collective applicable ;
- qu'ainsi, le salarié a été convoqué suivant courrier du 17 décembre 2020, soit endéans le délai d'un mois à partir du 8 décembre 2020, à un « entretien préalable à une sanction disciplinaire » pour le 5 janvier 2021, entretien reporté au 8 janvier 2021 en raison de la maladie du salarié ;
- que dans la mesure où lors de cet entretien du 8 janvier 2021, le salarié a assuré qu'il disposait de très nombreux documents à l'appui des accusations lancées à l'encontre de PERSONNE4.), il a été convenu qu'il devait fournir lesdites preuves jusqu'au 12 janvier 2021 au plus tard avant qu'une éventuelle sanction disciplinaire ne soit prise à son encontre ;



- que le salarié n'ayant rien communiqué avant cette date, il a été reconvoqué afin d'être entendu le 15 janvier 2021, date à laquelle il s'est contenté de remettre une facture concernant des travaux à l'école sans aucun lien avec les accusations reprochées au sieur PERSONNE4.) ;
- que le salarié ayant ainsi non seulement adopté un comportement illégitime à l'égard de son supérieur, mais ayant encore menti à son employeur en affirmant disposer de très nombreuses preuves et pareil comportement ne pouvant être toléré par l'employeur, ce dernier a décidé conformément aux dispositions de la convention collective de sanctionner ce double comportement en lui infligeant une sanction disciplinaire ;
- qu'ainsi, suivant courrier du 21 janvier 2021, le salarié s'est vu adresser une « Sanction disciplinaire - modification d'une clause essentielle du contrat » consistant dans sa rétrogradation avec effet immédiat.

L'SOCIETE1.) s'oppose à la demande en nullité de ladite modification, l'employeur ayant respecté tant la procédure de l'entretien préalable que celle en rapport avec la notification de la modification. Elle fait encore valoir que la nullité réclamée n'est pas prévue et qu'il n'y a pas de nullité sans texte.

Par référence à un argument invoqué dans la requête, elle s'est encore opposée à la nullité sur base des dispositions applicables aux lanceurs d'alerte, pareille demande en nullité étant - aux termes de l'article L. 271-1 (4) du Code du travail - à introduire endéans les quinze jours par devant le président de la juridiction du travail et étant dès lors à déclarer irrecevable pour avoir été introduite tardivement et devant la mauvaise composition. Pour autant que de besoin, l'SOCIETE1.) conclut encore au débouté de ladite demande, le salarié n'étant pas un lanceur d'alerte mais un apprenti maître-chanteur.

L'SOCIETE1.) conclut ensuite au débouté de l'action subsidiaire, tendant à voir analyser la résiliation du contrat découlant du refus d'accepter la modification du contrat de travail comme constituant un licenciement abusif.

A cet égard, l'employeur fait valoir :

- que pour qu'il y ait rupture des relations de travail susceptible d'une action judiciaire conformément à l'article L.121-7 du Code du travail, le salarié doit quitter l'entreprise le jour de l'entrée en vigueur de la modification lui notifiée ;
- que tel n'a pas été le cas en l'espèce, alors que le salarié n'a démissionné que 14 jours après ladite modification de sorte que la

résiliation du contrat de travail est tardive et rend inapplicable les dispositions invoquées par la partie adverse.

L'SOCIETE1.) conteste ensuite que la modification du contrat de travail par l'employeur soit tardive.

Ainsi elle fait valoir :

- que l'employeur a nécessairement été informé des faits reprochés au salarié entre le 8 décembre 2020 (date d'envoi du mail par le requérant) et le 17 décembre 2020, date de sa convocation à l'entretien préalable ;
- que dès lors, la procédure de l'entretien préalable a bien été engagée, conformément aux dispositions de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, endéans le délai légal à partir de la prise de connaissance de la faute grave ;
- qui plus est, le délai d'invocation d'un mois n'est pas applicable si, tel qu'en l'espèce, l'employeur invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute ;
- qu'en l'espèce, le salarié a été sanctionné non seulement en raison de l'envoi de son mail du 8 décembre 2020, mais encore pour avoir faussement soutenu lors de l'entrevue du 8 janvier 2021 qu'il disposait de preuves de nature à soutenir ses accusations ;
- que dans ces circonstances, la condition du délai d'un mois a bien été respecté, à supposer qu'elle devait légalement l'être.

L'SOCIETE1.) estime encore que les motifs invoqués à l'appui de la modification unilatérale sont précis, réels et sérieux.

Elle fait ainsi valoir :

- que contrairement aux allégations adverses, le courrier de modification comportait bien, en tant qu'annexe, le mail litigieux du requérant du 8 décembre 2020, cette circonstance résultant à suffisance de l'attestation testimoniale du sieur PERSONNE6.), de sorte que les motifs ont été énoncés avec la précision requise ;
- que lesdits motifs sont encore avérés, le mail litigieux figurant parmi les pièces du dossier et les accusation y formulées laissant non seulement d'être prouvées, mais étant encore contredites par le courrier de PERSONNE7.), ingénieur communal responsable du département « Gestion et Maintien du Patrimoine », ainsi que par l'attestation testimoniale établie par le sieur PERSONNE4.) lui-même ;

- que la circonstance que la plainte déposée par le sieur PERSONNE4.) a été classée sans suites pénales reste sans incidences à cet égard ;
- que finalement, les motifs invoqués sont sérieux et partant de nature à justifier la sanction disciplinaire, respectivement la modification substantielle du contrat, le salarié ayant non seulement lancé des accusations graves sans les justifier mais ayant encore continué, au courant de l'année 2023, à exercer une pression sur le sieur PERSONNE4.).

Considérant dès lors la sanction disciplinaire, respectivement la modification unilatérale du contrat de travail du requérant comme étant parfaitement justifiée, la partie défenderesse conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conclut au débouté de la demande faute pour le salarié d'avoir procédé à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi et d'avoir établi le préjudice moral allégué. La décision prise par l'employeur constituant à la base une simple sanction disciplinaire, elle estime encore que le salarié n'était pas obligé de refuser la modification de son contrat mais qu'il aurait pu continuer à travailler tout en recherchant en parallèle un nouvel emploi.

A titre plus subsidiaire, l'employeur demande à voir limiter toute éventuelle période de référence à quatre mois.

### **Motifs de la décision :**

Suivant contrat de travail du 16 juillet 2007, PERSONNE1.) est entré aux services de l'SOCIETE1.) à partir du 1<sup>er</sup> août 2007.

Il est constant en cause que le dernier poste occupé par le salarié était celui de concierge dans l'une des écoles de la commune, le salarié s'étant vu mettre 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, reçu par le requérant en date du 7 décembre 2020, ce dernier s'est vu notifier par l'employeur un rappel à l'ordre pour manque de respect envers son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) en date du 19 novembre 2020. Ce même courrier lui rappelle encore que le matériel informatique mis à disposition par l'employeur ne peut être utilisé à des fins privées.

Il résulte des déclarations des parties que ce rappel à l'ordre a été pris à l'initiative de PERSONNE4.) qui, informé du prétendu incident du 19 novembre 2020 à l'égard du sieur PERSONNE2.), a continué cette information au collègue échevinal.

Le salarié n'ayant pas été entendu par rapport à cet incident, qu'il continue à contester, ladite sanction 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 mail 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 PERSONNE4.) qui avait continué au collège échevinal l'information quant au prétendu incident du 19 novembre 2020 :

*« Gudde Moien 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 uschreiwen an en RDV froen fir dei Saach iwert den richtegen 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 entgülltege 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.*

*MbG*

*PERSONNE1.) »*

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

Il n'a pas été contesté que l'objet de cette convocation, qui se réfère au « dossier personnel » du salarié, fait suite à la réception par le collège échevinal du mail ci-avant reproduit.

Il résulte par ailleurs des déclarations des parties à l'audience que lors de l'entretien du 8 janvier 2021, le salarié s'est vu accorder un délai

afin de fournir les preuves en rapport avec les accusations contenues dans son courrier du 8 décembre 2020.

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

Par courrier recommandé daté du 21 janvier 2021, remis au requérant en date du 26 janvier 2021 (et non le 27 janvier 2021 tel qu'affirmé par le salarié), il s'est vu notifier une « *Sanction disciplinaire – modification d'une clause essentielle du contrat (conformément à l'article L.121-7 du Code du travail* » procédant à sa rétrogradation avec effet immédiat dans la carrière A3, ouvrier polyvalent.

Suivant courrier de son litismandataire du 4 février 2021, le salarié a fait informer son employeur qu'il n'acceptait pas cette sanction et qu'il refusait la modification substantielle de son contrat de travail, ladite modification s'analysant en licenciement avec effet immédiat abusif.

#### Les demandes en communication formulées à l'audience :

A l'audience publique du 5 juin 2023, PERSONNE1.) a réclamé la communication d'un certain nombre de pièces à la partie défenderesse, à savoir :

- le courrier de dénonciation envoyé par le sieur PERSONNE2.) au sieur PERSONNE4.) suite au prétendu incident du 19 novembre 2020 ;
- le courrier électronique par lequel le collège échevinal a été informé par le sieur PERSONNE4.) 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.

Cette demande est basée sur les dispositions de l'article 288 du Nouveau code de procédure civile d'après lequel le juge peut ordonner à la demande de l'une des parties la production d'un élément de preuve détenu par l'autre partie.

L'SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité de cette demande pour constituer une demande nouvelle.

Aux termes de l'article 53 du Nouveau code de procédure civile, l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois, l'objet du litige peut être modifié par

des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant.

En l'espèce, le tribunal considère que les demandes formulées par le requérant à l'audience ne constituent pas des demandes nouvelles de nature à modifier l'instance principale et à introduire un nouveau litige différent de celui développé dans la requête mais qu'elles ont été formulées dans le cadre des faits développés dans la demande originaire dont elles tendent à établir le bien-fondé.

Présentant ainsi un lien suffisant avec la demande originaire, le moyen d'irrecevabilité est partant à rejeter.

Conformément aux articles 288 et 285 du Nouveau code de procédure civile, le juge, s'il estime la demande de production de pièce fondée, ordonne la délivrance ou la production de l'acte ou de la pièce, en original, en copie ou en extrait selon le cas, dans les conditions et sous les garanties qu'il fixe, au besoin à l'aide d'une astreinte.

Il appartient dès lors au tribunal d'apprécier le bien-fondé de la demande en communication, en fonction des éléments du dossier et des pièces versées de part et d'autre.

La jurisprudence a identifié quatre conditions pour qu'il puisse être fait droit à la demande tendant à ce que le juge enjoigne la communication ou la production de pièces :

- 1) la pièce sollicitée doit être déterminée avec précision ;
- 2) l'existence de cette pièce doit être vraisemblable ;
- 3) la détention de la pièce par le défendeur doit être vraisemblable ;
- 4) la pièce sollicitée doit être pertinente pour la solution du litige.

Le juge ordonne la production s'il estime la demande fondée, ce qui implique que la production doit présenter un intérêt pour la solution du litige : la production doit être utile, sinon indispensable (Juris-Classeur Procédure civile, « Production forcée de pièces », fasc. 623, n° 32).

En l'espèce, le requérant n'a pas justifié de la pertinence de se voir communiquer le courrier de dénonciation par lequel le sieur PERSONNE2.) a informé le sieur PERSONNE4.) des prétendus événements du 19 novembre 2020.

Lesdits événements ne se trouvant pas à la base de la modification unilatérale attaquée et le rappel à l'ordre qui s'en est suivi ayant entretemps été annulé, il n'y a partant pas lieu de faire droit à la demande en communication dudit courrier.

PERSONNE1.) n'a par ailleurs pas justifié de la pertinence d'obtenir communication du mail par lequel le sieur PERSONNE4.) a continué au collège échevinal son courrier électronique du 8 décembre 2020.

En effet, l'employeur a nécessairement été informé du contenu dudit courrier entre le 8 décembre 2020 (date à laquelle le requérant l'a envoyé) et sa convocation à l'entretien préalable lui notifiée le 17 décembre 2020.

La communication dudit document n'étant dès lors pas utile, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande en communication afférente.

PERSONNE1.) réclame finalement la communication des 13 pièces qu'il explique avoir remises au collège échevinal lors de l'entrevue du 15 janvier 2021 et qui contiendraient la preuve du bien-fondé des accusations à l'égard du sieur PERSONNE4.). Il estime que l'existence desdites preuves ne saurait être contestée, le conseil échevinal s'y étant expressément référé dans son procès-verbal de délibération du 15 janvier 2021.

Il résulte de la délibération du collège échevinal du 15 janvier 2021 (pièce n°20 de Maître Tom LUCIANI) qu'au cours de la réunion du même jour, le requérant a remis « *un dossier composé de 13 feuilles imprimées* » sans autre précision.

Le salarié n'a pas précisé à l'audience la nature exacte et le contenu des treize pages ainsi remises. Il n'a pas non plus expliqué en quoi ces documents seraient de nature à prouver le bien-fondé de ses accusations à l'égard de PERSONNE4.). S'il n'a finalement pas contesté avoir remis, parmi ces pièces, la facture à laquelle se réfère l'employeur, laquelle semble concerner – au vu des éléments du dossier et plus particulièrement de la prise de position de l'ingénieur responsable (pièce n°12 de Maître RODESCH) - des travaux de remplacement de plaques Heraklith dans une école, il n'a pas expliqué en quoi ce document serait en rapport avec des travaux prétendument réalisés par le sieur PERSONNE4.) à titre privé.

PERSONNE1.) n'ayant fourni aucune précision quant à la nature et quant à la pertinence des pièces qu'il affirme avoir remises à l'employeur, il n'y a pas lieu de faire droit à sa demande en communication.

La demande principale en nullité de la modification unilatérale du contrat :

Aux termes de ses plaidoiries à l'audience, PERSONNE1.) reproche à l'employeur de n'avoir procédé à la notification de la modification unilatérale de son contrat de travail que par courrier du 21 janvier 2021, posté le 26 janvier 2021 et réceptionné le 27 janvier 2021, soit après l'écoulement du délai de huit jours prévu à l'article L.124-2 (3) du Code du travail.

La modification ne lui ayant pas été notifiée dans les formes et délais prévus audit article, il estime que ladite modification est à déclarer nulle en application des dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail.

L'SOCIETE1.) s'oppose à toute nullité, le salarié ayant bénéficié d'un entretien préalable et s'étant vu notifier la modification de son contrat de travail dans les formes et délai de la loi. Faisant encore valoir qu'il n'y a pas de nullité sans texte, elle conclut au débouté de la demande.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L. 121-7, alinéa 2 du Code du travail, la modification avec effet immédiat en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle de son contrat de travail doit lui être notifiée, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10.

Il en résulte 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.

L'article L.124-2 du Code du travail, qui impose le principe de l'entretien préalable, dispose dans son paragraphe (3) que « *Le licenciement (...) pour motif grave du salarié doit être notifié au plus tôt le jour qui suit celui de l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après cet entretien* ».

Il résulte toutefois 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).

Il est par ailleurs admis 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 (en ce sens : Cour d'appel, 17 mars 2016, n° 41567 du rôle).

L'intention du législateur n'ayant pas été de soumettre les salariés licenciés sans observation de la procédure de l'entretien préalable à un régime différent de celui des salariés soumis à une modification d'un élément essentiel affectée de la même irrégularité, le salarié ne saurait prétendre dans ces conditions à la nullité de la modification unilatérale de son contrat de travail en se prévalant du dépassement du délai de huitaine prévu à l'article L.124-2 (3).

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.

Dans ces circonstances, le requérant ne saurait avoir droit au maintien de l'intégralité de ses salaires depuis cette date de sorte que la demande afférente est également à rejeter.



PERSONNE1.) n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, les développements de la partie défenderesse en rapport avec l'article L. 271-1 du Code du travail sont à rejeter pour défaut de pertinence.

La demande indemnitaire formulée à titre subsidiaire :

PERSONNE1.) estime sur base de l'article L.121-7 du Code du travail que la résiliation du contrat de travail découlant de son refus d'accepter la modification unilatérale lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11. Il considère ce licenciement comme étant abusif, l'employeur n'ayant pas respecté le délai légal d'un mois à partir de la prise de connaissance des faits lui reprochés et les motifs invoqués à l'appui de ladite modification n'étant ni précis, ni réels, ni sérieux.

L'employeur reproche pour sa part au salarié de ne pas avoir quitté l'entreprise le jour de l'entrée en vigueur de la modification unilatérale lui notifiée, le salarié n'ayant démissionné que 14 jours après ladite modification. Il considère dès lors que la résiliation du contrat de travail est tardive et rend inapplicable les dispositions invoquées par la partie adverse, la démission du salarié n'étant partant pas à assimiler à un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11 du Code du travail.

➤ Quant à l'application de l'article L.121-7 du Code du travail :

Aux termes de l'article L. 121-7 invoqué par PERSONNE1.) :

*« 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 ».*

Il résulte de cette disposition que pour être sujette à l'article L.121-7, la modification doit respecter les conditions suivantes :

- elle doit être effectuée de manière unilatérale par l'employeur ;

- elle doit porter sur une clause essentielle du contrat de travail ;
- elle doit être opérée en défaveur du salarié ;
- elle doit avoir été refusée par le salarié.

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.

En effet, le salarié - qui se trouvait classé d'après ses dernières fiches de salaire dans la carrière « H3, Artisan DAP (CATP) » - a été reclassé dans la carrière inférieure « A3, Ouvrier polyvalent » au sein du service travaux généraux. Il résulte encore des explications à l'audience que suite à ce reclassement, il devait se voir réduire son salaire et il a perdu le bénéfice de son logement de service qui était inhérent à sa fonction de concierge.

Pour être sujette à l'article L.121-7 précité, la modification substantielle du contrat de travail en défaveur du salarié doit encore avoir été refusée par ce dernier.

C'est dans ce contexte que l'employeur reproche au salarié d'avoir démissionné de manière tardive.

En effet, il est admis que ce n'est pas le simple refus d'accepter les nouvelles conditions de travail qui permet au salarié de mettre en œuvre le recours judiciaire prévu par l'article L.124-11 (2) du Code du travail, mais uniquement la rupture ou cessation des relations de travail qui résulte de ce refus d'acceptation.

A cet égard, il y a lieu de rappeler que l'accord du salarié à la modification n'est pas requis et l'employeur qui, pour des raisons par hypothèse réelles et sérieuses, 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, alinéa 3 est celle de ne pas considérer la « résiliation découlant du refus » comme une démission, mais comme un licenciement ouvrant au salarié le recours prévu à l'article 124-11, c'est-à-dire de lui donner les mêmes droits et moyens qu'au salarié licencié.

Si le salarié continue en revanche à travailler, il n'a pas considéré son ancien contrat comme rompu du chef des modifications lui imposées qu'il est, partant, censé avoir acceptées. Ses réserves ou protestations postérieures à l'entrée en vigueur sont dès lors inopérantes.

Il est ainsi admis qu'à défaut pour le salarié d'avoir rompu le contrat au moment de l'entrée en vigueur des modifications, il ne saurait plus être admis à invoquer l'absence de motifs précis, réel et sérieux à la base de la mesure lui imposée unilatéralement par l'employeur.

La situation est plus difficile à apprécier si le salarié n'est pas présent au moment de l'entrée en vigueur du changement (p.ex. lorsqu'il se trouve en congé). La jurisprudence exige toutefois de la part du salarié un acte positif. S'il ne réagit pas au moment de l'entrée en vigueur du changement, il ne pourra plus faire état d'une résiliation valant licenciement (cf. Jean-Luc Putz, *Le contrat de travail*, T.I, éd. 2018, n°621, cité par : Cour d'appel, 3 janvier 2019, n°CAL-2018-00121).

En l'espèce, il y a tout d'abord lieu de rappeler que contrairement aux allégations du requérant, le courrier recommandé de modification n'a pas été remis au salarié en date du 27 janvier 2021 alors que l'accusé de réception afférent a été signé dès le 26 janvier 2021 (pièce n°5 de Maître RODESCH).

Ledit courrier n'indiquant par ailleurs pas de manière certaine la date à laquelle il a été posté, le tribunal admet - au vu des délais d'acheminement normalement respectés au niveau national - que ledit courrier a été déposé par l'employeur à la poste la veille, soit le 25 janvier 2021.

Il semble ensuite résulter des éléments du dossier (pièce n°9 de Maître RODESCH) qu'au moment de la réception du courrier litigieux, le salarié se trouvait en maladie de sorte qu'il n'a jamais travaillé sous les nouvelles modalités lui imposées par l'employeur.

Le tribunal constate finalement 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.

Au vu de ces circonstances, le tribunal considère 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, de sorte qu'il y a lieu de faire remonter ses effets au jour de la notification de la modification refusée par le salarié, soit le 25 janvier 2021.

Cette résiliation étant, par une fiction de la loi, assimilée à un licenciement susceptible du recours judiciaire de l'article L. 124-11 du Code du travail, il y a lieu d'analyser les caractères précis, réels et sérieux des motifs invoqués par l'employeur à l'appui de ladite modification.

➤ La précision des motifs :

Le salarié estime que les motifs invoqués à l'appui de la modification n'ont pas été énoncés avec la précision requise. Il fait plus particulièrement valoir que contrairement aux termes du courrier de l'employeur, le mail litigieux du 8 décembre 2020 n'était pas annexé audit courrier.

Le tribunal tient à rappeler qu'en cas de modification avec effet immédiat d'une condition essentielle du contrat de travail, l'employeur est tenu d'indiquer dans son courrier les motifs se trouvant à la base de ladite modification et ce avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette, d'une part, au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

En l'espèce, 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 (PERSONNE4.), proféré des propos mensongers en lui reprochant d'avoir construit une partie de ses maisons aux frais de la commune. Il lui est encore reproché 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.

Le courrier du 21 janvier 2021 étant en lui-même suffisamment précis, il importe peu de savoir si le mail auquel se réfère l'employeur était ou non annexé audit courrier, (PERSONNE1.) ne pouvant raisonnablement affirmer avoir ignoré la portée des motifs ayant conduit à la modification de son contrat de travail.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs est dès lors à rejeter.

Il ne résulte en revanche pas dudit courrier que l'employeur avait l'intention de reprocher au salarié de lui avoir menti lors de l'entretien du 8 janvier 2021 au sujet des pièces probantes, ce motif n'ayant en effet pas été invoqué.

Il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte de ce dernier motif, celui-ci n'ayant par ailleurs pas existé au moment de la convocation à l'« entretien préalable à une sanction disciplinaire » de sorte à ne pas constituer un motif réel.

➤ Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

Une modification d'une condition essentielle d'un contrat de travail notifiée sans respect du préavis légal n'est possible que pour un motif grave procédant du fait ou de la faute du salarié.

La charge de la preuve de ce motif grave incombe à l'employeur.

Ce dernier se réfère au mail envoyé par le salarié à son supérieur hiérarchique PERSONNE4.).

Il résulte dudit document que suite à la réception en date du 7 décembre 2020 de son rappel à l'ordre écrit du 3 décembre 2020, PERSONNE1.) a exercé des pressions afin de trouver un « arrangement » quant à la sanction qu'il venait de se voir notifier. Il résulte plus particulièrement des termes utilisés par le salarié qu'à défaut de tel « arrangement », il allait dénoncer au collège échevinal les prétendus comportements malhonnêtes dont PERSONNE4.) se serait rendu coupable, à savoir qu'il aurait construit une partie de ses maisons aux frais de la commune.

Le salarié estime que ce motif est tardif pour ne pas avoir été invoqué endéans le délai légal d'invocation d'un mois à partir de la prise de connaissance par l'employeur de la faute grave.

C'est toutefois à juste titre que l'SOCIETE1.) s'oppose à ce moyen, la procédure tendant à la modification du contrat de travail ayant été entamée par l'employeur dès le 17 décembre 2020 par la convocation à « l'entretien préalable à une sanction disciplinaire ».

Le délai d'un mois à partant été respecté de sorte que l'argumentation du salarié est à rejeter.

Il résulte encore des termes employés par le salarié dans son mail et plus particulièrement des bouts de phrases suivants :

- « *ech hun naischt um Gewessen am geigendeel zu puer Leit (...)* »,
- « *et ass am Interet vun villen Leit dass mir hei eng Leisung fannen an daat entgültig klären* »,
- « *a vu que dass ech am Geigendeel zu dir de bonne foi sin, proposéieren ech dir dass mir eis mol enner 4 Aen ausschwätzen, bevir et bei den Schefferot weider geet* » et
- « *Falls mir keen Kompromiss sollen fannen, da get et och keng Rücksicht op Verloschter an da gesin mir eis beim Scheffenrot* »

que l'intention du salarié n'était pas de demander une simple entrevue afin que la procédure de la convention collective soit respectée, mais de mettre sous pression son supérieur afin d'obtenir de sa part une faveur qu'il pensait ne pas pouvoir obtenir au moyen de procédés légaux.

Dans cette mesure, la circonstance que la mise en garde du salarié a finalement été annulée suite à l'intervention de son avocat auprès du conseil échevinal n'est pas de nature à justifier le recours au procédé employé par le salarié, ce dernier ne pouvant être toléré impunément par l'employeur.

Il s'y rajoute que le salarié n'a pas, à l'occasion de ses plaidoiries, donné d'explications en ce qui concerne les faits reprochés au sieur PERSONNE4.), ces derniers restant dès lors au stade de pure allégation et devant être considérés comme constituant des accusations purement gratuites formulées dans le seul but de nuire.

Le classement sans suite de la plainte pénale n'est par ailleurs pas non plus de nature à légitimer le comportement reproché.

Dans ces circonstances et à défaut pour le salarié d'avoir fait valoir d'autres arguments, la modification avec effet immédiat du contrat de travail est à déclarer fondée et justifiée de sorte que la résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter ladite modification ne saurait être considérée comme constituant un licenciement abusif.

PERSONNE1.) est partant à débouter de l'ensemble de ses revendications indemnitaires.

#### Quant au recours de l'ETAT :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG réclame le remboursement du montant de 56.959,54 € du chef des indemnités de chômage payées au salarié.

Aux termes de l'article L.521-4 (6) du Code du travail, « *Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision* ».

Le licenciement découlant du refus du salarié d'accepter la modification unilatérale lui notifiée n'ayant pas été déclaré abusif, la demande de l'ETAT est à déclarer fondée à l'égard de PERSONNE1.).

Ce dernier n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, il y a lieu de le condamner à rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG le montant intégral des indemnités perçues, soit la somme de 56.959,54 €.

#### Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, le salarié ne saurait prétendre à une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de le débouter de sa demande.

La partie défenderesse ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

**Par ces motifs,**

**Le Tribunal du Travail d'Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;**

**r e ç o i t** la demande de PERSONNE1.) en la forme ;

**d é c l a r e** recevables mais non fondées les demandes en communications de PERSONNE1.) sur base de l'article 288 du Nouveau code de procédure civile ;

**d i t** que par courrier notifié le 25 janvier 2021, l'SOCIETE1.) a procédé à une modification unilatérale en défaveur d'un élément substantiel du contrat de travail de PERSONNE1.) ;

**d i t** non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à voir annuler cette modification et à voir dire qu'il peut prétendre au maintien de l'intégralité de ses salaires à partir de cette date ;

**d i t** que la résiliation du contrat de travail découlant du refus de PERSONNE1.) d'accepter cette modification équivaut à un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11 du Code du travail ;

**d é c l a r e** ce licenciement fondé et justifié ;

**d é b o u t e** PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires relatives à l'indemnité de préavis, à l'indemnité de départ et aux dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral ;

**d o n n e a c t e** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, de son recours ;

le **d i t** fondé à l'égard de PERSONNE1.) ;

partant,

**c o n d a m n e** PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de

l'Agence pour le développement de l'emploi, le montant de 56.959,54 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 5 juin 2023, jusqu'à solde ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

**d o n n e a c t e** à l'SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle sur cette même base légale ;

la **d i t** fondée ;

partant,

**c o n d a m n e** PERSONNE1.) à payer à l'SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 € ;

**c o n d a m n e** PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

*Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :*

*Frank NEU, juge de paix, président,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,  
Christian BIOT, assesseur-salarié,  
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,*

*et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*