Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1946/2026
(**rôle L-TRAV-87/24**)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 19 MAI 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Fabrizio SALUCCI	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

représenté par la société à responsabilité limitée JURISLUX s.à r.l., inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2320 Luxembourg, 94A, boulevard de la Pétrusse, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 249 621, représentée aux fins de la présente procédure par son gérant actuellement en fonctions, Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Fabrice BRENNEIS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

représentée par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l., inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 169 020, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Lucas LEFEBVRE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 265 322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Harrys BENEDDINE, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 9 février 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 22 février 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 28 avril 2026. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Fabrice BRENNEIS, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Lucas LEFEBVRE.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, comparut par Maître Harrys BENEDDINE.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 9 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour

- voir admettre que la modification de son contrat de travail en sa défaveur est irrégulière ;
- voir partant déclarer le licenciement abusif ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer la somme de 135.000.- € à titre de réparation du licenciement abusif survenu en date du 31 janvier 2024, cette somme majorée des intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde ;
- la voir condamner à lui payer le montant de 80.018,82 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, cette somme majorée des intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde ;
- la voir condamner à lui payer le montant de 40.009,41 € à titre d'indemnité de départ, cette somme majorée des intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde ;
- subsidiairement, si le licenciement était déclaré fondé, pour voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 13.336,47 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement ;
- la voir condamner à lui délivrer son certificat de travail dûment complété et son solde de tout compte endéans la huitaine de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 300.- € par document manquant et par jour de retard ;
- voir dire que cette astreinte ne sera pas plafonnée ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser sur base des articles 1382 et 1383 du code civil la somme de 10.000.- € au titre des frais d'avocat qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice ;
- la voir condamner à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 4.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- la voir condamner à tous les frais et dépens de l'instance ;
- voir ordonner l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

A l'audience du 28 avril 2026, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 584.627,55 €.

Le requérant a ensuite demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 20.000.- €.

Il a ensuite demandé acte qu'il réduisait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 79.908,36 €.

Il a ensuite demandé acte qu'il réduisait sa demande en paiement d'une indemnité de départ à la somme de 39.954,18 €.

Il a encore demandé acte qu'il réduisait sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement à la somme de 13.318,06 €.

Le requérant a finalement demandé acte qu'il renonçait à sa demande en versement de documents alors que les documents qu'il a réclamés dans sa requête lui auraient été délivrés depuis l'introduction de la demande en justice.

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 28 avril 2026 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 14.132,74 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 2 février au 7 avril 2024 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit, respectivement à compter du décaissement, sinon à titre subsidiaire à compter des premières conclusions prises par lui.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir que le requérant est irrecevable, sinon non fondé, à agir en licenciement abusif alors que l'action ouverte contre la modification du contrat de travail sans respect des formalités prévues par le code du travail est uniquement une action en nullité.

Après avoir rappelé les dispositions de l'article L.121-7 du code du travail, la partie défenderesse fait valoir que conformément à la jurisprudence constante, l'article L.121-7 du code du travail confère au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail en sa défaveur.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification.

Elle fait ainsi valoir que ce refus vaut résiliation du contrat de travail et que la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur.

Elle fait ainsi valoir que dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Elle fait ensuite valoir qu'au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification.

Elle fait ainsi valoir que l'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié.

Elle fait ainsi valoir qu'au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, si par impossible le tribunal venait à considérer qu'elle a procédé à la modification d'une clause essentielle du contrat de travail du requérant en sa défaveur, il est un fait établi que la modification n'a pas été notifiée dans les conditions et formes de la loi alors qu'elle n'aurait ni été notifiée en respectant le délai de préavis légal qui aurait été de six mois, ni avec effet immédiat.

Elle rappelle à ce sujet qu'aux termes de sa requête, le requérant admet lui-même qu'elle n'a pas respecté la procédure de modification unilatérale du contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a expressément et délibérément démissionné avec effet immédiat et choisi d'introduire une action du chef de licenciement abusif et non une action en nullité de la prétendue modification d'une clause essentielle du contrat de travail.

La partie défenderesse fait dès lors valoir que dans le cas où le tribunal devait considérer qu'une clause essentielle du contrat de travail du requérant a été modifiée en sa défaveur, la demande tendant à ce que la résiliation du contrat de travail par le requérant soit analysée comme s'il s'agissait d'un licenciement abusif, respectivement les demandes indemnitaires en découlant, doivent être déclarées irrecevables alors que le requérant aurait dû agir en nullité de la modification pour non-respect de l'article L.121-7 du code du travail et non en licenciement abusif.

A titre subsidiaire, si par impossible le tribunal ne devait pas considérer comme irrecevable la requête, la demande tendant à ce que la résiliation du contrat de travail par le requérant soit analysée comme s'il s'agissait d'un licenciement abusif, respectivement les demandes indemnitaires en découlant, doivent être rejetées, et ce pour les motifs d'ores et déjà indiqués.

La partie défenderesse fait dans un deuxième temps valoir que la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail du requérant est à considérer comme tardive et qu'elle n'est donc pas à assimiler à un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11 du code du travail.

Elle rappelle d'abord à ce sujet que la prétendue modification du contrat de travail du requérant a pris effet le 1er janvier 2024 et que la décision a été notifiée par courrier daté du 13 décembre 2023, remis en mains propres le 17 décembre 2023.

Elle fait cependant valoir que ce n'est que le 31 janvier 2024 que le requérant a démissionné avec effet immédiat de son poste de travail.

Elle fait ainsi valoir qu'en cas de modification d'un élément substantiel du contrat de travail en défaveur du salarié, la jurisprudence exige de la part du salarié un acte positif.

Elle fait ainsi valoir que si le salarié ne réagit pas au moment de l'entrée en vigueur du changement, il ne pourra plus faire état d'une résiliation valant licenciement.

Elle fait par conséquent valoir que dans le cas où le Tribunal du Travail venait à considérer qu'une clause essentielle du contrat de travail du requérant a été modifiée en sa défaveur, ses demandes indemnitaires en réparation des préjudices subis du fait de son licenciement devront être considérées comme irrecevables, le requérant ayant résilié son contrat de travail tardivement, rendant inapplicables les dispositions de l'article L.121-7 du code du travail.

Elle se base à l'appui de son deuxième moyen d'irrecevabilité sur un arrêt de la Cour d'appel du 3 janvier 2019, numéro CAL-2018-00121 du rôle, ainsi que sur un arrêt de la Cour d'appel du 18 mars 2021, numéro CAL-2020-00187 du rôle.

Elle se base en troisième lieu sur l'article L.124-10(6) du code du travail pour retenir que le requérant n'a pas respecté le délai d'un mois pour démissionner.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, le requérant a démissionné avec effet immédiat en date du 31 janvier 2024.

Elle fait cependant valoir que le requérant avait connaissance de sa prétendue faute grave en date du 17 décembre 2023, date à laquelle elle lui aurait adressé le courrier lui indiquant sa décision de modifier la classification interne de son poste de « manager » à « exempt » à compter du 1er janvier 2024.

Elle fait dès lors valoir qu'étant donné que le requérant a démissionné avec effet immédiat le 31 janvier 2024, il a été forclos à invoquer les prétendues modifications de son contrat de travail pour justifier sa décision avec effet immédiat.

La partie défenderesse fait par conséquent valoir qu'il convient de considérer que la démission avec effet immédiat du requérant n'est pas fondée et de débouter ce dernier de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

Le requérant soutient au contraire que sa demande est recevable.

Il fait ainsi valoir que même si la modification de son contrat de travail est nulle, il peut demander des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Il invoque en effet un parallélisme des procédures telles qu'elles existent pour les femmes enceintes et les délégués du personnel qui pourraient également demander des dommages et intérêts en cas de nullité de leur licenciement.

Il conteste encore que son action soit tardive.

Le requérant fait ainsi valoir que c'est la prise d'effet de la modification qui doit être prise en considération et non pas la prise de connaissance de la modification.

La partie défenderesse réplique que le délai d'un mois court à partir de la connaissance des faits ou de la faute, soit en l'espèce le 17 décembre 2023.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la date de la connaissance des faits n'est pas la date à laquelle la modification a eu lieu.

B. Quant aux motifs du jugement

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. ».

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir que la demande du requérant est irrecevable alors que l'action ouverte contre la modification du contrat de travail sans respect des formalités prévues par l'article L.121-7 du code du travail serait uniquement une action en nullité.

Or, si l'employeur n'a pas notifié à son salarié une modification de son contrat de travail dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 du code du travail, cette modification est en application de l'article L.121-7 du code du travail nulle.

La nullité de la modification contractuelle n'a d'autre conséquence que celle qu'elle ne fait pas perdre au salarié les avantages de son contrat de travail antérieur.

Elle n'engendre cependant pas une rupture automatique du contrat de travail, à moins que le salarié ne notifie à son employeur la résiliation de son contrat de travail sans préavis pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur et notamment de la modification illicite de son contrat de travail ou qu'il ne démissionne.

En l'espèce, la partie défenderesse ne conteste pas qu'elle n'a pas notifié les modifications du contrat de travail du requérant dans les formes et délais prévus par l'article L.121-7 du code du travail.

A supposer dès lors que la partie défenderesse ait procédé à une modification substantielle du contrat de travail du requérant en sa défaveur, ce dernier a en application des considérations qui précèdent pu démissionner de son poste de travail avec effet immédiat.

Le premier moyen de la partie défenderesse doit partant en tout état de cause être rejeté.

La partie défenderesse fait dans un deuxième temps valoir que la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail du requérant est à considérer comme tardive et qu'elle n'est donc pas à assimiler à un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11 du code du travail.

La partie défenderesse se base en troisième lieu sur l'article L.124-10(6) du code du travail pour retenir que le requérant n'a pas respecté le délai d'un mois pour démissionner, de sorte qu'il aurait été forclos à invoquer les prétendues modifications de son contrat de travail pour justifier sa démission avec effet immédiat.

Or, pour savoir si la résiliation avec effet immédiat par le requérant de son contrat de travail est tardive et si cette résiliation est à assimiler à un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11 du code du travail, il y a lieu d'analyser au préalable la question de savoir si la partie défenderesse a substantiellement modifié le contrat de travail du requérant en sa défaveur.

II. Quant au fond

A. Quant aux faits

Suivant contrat de travail signé entre les parties au litige le 31 mars 2008, la partie défenderesse a engagé le requérant le 1er avril 2008 en qualité de « manager metallics ».

Par courrier daté du 13 décembre 2023, remis en mains propres le 17 décembre 2023, la partie défenderesse a notifié au requérant une modification de son contrat de travail.

Le courrier du 13 décembre 2023 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Par courrier daté du 21 décembre 2023, le requérant a contesté la modification de son contrat de travail et il a demandé les motifs de cette modification.

Le courrier du 21 décembre 2023 est également repris dans la requête dans son intégralité.

En date du 16 janvier 2024, PERSONNE2.), HR Lead de la partie défenderesse, a envoyé au requérant le courriel suivant :

cf. courriel:

B. Quant à la modification substantielle du contrat de travail du requérant en sa défaveur

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait exposer qu'en date du 17 décembre 2023, la partie défenderesse lui a notifié une modification substantielle de son contrat de travail sans préavis moyennant courrier remis en mains propres.

Il fait ainsi valoir que le salarié qui refuse la modification de son contrat de travail lui imposée par son employeur est censé démissionner.

Il fait ensuite valoir que la résiliation de contrat découlant de cette démission peut être attaquée devant le Tribunal du Travail comme s'il s'agissait d'un licenciement.

Le requérant fait dès lors exposer que par courrier daté du 31 janvier 2024, il a démissionné avec effet immédiat de ses fonctions.

Après avoir rappelé les dispositions de l'article L.121-7 du code du travail, le requérant fait valoir qu'une clause substantielle du contrat de travail est une clause du contrat de travail qui touche un élément essentiel de la relation de travail.

Le requérant fait ensuite valoir que pour être qualifiée de substantielle, la clause doit porter sur un élément qui avait été considéré par les parties au contrat comme un élément essentiel lors de la conclusion, c'est-à-dire sur un élément qui avait déterminé les parties à contracter.

Il fait ainsi valoir qu'en l'espèce, le courrier daté du 13 décembre 2023 entend imposer un changement de sa fonction.

Il fait ainsi valoir que ce changement a plusieurs répercussions sur sa situation.

Il fait en effet valoir qu'il perd de nombreux avantages liés à sa fonction d'origine, comme les déplacements professionnels en première classe dans les trains ou en classe business dans les avions. Il fait ensuite valoir que le changement de fonction entraîne surtout un changement au niveau de son revenu.

Il fait en effet valoir qu'en tant que manager, il recevait chaque année un bonus de 20% de son revenu annuel.

Il fait ainsi valoir que le bonus était réservé aux vice-présidents exécutifs de la partie défenderesse, à ses vice-présidents, à ses managers généraux et à ses managers.

Il fait ainsi valoir qu'en raison de la perte de sa fonction de manager, il va assurément perdre le bénéfice de ce bonus.

Il fait ainsi valoir que s'il a été décidé que la partie variable du salaire n'est pas à considérer comme une cause essentielle du contrat de travail pour ne pas constituer un élément définitif du salaire auquel pouvait régulièrement prétendre le salarié, son bonus était au contraire fixe et versé chaque année.

Il fait ensuite valoir que ce bonus était lié à sa fonction.

Il fait ainsi valoir que la lettre de 13 décembre 2023 indique clairement « *as a result, your target bonus will be adapted as per the company's bonus performance plan applicable to the exempt level.* ».

Il fait ainsi valoir qu'en l'occurrence, sa nouvelle fonction, imposée par la partie défenderesse, ne lui permettait d'obtenir qu'une prime qui serait versée à l'entière discrétion de la partie défenderesse.

Le requérant fait ainsi valoir que contrairement au bonus qu'il percevait en tant que manager, il ne peut désormais plus compter sur le versement régulier d'une prime en raison de son caractère discrétionnaire.

La partie défenderesse conteste avoir substantiellement modifié le contrat de travail du requérant en sa défaveur.

Elle rappelle en premier lieu que le requérant a été engagé par la société par contrat de travail à durée indéterminée du 31 mars 2008 avec effet au 1er avril 2008 en qualité de « manager metallics ».

Elle fait ensuite valoir que la société procède à une classification des postes en interne en allouant un titre pour chaque poste.

Elle fait ainsi valoir que cette classification est effectuée en utilisant la méthodologie LDA qui comparerait les postes en fonction de plusieurs facteurs, à savoir notamment les fonctions du salarié, les responsabilités professionnelles, l'autonomie, l'environnement professionnel et les challenges.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, la classification interne, non contractuelle, du poste du requérant était « manager ».

Elle fait ensuite valoir que par courrier daté du 13 décembre 2023, remis en mains propres le 17 décembre 2023, elle a notifié au requérant la modification de la classification interne de son poste passant de « manager » à « exempt » à compter du 1er janvier 2024.

Elle fait cependant valoir qu'il ne s'agit pas d'un changement de fonction du requérant, mais uniquement un changement de la classification interne, non contractuelle, du poste de son ancien salarié.

Elle fait ainsi valoir que ce changement de dénomination dans le classement du requérant n'a emporté aucun changement des tâches et des responsabilités qui lui avaient été confiées alors que le requérant aurait continué à exécuter les mêmes tâches, au sein d'une même équipe, avec les mêmes responsabilités, incluant le management de son équipe, et qu'il aurait continué à reporter à la même personne qu'auparavant.

Elle fait valoir que ce point, non contesté par le requérant, est en tout état de cause corroboré par les pièces versées par le requérant au dossier qui montreraient que mis à part l'intitulé de « person designation level » passant de « manager exempt » à « exempt level 3 », la modification n'a eu aucune conséquence sur les tâches et responsabilités du requérant.

Elle conteste ensuite que cette modification de la classification interne, non contractuelle, du poste a emporté des conséquences sur la rémunération du requérant.

Elle en effet valoir qu'il résulte encore des pièces produites par le requérant aux débats que sa rémunération de base était intégralement préservée.

Elle fait ainsi valoir que la modification de la classification interne, non contractuelle, du poste du requérant emportait uniquement comme conséquence une adaptation des modalités du bonus reflétant son passage de « manager » à « exempt » et une adaptation des modalités de remboursement de certains déplacements professionnels.

Elle fait valoir à ce sujet que le requérant estime erronément que compte tenu de ces adaptations, son contrat de travail a été modifié en sa défaveur et qu'elle n'aurait pas respecté les dispositions de l'article L.121-7 du code du travail.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le respect des dispositions de l'article L.121-7 du code du travail n'est nécessaire que si les conditions d'application de cet article sont réunies, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

Après avoir rappelé les dispositions de l'article L.121-7 du code du travail, la partie défenderesse fait valoir qu'elle conteste que le changement de dénomination du titre du poste du requérant constitue une modification d'une clause essentielle du contrat de travail en sa défaveur.

La partie défenderesse se base d'abord sur un jugement du Tribunal de Travail d'Esch-sur-Alzette du 5 juin 2023, numéro 1119/23 du répertoire, pour retenir qu'il n'existe en l'espèce aucune modification d'un élément substantiel du contrat de travail du requérant.

Elle fait ainsi d'abord valoir que la classification interne, non contractuelle, n'est pas une clause essentielle du contrat de travail du requérant.

Elle fait ainsi valoir qu'aucune disposition du contrat ne prévoit la classification interne du requérant.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'existe aucun engagement contractuel prévoyant que le requérant bénéficiera d'une classification interne de « manager ».

Elle fait ainsi valoir que cette classification interne n'étant pas un engagement contractuel, la modification de cette classification ne saurait être considérée comme une modification du contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir que la classification interne du poste du requérant n'est pas un élément essentiel du contrat de travail.

Elle fait en effet valoir que le contrat de travail prévoit précisément que le requérant est embauché « *sans préjudice d'une affectation ultérieure tenant compte des aptitudes professionnelles et personnelles du cadre ou des besoins de la société* ».

Elle fait ainsi valoir que conformément à la jurisprudence constante, l'insertion d'une telle clause de flexibilité permet à l'employeur de modifier le poste du salarié sans que cette nouvelle affectation ne constitue une modification substantielle du contrat de travail en sa défaveur.

Elle se réfère à l'appui de ce moyen sur un arrêt de la Cour d'appel du 19 mars 2020, numéro CAL-2018-00033 du rôle.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, elle n'a pas modifié le poste du salarié, mais uniquement sa classification interne, non contractuelle, de son poste de travail, n'emportant aucune modification des fonctions et responsabilités du requérant.

Elle fait dès lors valoir qu'elle était parfaitement en droit de modifier la classification interne du poste du requérant sans que cela ne constitue une modification substantielle du contrat de travail en sa défaveur.

Elle fait encore valoir que ce constat est également corroboré par l'article 4 de la politique « job classification & job titling procedure ».

Elle fait par conséquent valoir que la classification interne du poste du requérant ne constitue pas un élément essentiel du contrat de travail et qu'elle pouvait dès lors être modifiée unilatéralement par elle sans passer par la procédure prévue à l'article L.121-7 du code du travail.

Elle se réfère finalement à un arrêt de la Cour d'appel du 10 janvier 2002, numéro 25874 du rôle, ainsi qu'à un arrêt de la Cour d'appel du 19 mars 2020, numéro CAL-2018-00033 du rôle, pour retenir qu'une mutation de poste, préservant la qualification professionnelle, le niveau de rémunération et les conditions de travail, relève des pouvoirs normaux de l'employeur, à moins que l'élément modifié n'ait été déterminant pour le salarié au moment de la conclusion du contrat, ce qui ne serait manifestement pas le cas en l'espèce.

Elle fait partant valoir que la modification de la classification interne, non contractuelle, du poste ne saurait être considérée comme une modification d'un élément substantiel du contrat de travail.

Elle fait dans un deuxième temps valoir que le bonus n'est pas un élément essentiel du contrat de travail.

Elle fait à ce sujet valoir que le requérant estime à tort que la modification interne de son contrat de travail aurait eu comme conséquence de modifier son prétendu droit au paiement d'un bonus et constituerait dès lors une modification d'un élément substantiel de son contrat de travail.

Elle se base ainsi sur l'article 3 du contrat de travail du requérant pour retenir qu'il n'existe aucun engagement contractuel dans son chef de payer un quelconque bonus au requérant.

Elle se réfère ainsi à un arrêt de la Cour d'appel du 4 mai 2023, numéro CAL-2021-00353 du rôle, pour retenir que ce point a été confirmé par les juges impliquant sa société au sujet de la demande d'un salarié en paiement d'un bonus.

Elle fait ainsi valoir que l'affirmation du requérant suivant laquelle il ne pourrait contrairement au bonus qu'il percevait en tant que « manager » désormais plus compter sur un versement régulier d'une prime en raison de son caractère discrétionnaire est inexacte alors qu'il n'y aurait aucune modification des fonctions du requérant et que le bonus que le requérant percevait en vertu de sa précédente classification de manager aurait d'ores et déjà été discrétionnaire.

Elle fait dès lors valoir que la modification de la classification interne du poste n'a entraîné aucun changement pour le requérant, lequel allait continuer à percevoir un bonus lié à sa nouvelle classification.

Elle fait par ailleurs valoir que conformément à la politique applicable en matière de bonus, intitulée « annual performance bonus plan 2023 », « *Le paiement de toute partie du bonus reste à la discrétion de la direction. Les règles mentionnées dans cette brochure constituent des lignes directrices mais n'impliquent pas nécessairement qu'une prime sera versée.* ».

Elle fait ainsi valoir que compte tenu des dispositions tant du contrat de travail que de la politique interne de l'entreprise, le bonus était une libéralité laissée à sa discrétion et n'était pas due en vertu d'un engagement exprès, contrairement à ce que tenterait de faire croire le requérant dans sa requête.

Elle se réfère ensuite à un arrêt de la Cour d'appel du 4 mars 2021, numéro CAL-2020-00144 du rôle, pour retenir que le bonus revêt un caractère discrétionnaire, de sorte que ce dernier n'aurait pas constitué un élément essentiel du contrat de travail du requérant et qu'aucun élément substantiel du contrat de travail n'aurait été modifié en l'espèce.

Elle fait d'ailleurs valoir que ce point n'est pas contredit par les pièces que le requérant a versées aux débats.

Elle fait d'abord valoir à ce sujet qu'eu égard au caractère facultatif et bénévole de la gratification, les échanges de courriels entre les parties au litige avant l'embauche du requérant, dans lesquels sont

discutés certains points tenant notamment à l'attribution d'un bonus, sont à rejeter pour défaut de pertinence.

Elle fait en effet valoir que le requérant a marqué son accord pour que le bonus constitue une libéralité, de sorte que les échanges de mails antérieurs à la signature du contrat de travail ne seraient d'aucune pertinence.

Elle fait ensuite valoir que si par impossible ces mails ne devaient pas être écartées par le tribunal, ils ne viennent en aucun cas contredire le caractère discrétionnaire du bonus.

Elle fait ainsi valoir que les discussions intervenues entre parties avant la conclusion du contrat de travail du requérant concernaient principalement les conditions de son déménagement, son salaire de base, l'école de ses enfants et son droit à pension.

Elle fait ainsi valoir que ces échanges de courriels ne démontrent pas que le requérant faisait du bonus un élément essentiel pour conclure le contrat de travail alors qu'à aucun moment, le requérant ne fait de ce bonus un critère déterminant pour la conclusion de son contrat de travail.

Elle fait par ailleurs valoir que ces échanges de courriels ne démontrent pas un quelconque engagement de la société à ne pas rendre ce bonus discrétionnaire.

Elle fait par conséquent valoir que ces échanges de courriels ne sont pas de nature à établir que le paiement du bonus aurait constitué un droit acquis et ne sauraient aboutir à considérer que le paiement du bonus était un élément essentiel du contrat de travail du requérant.

Elle fait dés lors valoir qu'il convient de rejeter la demande du requérant pour ne pas être fondée.

Elle fait ensuite valoir qu'il convient également de rejeter l'argument du requérant consistant à faire croire que le paiement du bonus constituait un usage.

Elle fait en effet valoir qu'il ne saurait être question d'un usage en l'espèce alors que la possibilité d'octroyer un bonus au requérant serait régi par le contrat de travail et les règlements internes, de sorte que le paiement du bonus ne serait pas une pratique interne.

Elle fait en tout état de cause valoir que les conditions de généralité, de constance et de fixité ne sont pas prouvées par le requérant et ce quand bien même le bonus a été versé chaque année conformément aux « lettres de bonus » versées par son ancien salarié.

Elle se réfère ainsi à l'arrêt de la Cour d'appel du 4 mai 2023, numéro CAL-2021-00353 du rôle, pour retenir que le raisonnement de la Cour est entièrement transposable à la situation du requérant alors que le « business performance multiplier » et le « individual performance multiplier » seraient également par essence variables dans l'« annual performance bonus plan » de 2023.

Elle fait donc valoir qu'aucun usage n'est caractérisé en l'espèce et que le requérant n'avait aucun droit acquis à bénéficier du bonus tenant à sa précédente classification interne.

La partie défenderesse fait partant valoir que la modification de la classification du poste ayant comme corolaire une adaptation des bonus relatifs à la nouvelle classification en tant qu'« exempt » ne saurait être considérée comme une modification d'un élément substantiel du contrat de travail.

Dans un troisième temps, la partie défenderesse fait valoir que les déplacements professionnels en première classe dans les trains ou en business class dans les avions ne sont pas un élément essentiel du contrat de travail.

La partie défenderesse fait valoir à ce sujet que le requérant estime que la modification du titre du poste aurait eu comme conséquence de modifier son prétendu droit de bénéficier de déplacements

professionnels en première classe dans les trains ou en business class dans les avions, ce qui constituerait dès lors une modification d'un élément substantiel de son contrat de travail.

Elle se réfère ainsi à l'article VIII du contrat de travail du requérant pour retenir qu'il n'existe aucun engagement contractuel concernant les déplacements professionnels en première classe dans les trains ou en classe business dans les avions.

Elle fait donc valoir que le remboursement de ces déplacements ne saurait être considéré comme un élément essentiel ayant amené les parties à conclure le contrat de travail.

Elle fait par ailleurs valoir que de la même manière que pour le bonus versé au requérant, l'utilisation du terme « le cas échéant » dans le contrat de travail concernant le remboursement des frais de déplacement confère un caractère discrétionnaire de libéralité au remboursement des frais de déplacement.

Elle fait ainsi valoir que force est de constater que lors de la conclusion du contrat de travail, les parties ont prévu expressément de ne pas considérer le droit au remboursement des frais de déplacement comme un élément substantiel du contrat de travail.

Elle fait par conséquent valoir que c'est à tort que le requérant estime que la modification de la classification de son poste et la suppression du prétendu droit de bénéficier des déplacements professionnels en première classe dans les trains ou en business class dans les avions constituerait une modification d'un élément substantiel de son contrat de travail.

Elle se réfère ensuite à la « global travel policy » applicable au sein de la société pour retenir que le remboursement des billets d'avion et de train était soumis à des conditions particulières, et notamment à la classification du salarié et à la durée du trajet.

Elle fait ainsi valoir que les déplacements professionnels en première classe dans les trains ou en classe business dans les avions étaient soumis à la condition que le requérant conserve sa classification de « manager ».

Elle fait ainsi valoir qu'en modifiant la classification du poste du requérant de « manager » à « exempt », élément non substantiel du contrat de travail, aucun élément substantiel de son contrat de travail n'a été modifié, alors que le remboursement de frais de déplacement ne constituerait pas un élément essentiel du contrat de travail.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour de cassation française du 16 décembre 1998, no 96-40.227, pour retenir que les indemnités de grand déplacement versées au salarié n'ont pas la nature juridique de salaire, de sorte que leur suppression ne constituerait pas une modification du contrat de travail, le salarié ne pouvant pas continuer à en exiger le versement lorsque la servitude qui les justifie a disparu.

Elle se réfère ensuite à un arrêt de la Cour de cassation française du 26 mai 1999, no 97-41.572, ainsi qu'à un arrêt de la Cour de cassation française du 19 février 2014, no 12-24.392, pour retenir que la prise en charge des frais professionnels peut être modifiée unilatéralement par l'employeur s'il ne s'est pas engagé contractuellement à les rembourser ou à en garantir le niveau de remboursement, comme ce serait le cas en l'espèce.

Elle fait par conséquent valoir que si par impossible le tribunal devait considérer que le remboursement des frais de déplacement n'était pas discrétionnaire, la modification de la classification du poste du requérant et la suppression du prétendu droit de bénéficier des déplacements professionnels en première classe dans les trains ou en classe business dans les avions ne constituent pas une modification d'un élément substantiel de son contrat de travail.

Elle fait en tout état de cause valoir que le requérant n'a pas démontré que les déplacements professionnels en première classe dans les trains ou en classe business dans les avions sont constitutifs d'un élément substantiel du contrat de travail.

Elle fait en effet valoir que le requérant se contente de verser des recherches de billets de train et de billets d'avion en faisant une comparaison entre les prix affichés avant le 1er janvier 2024 et après le 1er janvier 2024.

Elle fait cependant valoir que ces recherches et cette comparaison ne démontrent rien et certainement pas que les déplacements professionnels en première classe dans les trains ou en classe business dans les avions sont constitutifs d'un élément substantiel du contrat de travail.

Elle fait d'ailleurs valoir que cette absence de caractère essentiel des déplacements professionnels en première classe dans les trains ou en classe business dans les avions est corroborée par les pièces qu'elle a versées au dossier, à savoir les tableaux d'extraction du système KDS récapitulant les voyages effectués par le requérant entre 2022 et 2024, ainsi que ses dépenses.

Elle fait ainsi valoir qu'il y a à l'analyse de ces tableaux lieu de constater que le requérant n'a effectué aucun déplacement professionnel en première classe dans les trains ou en classe business dans les avions au cours des années 2022 et 2024.

Elle fait en effet valoir que le requérant faisait l'ensemble de ces trajets en avion en classe économique et qu'il avait surtout l'habitude de faire ses trajets professionnels en louant un véhicule.

Elle fait ainsi valoir que quand bien même le requérant avait la possibilité d'effectuer ses déplacements professionnels en première classe dans les trains ou en classe business dans les avions, il n'en a jamais bénéficié au cours des années 2022 et 2024, de sorte que ces deux modalités de déplacement ne sauraient être considérées comme un élément substantiel du contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir qu'il convient de rejeter le moyen du requérant pour ne pas être fondé.

Elle fait finalement valoir qu'il n'y a pas eu de modification d'un élément essentiel du contrat de travail en défaveur du requérant.

Elle fait ainsi valoir que comme il n'y a pas eu de modification du contrat de travail, la question de la modification en faveur ou en défaveur du requérant ne se pose pas.

Elle fait dès lors valoir qu'il n'y a eu aucune modification d'un élément essentiel du contrat de travail du requérant, de sorte qu'elle n'aurait pas eu l'obligation de suivre les dispositions prévues à l'article L.121-7 du code du travail.

Elle fait donc valoir que c'est à tort que le requérant a démissionné avec effet immédiat de son poste de travail.

La partie défenderesse fait partant valoir que les demandes du requérant ne sont pas fondées et demande à les voir rejeter dans leur intégralité.

Le requérant réplique qu'une des conditions pour lesquelles il serait venu au Luxembourg est le paiement de son bonus.

Il fait ainsi valoir que la position de la partie défenderesse est claire.

Il fait ainsi valoir que le bonus et sa fonction ont constitué la base des négociations entre parties.

Il fait ensuite valoir qu'il a pendant dix-huit ans occupé la fonction de « manager » et qu'il a pendant toutes ces années touché son bonus.

Il fait ainsi valoir qu'il a touché ses bonus jusqu'à la fin.

Il fait ensuite valoir que le remboursement de ses frais de déplacement était un droit.

Il conteste encore les développements de la partie défenderesse relatifs à la classification interne.

Il fait finalement valoir que le bonus remplit les conditions de fixité, de constance et de généralité.

Il fait ainsi valoir que les conditions du bonus sont fixées dans le bonus plan et que le bonus lui a été donné pendant dix-huit ans.

Le requérant fait partant valoir que son contrat de travail a bien été substantiellement modifié en sa défaveur.

La partie défenderesse réplique que seul le titre de la fonction du requérant a été modifié, mais pas sa fonction.

Elle fait encore valoir que le bonus a été indiqué de manière contractuelle, de sorte qu'il ne saurait être dû en fonction d'un usage.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le bonus ne saurait être dû en vertu d'un usage alors qu'il aurait été discrétionnaire.

b) Quant aux motifs du jugement

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-dire un recours en licenciement abusif avec dommages et intérêts à la charge de l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation du contrat de travail.

Pour être sujette à l'article L.121-7 du code du travail, la modification effectuée par l'employeur doit tout d'abord porter sur une clause essentielle du contrat de travail et avoir été opérée en défaveur du salarié.

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

Cette modification se fait sous le contrôle du juge auquel il appartient en cas de litige d'en apprécier le caractère substantiel ou non.

En cas de contestation, il incombe au salarié de prouver que son employeur a substantiellement modifié son contrat de travail en sa défaveur.

Pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat qui a été considéré comme essentiel par les parties lors de la conclusion de cette convention, c'est-à-dire sur un élément qui les a déterminés à contracter.

A l'inverse, une modification n'est qu'accessoire soit lorsqu'elle porte sur un élément non déterminant de la volonté des parties, soit dans une certaine limite lorsque les parties avaient prévu d'emblée la possibilité d'une modification ultérieure.

Ainsi, il n'y a pas de révision proprement dite des conditions de travail du salarié et partant du contrat de travail en cas de simple mesure relevant du pouvoir de direction de l'employeur ou lorsque le contrat de travail, le règlement intérieur, la convention collective, le statut ou l'usage prévoient eux-mêmes la possibilité d'apporter des modifications aux conditions initiales de travail telles qu'un changement du lieu du travail ou un changement de l'horaire du travail.

Dans ce dernier cas, le salarié doit s'y soumettre même si, objectivement, la modification affecte un élément essentiel du contrat.

En l'espèce, le requérant n'a pas fait valoir que les modifications de son contrat de travail ont emporté une quelconque conséquence sur ses tâches ou sur ses responsabilités.

Le requérant n'a ainsi pas contesté les affirmations de la partie défenderesse suivant lesquelles il aurait suite à la modification de son contrat de travail continué à exécuter les mêmes tâches au sein de la même équipe, avec les mêmes responsabilités, incluant le management de son équipe et qu'il aurait continué à reporter à la même personne qu'auparavant.

Il résulte ensuite des éléments du dossier que le requérant aurait après le 1er janvier 2024 continué à toucher le même salaire de base.

Le requérant est ainsi resté en défaut d'expliquer en quoi la partie défenderesse a entendu lui imposer un changement de fonction.

Le requérant est plus particulièrement resté en défaut ce qu'il faut entendre par le terme d'« exempt ».

En ce qui concerne ensuite la perte du bonus alléguée par le requérant, aux termes du point III du contrat de travail signé entre les parties au litige le 31 mars 2008 :

« *Le traitement mensuel de base du cadre est de 5477,31 €, à l'indice courant actuellement en vigueur (799,41 € à l'indice 100) ; il sera adapté à l'indice du coût de la vie suivant les dispositions légales.*

Ce traitement a été fixé compte tenu des heures supplémentaires, du travail de dimanche, de jour férié ou de nuit que le cadre est obligé de fournir en raison de la nature de son occupation.

A ce traitement s'ajouteront, <u>le cas échéant</u>, les majorations et primes prévues par les règlements généraux de la société.

La rémunération du cadre est payable postnumerando, à la fin de chaque mois de calendrier, déduction faite des cotisations et des retenues prévues par la loi. ».

Le point III du contrat de travail du requérant prévoit ainsi expressément que les majorations et les primes prévues par les règlements généraux de la société s'ajoutent le cas échéant au traitement du requérant.

Cette disposition contractuelle n'obligeait partant pas la partie défenderesse au paiement du bonus.

Les termes « le cas échéant » confèrent ainsi un caractère de libéralité aux « primes et majorations » à ajouter au salaire.

En outre, la politique de la partie défenderesse applicable en matière de bonus, intitulée « annual performance bonus plan 2023 », prévoit elle aussi que le paiement du bonus reste à la discrétion de la direction et que les règles de ce bonus plan n'impliquent pas qu'une prime sera versée : « *the payment of any part of the bonus remains at the discretion of the Management. The rules mentioned in this brochure constitue the guidelines but do not necessarily imply that a bonus will be paid* ».

Ainsi, le paiement du bonus par la partie défenderesse au requérant revêtait déjà avant la modification du contrat de travail un caractère discrétionnaire, de sorte que le requérant ne saurait légitimement faire valoir que sa nouvelle fonction ne lui permettait d'obtenir qu'une prime qui serait versée à l'entière discrétion de la partie défenderesse.

Il doit en être décidé de même pour les déplacements professionnels en première classe dans les trains ou en classe business dans les avions.

Ainsi, aux termes du point VIII du contrat de travail du requérant :

« … *La société est également autorisée à charger le cadre de missions de courte ou de longue durée dans le Grand-Duché de Luxembourg ou à l'étranger. Ces missions comprennent les déplacements temporaires dans un établissement quelconque de la société ou du groupe SOCIETE1.).*

***Dans ce cas, le cadre aura droit, le cas échéant, au remboursement des frais de déplacement et de séjour prévus par les règlements applicables au sein du groupe SOCIETE1.).* ».**

Le point VIII du contrat de travail du requérant prévoit ainsi que les frais de déplacement et de séjour seront le cas échéant remboursés au requérant.

Il n'existait dès lors aucun engagement contractuel de la partie défenderesse concernant le remboursement des frais de déplacement professionnel en première classe dans les trains ou en classe business dans les avions.

Le remboursement des frais de déplacement revêt partant également un caractère discrétionnaire.

Les modifications apportées par la partie défenderesse au contrat de travail du requérant ne sauraient partant pas être considérées comme modifications substantielles de ce contrat.

La partie défenderesse n'avait dès lors pas à suivre la procédure prescrite par l'article L.121-7 du code du travail.

C'est dès lors à tort que le requérant a démissionné de son poste de travail en date du 31 janvier 2024.

La résiliation du contrat de travail par le requérant en date du 31 janvier 2024 ne constitue partant pas un licenciement susceptible du recours judiciaire prévu à l'article L-124-11 du code du travail.

Il échet finalement au vu des considérations qui précèdent de rejeter le moyen de la partie défenderesse suivant lequel la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail du requérant est à considérer comme tardive, ceci alors que la modification par la partie défenderesse du contrat de travail du requérant ne constitue pas une modification de son contrat de travail en sa défaveur et que la partie défenderesse n'a commis aucune faute en l'espèce.

C. Quant aux montants réclamés par le requérant

a) Quant aux demandes principales du requérant

Il échet au vu des développements qui précèdent de débouter le requérant de sa demande en réparation des préjudices matériel et moral qu'il aurait subis du fait de son licenciement abusif, de sa demande

en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité de départ.

b) Quant à la demande subsidiaire du requérant en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 13.336,47 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

Il fait valoir à l'appui de cette demande que la partie défenderesse compte plus de cent-cinquante salariés.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse fait en tout état de cause partie du groupe SOCIETE1.) qui serait installé dans différents pays du monde.

Il fait ainsi valoir que les différentes sociétés du groupe SOCIETE1.) constituent une unité économique et sociale.

Il fait dès lors valoir qu'en application des articles L.121-7 et L.124-2 du code du travail, la partie défenderesse aurait dû le convoquer à un entretien préalable à son licenciement par courrier recommandé.

Il fait finalement valoir que l'entretien doit être fixé au moins deux jours après l'envoi de la lettre de convocation.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse n'a respecté aucune de ces conditions.

Il fait ainsi valoir que conformément à l'article L.124-2(4) du code du travail, le non-respect de la présente procédure entraîne l'irrégularité du licenciement pour vice de forme.

Le requérant fait partant valoir que si le licenciement était déclaré fondé et justifié en l'espèce, la partie défenderesse doit être condamnée à lui payer une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement à hauteur d'un mois de salaire, soit le montant de 13.336,47 €.

La partie défenderesse fait valoir que dans la mesure où la modification opérée par elle n'est pas un élément essentiel du contrat de travail du requérant, elle n'avait aucune obligation de respecter la procédure de l'article L.121-7 du code du travail et de convoquer le requérant a un entretien préalable au licenciement.

La partie défenderesse fait par conséquent valoir que la demande subsidiaire du requérant n'est pas fondée et qu'elle doit être rejetée.

Si par impossible le tribunal devait considérer qu'une clause essentielle du contrat de travail du requérant a été modifié en sa défaveur et que la démission de ce dernier ne devait pas s'analyser comme un licenciement abusif, son ancien salarié ne prouve pas qu'elle compterait plus de cent-cinquante salariés, respectivement que les conditions tenant à l'existence d'une unité économique et sociale sont remplies en l'espèce.

Elle fait ainsi valoir que la charge de la preuve que l'entreprise compte plus de cent-cinquante salariés, respectivement de l'existence d'une unité économique et sociale, appartient au requérant.

La partie défenderesse fait par conséquent valoir qu'à défaut d'élément de preuve en ce sens versé par le requérant, sa demande subsidiaire n'est en tout état de cause pas fondée et qu'elle doit être rejetée.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-12(3) du code du travail :

« *La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.*

L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. ».

Or, étant donné que la partie défenderesse n'a pas substantiellement modifié le contrat de travail du requérant et que la démission du requérant ne constitue partant pas un licenciement susceptible du recours judiciaire prévu à l'article L-124-11 du code du travail, la partie défenderesse n'avait pas l'obligation de convoquer le requérant à un entretien préalable au licenciement.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement doit partant être déclarée non fondée.

III. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 14.132,74 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 2 février au 7 avril 2024 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit, respectivement à compter du décaissement, sinon à titre subsidiaire à compter des premières conclusions prises par lui.

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas substantiellement modifié le contrat de travail du requérant et que la démission de ce dernier ne constitue pas un licenciement abusif susceptible du recours judiciaire prévu à l'article L-124-11 du code du travail, la demande de l'ETAT doit être déclarée non fondée.

IV. Quant à la demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite sur base des articles 1382 et 1383 du code civil à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 10.000.- € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

La partie défenderesse fait valoir qu'il ressort des articles 1382 et 1383 du code civil et de la jurisprudence constante en la matière que l'engagement de la responsabilité civile extracontractuelle requiert la réunion des trois conditions cumulatives suivantes : un fait ou une faute, un dommage et un lien de causalité entre les deux.

Elle fait cependant valoir que ces conditions ne sont pas réunies en l'espèce.

Elle fait ainsi valoir que le requérant lui reproche d'avoir par le licenciement dont il a fait l'objet commis une faute extracontractuelle, sinon une négligence ou une imprudence.

Elle fait cependant valoir que les parties à un contrat de travail à durée indéterminée disposent conformément à l'article L.124-1 du code du travail du droit de résilier ce contrat.

Elle fait ainsi valoir que si l'appréciation de la régularité du licenciement appartient aux juridictions du travail, la démission du salarié à la suite de la prétendue modification d'un élément essentiel de son contrat de travail en sa défaveur ne saurait pas être reprochée à l'employeur, alors même si ce dernier doit ensuite indemniser le salarié pour le caractère abusif d'une telle décision.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, elle a fait application de son droit de modifier le contrat de travail du requérant.

Elle fait ainsi valoir que l'exercice de ce droit ne saurait être considéré comme une faute faisant naître dans le chef du requérant un droit d'obtenir des dommages et intérêts en réparation des frais et honoraires d'avocat qu'il a prétendument engagés dans le cadre de son action judiciaire en licenciement abusif.

Elle fait ainsi valoir que la démission du requérant n'est pas une faute de sa part, mais l'exercice de l'une des prérogatives dont il dispose en tant que salarié.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'invoque à l'appui de la demande en question pas la bonne base légale.

Elle fait ainsi valoir que la relation entre elle et le requérant est une relation contractuelle, de sorte que le requérant aurait dû invoquer l'article 1134 du code civil à l'appui de la demande litigieuse.

Elle conteste ensuite le montant réclamé par le requérant au titre de ses frais et honoraires d'avocat.

Elle fait en effet valoir que le montant réclamé à ce titre par le requérant est excessif eu égard aux pièces versées qui ne feraient état que du paiement de trois notes d'honoraires pour le montant de 5.094,50 €.

Elle fait ensuite valoir que ce montant est largement excessif eu égard à l'importance de l'affaire et à la procédure suivie.

Elle fait ainsi valoir que conformément à la jurisprudence constante des juridictions luxembourgeoises, la victime d'une faute à l'obligation de modérer autant que possible son dommage, en prenant toutes les mesures raisonnables à cet effet, ce qu'il appartiendrait à la victime de prouver.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, le requérant n'a pas démontré qu'il a modéré autant que possible son dommage alors que le détail des factures d'honoraires ne serait même pas annexé aux notes d'honoraires versées.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne prouve même pas que les factures d'honoraires litigieuses concernent des frais engagés dans le cadre de la présente action judiciaire.

Elle fait encore valoir que le dommage du requérant aurait pu être modéré ou même être inexistant si ce dernier n'avait pas fait appel aux services d'un avocat.

Elle fait en effet valoir que le requérant aurait pu assurer seul la défense de ses intérêts devant le Tribunal du Travail.

Elle fait ainsi valoir que si le requérant avait suivi une telle démarche, il n'aurait en tout état de cause pas subi de préjudice au titre des prétendus frais et honoraires d'avocat.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'étant donné que le requérant, qui n'aurait pas eu besoin de recourir à un avocat, n'a pas été tenu d'engager des frais et honoraires d'avocat, il n'y a pas

non plus de lien de causalité entre la faute qu'elle aurait commise et le dommage que le requérant aurait subi.

B. Quant aux motifs du jugement

Par application de l'article 1154 du code civil, toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur.

Le préjudice résultant d'une faute, quelle qu'elle soit, doit être réparé par l'auteur de la faute et cette réparation doit être totale.

Les frais de défense constituent un dommage réparable et l'indemnisation de la victime ne sera totale si elle est amputée de ces frais de défense ou s'il en a coûté au justiciable de faire reconnaître son droit.

Ainsi, les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

En effet, la jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires à titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande du requérant tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, étant donné que le requérant a été débouté de ses demandes, la partie défenderesse n'a en tout état de cause pas commis de faute de nature à justifier le remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

La demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat doit partant être déclarée non fondée.

V. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 4.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 4.500.- €.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.250.- €.

VI. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 584.627,55 € ;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 20.000.- € ;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il réduit sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 79.908,36 € ;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il réduit sa demande en paiement d'une indemnité de départ à la somme de 39.954,18 € ;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il réduit sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement à la somme de 13.318,06 € ;

lui **donne** encore **acte** qu'il renonce à sa demande en versement de documents ;

donne finalement **acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

dit que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. n'a pas substantiellement modifié le contrat de travail de PERSONNE1.) ;

partant **dit** que la démission de PERSONNE1.) du 31 janvier 2024 n'est pas à qualifier de licenciement abusif susceptible du recours judiciaire prévu à l'article L-124-11 du code du travail ;

partant **déclare** non fondées les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) et les rejette ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- € ;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) s.a. le montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER **s. Timothé BERTANIER**