

ORDONNANCE

rendue le 22 décembre 2016 par Carole BESCH, juge de Paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, assistée de la Greffière assumée Véronique JANIN,

en application de l'article L.415-11 du Code de travail,

DANS LA CAUSE ENTRE

ENTRE :

A.,

demeurant à (...),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat, demeurant à Luxembourg,

ET :

la société à responsabilité limitée B.,

établie et ayant son siège social à (...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro (...), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Anne-Sophie OTT, avocat, en remplacement de Maître François WARKEN, avocat, 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 Luxembourg en date du 9 novembre 2016, sous le numéro fiscal 770/16.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du 5 décembre 2016 à laquelle l'affaire fut utilement retenue. Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

ORDONNANCE QUI SUIVIT :

Par requête déposée le 9 novembre 2016 auprès du tribunal du travail de Luxembourg, A. a demandé au Président du Tribunal de travail de constater que sa mutation du poste de *Team Leader* à celui de *Shift Leader* entraîne une dégradation de ses conditions de travail et qu'elle est à qualifier de modification substantielle de son contrat de travail en sa défaveur par son employeur la société à responsabilité limitée B. et par conséquent en ordonner la cessation.

La requête tend en outre au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500,- € et à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Moyens des parties :

A. expose qu'il est au service de la société défenderesse depuis le 1^{er} janvier 2008 sur base d'un contrat de travail initialement conclu avec effet au 8 août 1994 avec la société anonyme C.. Depuis le 1^{er} mai 2007, il revête la qualité de *Station Support Group Team Leader*.

Or, l'employeur l'aurait muté à partir du 1^{er} août 2016 au poste de *Shift Leader, Station Support Group*. Par cette mutation, il aurait été rétrogradé d'un poste de manager ayant la responsabilité d'animer une équipe de 5 salariés à un poste de technicien, membre de l'équipe.

Il fait valoir que l'employeur a procédé à une modification en sa défaveur d'une clause essentielle du contrat. En raison de sa qualité de délégué suppléant du personnel depuis le 13 novembre 2013, il considère que cette modification est interdite conformément à l'article L.415-10 du Code du travail. Il demande par conséquent à voir ordonner la cessation de cette modification unilatérale du contrat de travail et le rétablissement de la situation antérieure.

L'employeur soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la demande pour avoir été introduite plus de trois mois après l'entrée en vigueur de la modification du contrat.

A titre subsidiaire, il conclut au rejet de la demande en contestant qu'il y ait eu modification substantielle du contrat de travail. Il fait plaider que le requérant était chef de l'équipe T2 et travaillait comme les autres membres de son équipe en shift ; que l'organisation du travail en

shift de toute l'équipe y compris du chef impliquait qu'aucun des deux anciens *Team Leader* pouvaient s'occuper de la coordination des équipes de manière régulière, ce travail devant être fait de jour. L'employeur explique que dans la pratique, c'était D., travaillant dans le même département qui s'occupait de la coordination des deux équipes, de la tenue des réunions hebdomadaires et de leur suivi et que dès lors en instituant D. comme nouveau *team leader* et en changeant l'intitulé des fonctions des deux chefs d'équipe A. et E. en celui de *Shift Leader*, il n'a fait qu'entériner la pratique existante, sans cependant changer les conditions de travail des deux chefs d'équipe.

A toutes fins utiles il offre de prouver les faits suivants :

(...).

Il demande finalement à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.000,- €.

Forclusion de la demande :

Pour justifier son moyen tiré de la forclusion de la demande, l'employeur se base sur l'article L.124-11(2) du code du travail selon lequel :

« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. ».

Or, en l'espèce en raison de la qualité de délégué suppléant de A., la requête est basée sur l'article L.415-10 (1) du code du travail tel que modifié par la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le code du travail qui est de la teneur suivante :

« pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L.121-7.

Le paragraphe 2 de cet article prévoit une procédure spéciale permettant aux délégués protégés de *« demander, par simple requête, au président de la juridiction de travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'une demande en cessation d'une modification unilatérale d'une telle clause. »*

La requête de A., soumise à la procédure spéciale prévue par l'article L.415-10 (1) alinéa 2 du Code de travail, tend à la cessation de la prétendue modification de clauses du contrat de travail toujours en cours et ne concerne pas une action en réparation suite à une résiliation abusive du contrat. Il s'ensuit que les dispositions de l'article L.124-11(2) ne sont pas applicables en l'espèce.

L'article L.415-10(1) du code du travail ne prévoyant pas de délai maximal pour introduire cette demande, le moyen présenté par l'employeur n'est pas fondé.

La demande est partant recevable.

Fond :

L'article L.415-10(1) du Code du travail interdit toute modification substantielle des conditions de travail du salarié protégé.

Afin de pouvoir prospérer dans sa demande, il appartient au requérant d'apporter la preuve d'une modification des conditions de travail et du caractère substantiel de la modification.

Face aux des développements de l'employeur tenant au fait que la décision de réorganisation des attributions des chefs d'équipe et du nouveau team leader ne faisait qu'entériner la pratique existante, il est utile, d'entendre les parties. Compte tenu de l'organigramme versé, il serait utile d'entendre F., supérieur hiérarchique du requérant comme représentant de l'employeur.

En effet, aux termes de l'article 384 du Nouveau Code de Procédure Civile, le juge peut, en toute matière, faire comparaître personnellement les parties ou l'une d'elles. Selon l'article 348 du même code, une telle mesure d'instruction peut d'ailleurs être ordonnée d'office.

Il convient par conséquent, avant tout autre progrès en cause, d'ordonner la comparution personnelle des parties.

Dans l'attente du résultat de cette mesure d'instruction, il y a lieu de surseoir à statuer quant au surplus de la demande.

PAR CES MOTIFS

La Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort

dit la demande recevable,

avant tout autre progrès en cause,

ordonne la comparution personnelle de A. et de la société à responsabilité limitée B.,

en fixe la date et l'heure au **vendredi, (...), 9:00 heures, dans la salle d'enquêtes n° JP.1.20** de la Justice de Paix à Luxembourg Bâtiment JP, Plateau du Saint-Esprit;

fixe la continuation des débats à l'audience publique du **lundi, (...), 15:00 heures, salle n° JP.1.19 de la Justice de Paix à Luxembourg ;**

pour le surplus réserve la demande et les frais.

Ainsi fait, jugé et prononcé en audience publique par Carole BESCH, Présidente du Tribunal du Travail, assistée de la greffière assumée Véronique JANIN, qui ont signé la présente ordonnance, le tout date qu'en tête.