

## **ORDONNANCE**

rendue le 17 mars 2017 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.

---

#### **F A I T S :**

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'une ordonnance rendue par le tribunal de ce siège le 22 décembre 2016, sous le numéro fiscal 4871/16, et dont le dispositif est conçu comme suit :

**« 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. »

La comparution personnelle des parties A. et C. en sa qualité de représentant de la société à responsabilité limitée B. a eu lieu le 20 janvier 2017.

Une deuxième comparution personnelle des parties A. et D. en sa qualité de représentant de la société à responsabilité limitée B. a eu lieu le 3 février 2017.

L'affaire a été réappelée à l'audience publique du 6 février 2017. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience publique du 27 février 2017, à laquelle les parties furent entendues leurs moyens et conclusions respectifs.

Le tribunal a alors pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique extraordinaire de ce jour, il a rendu l'

**ORDONNANCE QUI SUIVIT:**

Vu le résultat de la comparution personnelle des parties ordonnée par ordonnance du 22 décembre 2016.

Suite à leur comparution personnelle, les deux parties maintiennent leurs positions.

A. maintient que la mutation de sa position de *Station Support Group Team Leader* en celle de *Shift Leader, Station Support Group* a entraîné une modification essentielle de son contrat de travail, laquelle est interdite compte tenu de sa qualité de délégué du personnel suppléant.

La société B. estime pour sa part que la réorganisation décidée par elle en août 2016 a certes entraîné un changement dans le titre du poste occupé par le requérant mais qu'en pratique, son travail n'a pas changé de manière significative, si bien qu'elle conclut qu'il n'y a pas eu de modification essentielle de son contrat de travail.

Aux termes de 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, « *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 rendant applicable l'article L.121-7.* »

Afin de pouvoir prospérer dans sa demande en cessation de la prétendue modification de clause de son contrat de travail, le requérant doit rapporter la preuve de la modification de ses conditions de travail ainsi que du caractère substantiel de cette modification.

Pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat qui avait été considéré par les parties comme essentiel lors de la conclusion, c'est-à-dire sur un élément qui avait pu les déterminer à contracter (Jean-Luc Putz, le nouveau statut de la délégation du personnel, n°393 et ss).

Il y a notamment modification substantielle des conditions de travail lorsque la modification porte sur les attributions du salarié qui sont changées profondément. Le déclassement ou la rétrogradation accompagnée soit d'une diminution de salaire, soit d'un changement important dans les conditions de travail peut être considéré comme modification substantielle (op.cit, n°398).

En l'espèce, il est constant en cause que le requérant travaille dans le département Ground Operations au sein du Station Support depuis son entrée en service. Ce département est « *responsable pour la disponibilité de tous les systèmes (...). Cette mission est réalisée grâce à une maintenance préventive et corrective efficace et par une présence d'intervention de première ligne 24h/24 et 7 j/7, sous la forme du (...). Le (...) répond d'une manière rapide et efficace à toute anomalie des systèmes (...).* » (cf. description (...)).

Le requérant avait été promu le 24 avril 2007 de sa fonction de *Senior Station Support Technician within Ground Operations* à celle de *Station Support Group Team Leader*. Il faut noter que jusqu'en été 2016, il y avait deux équipes au sein du (...) et qui disposaient chacune d'un Team Leader, A. et E..

Suivant la traduction en français de la description des tâches, il incombait au requérant en tant que (...) de :

« en collaboration avec l'autre chef d'équipe, il/elle veille à ce que l'équipe (...) réponde de manière efficace à tous les services générant des anomalies. Il/Elle veille à ce que le flux de travail de l'équipe (...) soit régulier et que toutes les tâches soient suivies et réalisées en temps opportun. Les chefs d'équipe sont également responsables de la mise à jour des différentes procédures opérationnelles et ont une position clé dans la formation continue de l'équipe. »

Sont ensuite énoncés sur 8 points les tâches exactes liées à ce poste :

(...).

Il résulte des déclarations faites lors de la comparution des parties avant la réorganisation des postes, compte tenu de l'organisation du travail de ce département qui était actif 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, A. ne gérait pas l'ensemble de son équipe mais donnait des instructions ponctuelles aux collègues avec lesquels il travaillait sur le même shift ou qui travaillaient sur le shift précédant ou suivant. Il n'y avait pas non plus une séparation stricte entre les deux équipes qui travaillaient ensemble.

Il se dégage encore des déclarations des parties que dans l'exécution du travail quotidien, compte tenu de l'urgence et de la nécessité d'une réaction et intervention rapide, les instructions étaient données directement aux membres de l'équipe en service à ce moment sans passer par les *Team Leader*, de sorte qu'il faut en déduire que le travail quotidien était exécuté par le requérant comme par tout autre membre de son équipe. Selon les déclarations du requérant, son travail en tant que membre de l'équipe représentait 80% de sa charge totale de travail.

Quant aux fonctions managériales, il résulte de la description des tâches qu'il incombait au *Team Leader* de participer à l'évaluation des membres de son équipe et de leur donner les objectifs annuels à atteindre. Selon les parties, le système prévoyait en effet d'abord une réunion entre D. et les deux *Team Leader* pour discuter de l'évaluation de chaque membre de l'équipe Shift, la décision de l'évaluation n'incombait cependant pas au *Team Leader*. Une fois l'évaluation finalisée, il incombait à chacun des *Team Leader* d'organiser ensuite des réunions avec chaque membre de leur propre équipe.

Selon les déclarations faites par les représentants de l'employeur, il avait été constaté de la part de l'employeur qu'il y avait certains inconvénients dans le système existant en ce qui concerne l'organisation de ce département, raison pour laquelle dans un souci d'optimisation de ce service, il avait été décidé que désormais, il ne pouvait y avoir plus qu'un seul *Team Leader* et que celui-ci ne pouvait plus travailler en tant que membre de l'équipe shift, mais devait être présent durant la journée.

Ainsi D. a déclaré que déjà avant la réorganisation, les réunions hebdomadaires (...) étaient préparées par F. et lui-même. Assistait à cette réunion ensuite le membre de l'équipe SHIFT en service.

Quant au choix de la personne pour le nouvel poste, s'il se dégage des déclarations des parties que E., avait été demandé si ce poste l'intéressait, il faut cependant constater que tel

ne semble pas avoir été le cas pour le requérant et que celui-ci avait été informé à son retour de congé que désormais, un autre collègue, F., allait revêtir le poste de *Team Leader* et qu'il serait Shift Leader de son équipe. Le requérant se plaint d'avoir été ainsi mis devant le fait accompli de ce changement.

Il résulte de la nouvelle job description (traduction française) que le ***Shift Leader (...)*** est un *membre senior de l'équipe (...)*. » Il est responsable « *de la documentation concernant les Procédures Opérationnelles ainsi que de la conception et l'installation du centre des (...)*. *Il/Elle participe aux réunions de revue de conception de l'Ingénierie des systèmes (...)* en fournissant des besoins liés aux concepts opérationnels (*Operations concepts*).

Suit à cette description générale une liste de tâches incombant au *Shift Leader (...)*:

(...).

Les parties sont d'accord pour dire que depuis la réorganisation, il n'y a eu pas de changement dans les conditions de travail quotidiennes au sein de l'équipe du *Shift*. Il est encore constant en cause que le salaire du requérant n'a pas non plus été modifié.

Il résulte de la comparaison des organigrammes que l'employeur a changé le titre des deux anciens *Team Leader* en celui de *Shift leader* et a intercalé entre leur échelon et celui de *Ground Operation* le poste « (...) » qui figurait avant sur le même niveau que les deux *Team Leader*.

Contrairement aux affirmations du requérant, il résulte de la description de poste du *Shift Leader* que A. reste toujours chef de son ancienne équipe. A côté de ses fonctions de maintenance des systèmes de communication, il lui incombe également des tâches spécifiques de chef d'équipe tenant notamment au contrôle de l'exécution des tâches effectuées par son équipe et des procédures de travail.

Si des fonctions de formation ne sont pas reprises nommément dans la nouvelle description des tâches, il résulte cependant de la liste des compétences requises pour le poste de *Shift Leader* qu'il faut des « *strong organisational skills and training ability*. » Quant à ses compétences de formateur, il faut cependant noter que le requérant n'a pas donné d'exemples concrets de formations qu'il aurait données ou mis en place pour son équipe, de sorte qu'il faut en déduire qu'il n'y a pas eu de modification significatives de ses conditions de travail à ce sujet.

Quant aux fonctions managériales, il faut relever qu'à part le volet des évaluations de son équipe et de la fixation des objectifs, qui sont désormais faites par le nouveau *Team Leader*, A. ne justifie pas d'autre changement.

Or, compte tenu du fait que les évaluations constituent des tâches annuelles concernant 5 membres de l'équipe, l'abandon de cette tâche ne porte pas sur un élément essentiel de son contrat de travail.

Quant à sa relation avec le nouveau *Team Leader*, il résulte de sa nouvelle affectation qu'en tant que *Shift Leader*, il doit coordonner certaines tâches concernant les procédures de travail avec celui-ci, tandis qu'avant, ces tâches ont été faites en collaboration avec le (...) et le *Senior Manager*. Il en résulte que le seul changement est celui de l'interlocuteur du requérant mais que les tâches sont restées sensiblement les mêmes. Ce changement ne porte dès lors pas non plus un élément essentiel de son contrat de travail.

Quant aux nouvelles attributions liées à l'élaboration de la documentation écrite des procédures de travail, les parties ont affirmées qu'il n'y a pas encore eu de mise en place la concernant, compte tenu du litige en cours. En réponse aux craintes émises par le requérant quant au travail fastidieux l'attendant, l'employeur a répondu qu'il n'attendait pas de lui un travail incombant normalement aux ingénieurs mais simplement la formulation par écrit des méthodes de travail déjà pratiquées par son équipe afin de permettre à d'autres équipes dans d'autres localisations de profiter de l'expérience de l'équipe à (...). Les représentants de l'employeur ont déclaré qu'il avait été décidé d'attribuer ces nouvelles tâches au requérant, qui avait justement le profil et l'expérience nécessaire pour le faire. Il n'est cependant pas établi que cette nouvelle tâche soit d'une difficulté telle qu'elle entraîne un changement significatif des conditions de travail.

A. ne reste dès lors en défaut de rapporter la preuve que la réorganisation décidée par son employeur en été 2016 et le changement de son titre ont eu pour effet un changement essentiel dans ses conditions de travail.

A défaut d'établir une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail, sa demande est à rejeter pour être non fondée.

Succombant à sa demande, le requérant est également à débouter de sa demande introduite sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

La société B. ne justifiant pas l'iniquité requise aux termes de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de rejeter sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

## PAR CES MOTIFS

**La Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement et en premier ressort**

**vidant** l'ordonnance du 22 décembre 2016,

**dit** la demande de A. **non fondée**,

**rejette** les demandes respectives de A. et de la société B. sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

**condamne** A. aux frais et dépens de l'instance.

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.