

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 2127/23
L-TRAV-68/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 11 JUILLET 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Laurent BAUMGARTEN
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Clément SCUVÉE, avocat à la Cour, demeurant à L-2163 Luxembourg, 23, avenue Monterey,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Clément SCUVÉE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Cathérine HORNUNG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 30 janvier 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 21 février 2023.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 22 juin 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Clément SCUVÉE, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Catherine HORNUNG.

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 30 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour voir dire que la modification unilatérale et substantielle de son contrat de travail est abusive et pour voir condamner la partie défenderesse à lui payer de ce chef le montant de 3.000.- € à titre de préjudice moral.

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.500.- € à titre de ses frais et honoraires d'avocat.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

A l'audience du 22 juin 2023, la requérante a demandé acte qu'elle diminuait sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat à la somme de 1.269,50 €

Elle a finalement demandé acte qu'elle diminuait sa demande en paiement d'une indemnité de procédure à la somme de 1.269,50 €

Acte lui en est donné.

I. Quant à la demande de la requérante tendant à voir déclarer la modification de son contrat de travail abusive

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée au présent jugement.

Elle fait plus particulièrement exposer

- qu'elle a été engagée par la partie défenderesse en qualité de responsable des programmes depuis le 3 septembre 2019 suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 2 septembre 2019 ;
- qu'au cours de l'année 2021 et au début de l'année 2022, elle a été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, Monsieur PERSONNE2.) ;
- qu'afin de la garder au sein de l'entreprise et d'assurer sa santé et sa sécurité, la partie défenderesse lui a alors proposé de changer sa fonction afin qu'elle ne travaille plus sous la supervision de Monsieur PERSONNE2.) ;
- qu'au cours d'une discussion qui s'est tenue le 18 mars 2022 avec PERSONNE3.), le PDG de l'agence, ce dernier lui a proposé de devenir directrice du développement, respectivement directrice adjointe du développement, à compter du 1^{er} juin 2022 ;
- qu'en date du 3 mai 2022, le directeur de l'agence PERSONNE4.) a réuni ses collègues de travail pour leur annoncer sa promotion ;
- que son entrée en fonction dans les nouvelles fonctions a cependant constamment été repoussée, pour des raisons inexplicables, d'abord à septembre 2022, puis à la fin de l'année 2022 ;
- qu'elle a finalement en date du 22 décembre 2022 reçu de la part de la partie défenderesse un projet d'avenant à son contrat de travail avec une entrée en fonction à son nouveau poste pour le 1^{er} janvier 2023 ;
- qu'elle s'est vite aperçue que le poste qui lui était proposé dans cet avenant ne correspondait pas aux discussions qu'elle a eues avec PERSONNE3.) ;
- qu'en effet, au lieu de devenir directrice ou directrice adjointe du développement comme initialement prévu, elle s'est vue proposer le poste de « development manager » dont les fonctions sont d'une toute autre nature et qui n'ont jamais fait l'objet de la moindre discussion avec la partie défenderesse ;
- qu'elle a tout de suite soulevé la problématique auprès de PERSONNE4.) et qu'elle lui a notifié son désaccord dès le 23 décembre 2022 juste avant de partir en congé ;
- que ce dernier lui a promis d'en discuter à son retour de congé programmé pour le 9 janvier 2023 ;
- que comme personne n'est revenu vers elle à son retour de congé, elle a provoqué une réunion le 20 janvier 2023 avec PERSONNE4.) et PERSONNE3.) afin de leur faire part une fois de plus de son désaccord avec le contenu de l'avenant et notamment avec le titre de son nouveau

poste de travail, les tâches attribuées par ce nouveau poste de travail, les objectifs fixés unilatéralement par la partie défenderesse avec menace de licenciement en cas de non-atteinte et la problématique des commissions variables ;

- que le 27 janvier 2023 à 10.40 heures, elle a notifié par e-mail à PERSONNE5.), directrice des ressources humaines, les raisons de son désaccord, afin de conserver une trace écrite des discussions passées ;
- qu'une heure plus tard, aux alentours de 11.45 heures, PERSONNE5.) est venue la voir en compagnie de PERSONNE4.) afin de lui tendre un courrier notifiant son changement d'affectation obligatoire avec effet au 30 janvier 2023 pour le poste de « development manager » ;
- que la veille d'un week-end, elle a ainsi été mise au pied du mur ;
- que dans la foulée, PERSONNE5.) lui a précisé que le projet d'avenant du 22 décembre 2022 est nul et non avenant et elle lui a remis une description de poste de quatre pages en lui précisant qu'elle n'avait pas d'autre choix que d'accepter la modification de ses conditions de travail ;
- que cette description de poste reprend la description faite dans l'avenant du 22 décembre 2022, mais qu'elle lui retire tous les avantages éventuels liés à cette nouvelle fonction, dont les commissions variables ;
- qu'il s'agit d'une modification substantielle de son contrat de travail notifiée en dehors des règles édictées par l'article L.121-7 du code du travail.

En droit, la requérante fait valoir

- que l'article L.121-7 du code du travail est d'application alors que la modification unilatérale de son contrat de travail porte sur les éléments essentiels de son contrat de travail ;
- que le titre de poste, ainsi que l'ensemble de ses fonctions et de ses tâches, ont été profondément modifiés ;
- qu'ensuite, son lieu de travail et le type de son travail ont été modifiés alors qu'elle est passée d'un travail de bureau au siège social de la partie défenderesse à un travail principalement mobile sur l'ensemble du secteur géographique couvert par l'agence ;
- que cette modification l'a donc fait passer d'un poste sédentaire à un poste d'itinérant que l'on peut comparer à celui d'un commercial, nécessitant notamment de parcourir le Grand-Duché de Luxembourg pour identifier des biens immobiliers intéressants pour l'agence, de visiter physiquement des terrains, de représenter la partie défenderesse auprès de collectivités, services administratifs et propriétaires et de rendre très régulièrement visite aux vendeurs et aux propriétaires ;
- que de plus, la nouvelle description de poste l'oblige à rendre compte de son activité par des rapports quotidiens et hebdomadaires dont la fréquence intenable laisse déjà imaginer une certaine forme de harcèlement en l'absence de ces échéances, ce d'autant plus que la « job description » précise que ces rapports et échéances constituent une obligation déterminante du contrat ;

- que la nouvelle « job description » précise encore que des objectifs annuels lui seront fixés de manière unilatérale, qu'ils constituent une condition déterminante du nouveau contrat et que la non-réalisation des objectifs pourra entraîner la résiliation du contrat de travail ;
- qu'il s'agit également là de modifications substantielles de son contrat de travail alors qu'elle n'avait jusque-là aucun objectif annuel de fixé et aucune obligation de reporting de son activité particulière ;
- qu'il y a encore lieu de noter que les objectifs ne ressortent nullement de la description de poste, ni du courrier de PERSONNE5.) daté du 27 janvier 2023 ;
- que ces objectifs lui sont inconnus et qu'ils n'ont jamais été discutés avec elle, de sorte qu'elle n'est pas en mesure de connaître la faisabilité des objectifs et donc de se représenter ses futures conditions effectives de travail ;
- qu'enfin, la « job description » fait référence à au moins quatre reprises à un article 4 qui n'existe pas, la fiche descriptive se limitant à trois articles ;
- qu'à la lecture du texte, il s'agit visiblement d'un élément essentiel des nouvelles fonctions proposées ;
- qu'elle ne connaît pas l'article 4 auquel il est fait référence, de sorte qu'il ne lui est pas possible de comprendre l'étendue de ses nouvelles fonctions ;
- qu'il y partant conformément à l'article L.121-7 du code du travail lieu de déclarer nulle et de nul effet la modification unilatérale de son contrat de travail lui notifiée le 27 janvier 2023 et devant prendre effet le 30 janvier 2023.

La partie défenderesse conteste en premier lieu la version des faits que la requérante a exposée dans sa requête.

Elle conteste d'abord que la requérante ait été moralement harcelée par Monsieur PERSONNE2.).

Elle fait ensuite valoir que c'est la requérante qui a demandé à pouvoir changer de poste faute de quoi elle quitterait la société.

Elle conteste ensuite que PERSONNE3.) ait proposé le poste de directrice du développement, respectivement le poste de directrice adjointe du développement, à la requérante.

Elle soutient que c'est la requérante qui a demandé à avoir l'un de ces postes.

Elle fait cependant valoir qu'elle n'a pas pu accéder à la demande de la requérante alors qu'elle n'aurait pas eu l'expérience nécessaire et qu'elle n'aurait pas pu manager ses collègues.

Elle conteste ensuite que PERSONNE4.) ait annoncé la promotion de la requérante à ses collègues de travail.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE4.) leur a seulement indiqué qu'elle changerait de fonction.

Elle conteste ensuite avoir repoussé les nouvelles fonctions de la requérante.

Elle fait valoir qu'elle a indiqué à la requérante qu'il fallait lui trouver un remplaçant et qu'elle devait former le remplaçant pour assurer la transition.

Elle conteste finalement qu'elle ait proposé le poste de « development manager » à la requérante au lieu du poste de directrice ou directrice adjointe du développement.

En droit, la partie défenderesse fait valoir que la demande de la requérante n'est pas fondée.

Elle fait en effet valoir que le tribunal n'est saisi que du dispositif de la requête.

Elle fait ainsi en premier lieu valoir que la requérante n'a pas demandé la nullité de la modification substantielle de son contrat de travail dans ce dispositif.

Elle fait ensuite valoir que la requérante soutient dans sa requête que la modification unilatérale et substantielle de son contrat de travail est abusive.

Elle fait ainsi valoir que la requérante demande dans la motivation de sa requête une indemnisation du fait du caractère abusif de la modification unilatérale et substantielle de son contrat de travail

Elle fait encore valoir que la requérante demande dans le dispositif de sa requête à voir dire que la modification unilatérale et substantielle de son contrat de travail est abusive.

Elle fait cependant valoir que l'article L.121-7 ne prévoit pas cette sanction.

Elle fait ainsi valoir que cet article ne prévoit que la nullité de la modification substantielle du contrat de travail du salarié en sa défaveur.

Elle fait partant valoir qu'il n'existe pas de base légale pour invoquer le caractère abusif d'une modification substantielle d'un contrat de travail et qu'aucune sanction n'est prévue de ce fait par le code du travail.

Elle fait partant valoir que la demande de la requérante tendant à voir déclarer abusive la modification de son contrat de travail n'est pas fondée et elle demande en conséquence à voir rejeter la demande en indemnisation du dommage que la requérante aurait subi du fait de cette modification abusive.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir qu'il y a au printemps de l'année 2022 eu des discussions entre les parties au litige lors desquelles la requérante aurait demandé un poste plus attractif.

Elle soutient que la requérante a accepté ce changement de fonction et qu'elle a été en attente d'un document qui documente ce changement de fonction.

Elle fait cependant valoir que lorsqu'elle a reçu l'avenant à son contrat de travail, l'intitulé de son poste lui a posé problème.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a biffé la mention de « development manager » et qu'elle a ajouté celle de directeur du développement.

Elle fait en effet valoir à ce sujet que la requérante voulait avoir la deuxième place dans l'agence.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'a fait aucun commentaire sur la mobilité du deuxième poste par rapport au premier poste.

Elle fait ensuite valoir que la requérante s'est attaquée à des choses qui seraient logiques en droit du travail.

Elle fait en effet valoir qu'un employeur peut en vertu de son droit de contrôle demander des rapports à son salarié.

Elle fait ainsi valoir que la requérante cherche des prétextes pour justifier une modification de son contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir que l'avenant a été plus favorable à la requérante, de sorte que la modification de son contrat de travail n'aurait pas été en sa défaveur.

Elle fait en effet valoir que la requérante devait de par sa nouvelle fonction toucher des commissions en plus de sa rémunération fixe telle qu'elle serait prévue dans son contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir que le contrat de travail prévoyait déjà que la requérante devait faire des déplacements et que son poste n'a partant pas été sédentaire.

Elle fait en effet valoir à ce sujet que la requérante avait une voiture de fonction et qu'elle s'est déplacée.

Elle fait ainsi valoir que le seul problème de la requérante a été l'intitulé de son poste.

Elle fait finalement valoir que la requérante est restée en défaut de prouver qu'elle a substantiellement modifié son contrat de travail en sa défaveur.

Elle demande partant à titre subsidiaire à voir rejeter les arguments de la requérante.

La partie défenderesse verse finalement afin de prouver sa version des faits les attestations testimoniales de PERSONNE5.) et de PERSONNE4.) au dossier.

La requérante fait répliquer que la partie défenderesse n'a pas pu se méprendre sur le fondement de sa demande.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse a abusé de son droit de modifier son contrat de travail sans lui notifier un préavis.

En ce qui concerne ensuite les attestations testimoniales que la partie défenderesse a versées au dossier, la requérante en demande le rejet.

En ce qui concerne plus particulièrement l'attestation testimoniale de PERSONNE5.), la requérante fait valoir que PERSONNE5.) lui a notifié son changement de poste, de sorte qu'elle aurait représenté la partie défenderesse et qu'elle serait partie au litige.

En ce qui concerne finalement l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), la requérante fait valoir que PERSONNE4.) est le directeur général de la partie défenderesse et qu'il se confond partant avec l'entreprise.

Elle fait encore valoir que cette attestation n'est pas précise alors qu'elle ne serait notamment pas datée dans le temps.

Elle fait ainsi valoir que cette attestation n'indique pas quand elle aurait donné son refus d'accepter le poste.

Elle fait finalement valoir que les deux attestations testimoniales de la partie défenderesse sont contradictoires.

La requérante fait ainsi valoir que PERSONNE5.) parle de son souhait de changer de poste, tandis que PERSONNE4.) parle de sa volonté de quitter la société.

La partie défenderesse fait répliquer que le tribunal est saisi par le dispositif de la requête qui formerait le contrat judiciaire.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a pas demandé la nullité de la modification de son contrat de travail dans le dispositif de sa requête.

Elle soutient ensuite que ses attestations testimoniales sont recevables.

Elle fait finalement valoir qu'il n'y a pas de contradiction dans les mots de PERSONNE5.) et ceux de PERSONNE4.).

La partie défenderesse fait ainsi valoir que c'est parce que la société a voulu éviter que la requérante quitte la société qu'elle lui a proposé un changement de poste.

La requérante fait répliquer que la conséquence du caractère abusif d'une modification substantielle du contrat de travail est sa nullité et que le tribunal doit en tirer les conséquences.

B. Quant aux motifs du jugement

Il appert à la lecture de la requête que la requérante a demandé la nullité de la modification de son contrat de travail dans la motivation de sa requête, sans la demander dans le dispositif de sa requête.

Or, il a été décidé qu'une demande libellée dans les motifs d'un acte introductif d'instance est à déclarer irrecevable à défaut de formulation d'une demande en condamnation afférente dans le dispositif de l'acte introductif d'instance qui seule saisit la juridiction.

La demande de la requérante tendant à voir constater la nullité de la modification de son contrat de travail doit dès lors être déclarée irrecevable.

La requérante demande au contraire dans le dispositif de sa requête à voir déclarer la modification de son contrat de travail abusive.

Or, cette demande doit être rejetée à défaut de base légale.

La demande de la requérante tendant à se voir indemniser le préjudice moral qu'elle aurait subi du fait du caractère abusif de la modification de son contrat de travail doit partant également être rejetée.

II. Quant à la demande de la requérante tendant à se voir rembourser ses frais et honoraires d'avocat

A. Quant aux moyens des parties a litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.269,50 € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'elle a dû déboursier dans la présente affaire.

Elle base cette demande sur les articles 1142 et suivants du code civil, respectivement sur les articles 1382 et 1383 de ce code.

La partie défenderesse se rapporte à la sagesse du tribunal en ce qui concerne la demande de la requérante en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

B. Quant aux motifs du jugement

Etant donné que les demandes de la requérante ont été déclarées irrecevables ou rejetées, sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat doit également être rejetée.

III. Quant à la demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.269,50 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être rejetée eu égard à l'issue du litige.

IV. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

La dernière demande de la requérante doit au vu de l'issue du litige également être rejetée.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) tendant à voir déclarer nulle la modification de son contrat de travail irrecevable ;

déclare sa demande recevable en la forme pour le surplus ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle diminue sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat à la somme de 1.269,50 €;

lui **donne** finalement acte qu'elle diminue sa demande en paiement d'une indemnité de procédure à la somme de 1.269,50 €;

rejette la demande de PERSONNE1.) tendant à voir déclarer la modification de son contrat de travail abusive ;

rejette sa demande d'indemnisation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de la modification abusive de son contrat de travail ;

rejette sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat ;

rejette sa demande en paiement d'une indemnité de procédure ;

rejette sa demande en exécution provisoire du présent jugement ;

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 Yves ENDERS, 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. Yves ENDERS