

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2093 / 2023
L-TRAV-472/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
10 JUILLET 2023**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Radu Alain DUTA, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl., établie et ayant son siège
social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,
inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro
NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Laura BACH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 30 août 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 19 septembre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 3 juillet 2023. Lors de cette audience Maître Radu Alain DUTA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Laura BACH répliqua pour la société défenderesse.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 30 août 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) Sàrl devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir :

- dire que son affectation au sein du service « *disposition* », suivant décision de la société SOCIETE1.) Sàrl du 3 mars 2022, constitue une modification substantielle de son contrat de travail en sa défaveur,
- constater que les formes prescrites à l'article L.121-7 du code de travail n'ont pas été respectées par la société SOCIETE1.) Sàrl, partant, dire que la modification en question est nulle et de nul effet,
- ordonner, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard, sa réaffectation de la partie requérante au sein de ses fonctions de « *Field Manager Audi* » dernièrement remplies au sein de l'entreprise.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) Sàrl aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 2.000 euros.

Société SOCIETE1.) Sàrl

À l'audience du 3 juillet 2023, la société SOCIETE1.) Sàrl conclut au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits constants et pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'« *employé technique au service après-vente, sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure qui tiendra compte des aptitudes professionnelles et personnelles du salarié ou des besoins de l'employeur* » par la société SOCIETE1.) Sàrl suivant contrat de travail à durée indéterminée du 3 janvier 2002, prévoyant une prise d'effet au à la même date.

Il a ensuite occupé successivement les postes de « *Field Manager Audi After Sales* » (2004-2014) et de « *Sales Field Manager Audi* » (de 2014 à mars 2022).

Par courriel du 3 mars 2022, le *sales manager* de la société SOCIETE1.) Sàrl, PERSONNE2.), s'est exprimé dans les termes suivants :

« (...) *Léif Geschäftspartner,*

Hiermit möchte ich euch mitteilen, dass es im Audi Team eine Umstrukturierung des Personals geben wird. Diese wird sein wie folgt:

- *PERSONNE3.) wechselt zu den Kollegen von VW.*
- *PERSONNE1.) übernimmt den aktuellen Posten von PERSONNE3.) in der Dispo.*
- *Die Stelle des Sales Field Manager Audi wird neu ausgeschrieben.*

Die Einarbeitungsphase wird am kommenden Montag, den 7. März 2022, beginnen (...) ».

Au poste de « *Disposent* », PERSONNE1.), qui est actuellement toujours au service de la société SOCIETE1.) Sàrl mais se trouve en incapacité de travailler pour cause de maladie depuis l'annonce de changement d'affectation précitée, perçoit la même rémunération qu'au poste de « *Sales Field Manager Audi* ».

Motifs de la décision

Quant au moyen de PERSONNE1.) tiré de la nullité d'une modification substantielle de son contrat de travail en sa défaveur

- *Moyens des parties*

À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose qu'en janvier 2022, la direction lui aurait demandé d'effectuer une présentation de sa vision, dans le cadre de la préparation de l'entreprise pour le futur sous le slogan « *Stratégie 2030* » et il se serait pleinement investi dans ce projet, qui aurait montré une reconnaissance certaine de

son travail et de son expérience. Du 10 au 23 février 2022, il aurait été en arrêt maladie pour cause d'infection au virus de la Covid-19 avec complications. Son retour au bureau aurait été marqué par une invitation via *Teams* pour une réunion dont l'objet était « *Restructuration Losch 2022* ». Convaincu que cette réunion consistait en un premier exposé de l'avancement de ses réflexions au titre de la « *Stratégie 2030* », il s'y serait rendu, non sans avoir préparé sa documentation. En réalité, l'objet de la réunion aurait été tout autre : le *brand manager* PERSONNE4.) aurait annoncé que PERSONNE1.) devait quitter son service actuel pour substituer une employée du service « *Disposition* » ayant déposé sa candidature en interne pour un autre poste. Il aurait immédiatement protesté contre cette révision unilatérale de son contrat de travail en indiquant que ce poste ne l'intéressait pas, en ce qu'il constituerait une réelle dévalorisation de ses connaissances, compétences et expérience. En outre, le fait de devoir servir de substitut pour un poste dont le titulaire a demandé une mutation revêtirait un caractère d'autant plus humiliant. Le poste au service « *Disposition* » lui imposé consisterait en substance à facturer les voitures venant des usines aux concessionnaires et à faire suivre les commandes des concessionnaires vers les usines, en essayant de coordonner leur production en fonction des délais souhaités par les garages. Il s'agirait de prestations purement administratives pour lesquelles il serait d'usage d'affecter des personnes débutantes, fraîchement sorties de leurs écoles, ou avec peu d'expérience. Le poste litigieux serait en décalage total avec son expérience au sein de l'entreprise, ses responsabilités et ses qualifications certifiées de « *Field Manager* ». En dépit de ses protestations, il lui aurait été répliqué qu'il ne s'agissait pas d'une proposition, mais bien d'un ordre de la direction et moins d'une heure après la réunion, le courriel précité du 3 mars 2022 aurait été envoyé par le *sales manager* de la société SOCIETE1.) Sàrl, PERSONNE2.). Il s'agirait là d'une modification contractuelle purement verbale, aucune forme prescrite par l'article 121-7 du code du travail n'ayant été respectée, de sorte que ladite modification serait nulle. Ayant « *l'amour de cette entreprise* », il la ressentirait comme une « *mise au placard* ».

La société SOCIETE1.) Sàrl conteste l'applicabilité de l'article 121-7 du code du travail à ce qu'elle considère comme mesure à caractère non substantiel s'inscrivant dans une restructuration de l'entreprise, en ce que les nouvelles tâches de PERSONNE1.) ne seraient que très légèrement différentes et qu'il n'y a pas eu pas de modification des conditions salariales. Elle renvoie à la clause figurant à l'article 3 du contrat de travail de PERSONNE1.) suivant laquelle toute affectation serait « *sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure* ». Les deux postes en cause ne seraient pas fondamentalement différents : l'un serait plus tourné vers l'extérieur, l'autre plus vers l'intérieur de la société. Le poste de « *Sales Field Manager Audi* » existerait encore, mais la personne qui l'occupe à présent n'exercerait plus les mêmes fonctions que PERSONNE1.) dans le temps. Il n'existerait pas de volonté de mise au placard ni de reproche par rapport au travail fourni par PERSONNE1.), il s'agirait simplement d'une mesure qu'aurait commandée le projet de restructuration.

- *Appréciation*

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 ».

Il y a tout d'abord lieu de déterminer s'il y a eu modification substantielle des conditions de travail du requérant en sa défaveur au sens de l'article L.121-7 du code du travail.

Tous les changements opérés dans une relation de travail ne rentrent pas dans le cadre dudit article, impliquant le respect de certaines formalités de notification. Le contrat de travail fait la loi entre parties. Ses éléments essentiels ne peuvent être modifiés en défaveur du salarié, le cas échéant, que d'un commun accord des parties ou en respectant la procédure prévue à l'article L.121-7 du code du travail. Pour être sujette à l'article L.121-7 du code du travail invoqué par le requérant, la modification effectuée par la partie défenderesse doit porter sur une clause essentielle du contrat de travail et avoir été opérée en sa défaveur. En effet, l'employeur peut toujours procéder de manière unilatérale et même sans observer les formalités de l'article L.121-7 à une modification non substantielle du contrat de travail de son salarié (Cour, 5 juin 2003, rôle n° 26144). Cette modification se fait sous le contrôle du juge auquel il appartient, en cas de litige, d'en apprécier le caractère substantiel ou non. Pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat de travail 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 déterminées à contracter. À 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.

Pour relever de l'article L. 121-7 du code du travail, la modification doit non seulement être unilatérale, mais doit encore porter sur une clause essentielle/substantielle du contrat et être en défaveur du salarié. La charge de la preuve de la modification unilatérale en défaveur du salarié incombe à ce dernier. Il ne suffit pas que le salarié ressente le changement opéré comme préjudiciable, mais il faut qu'un désavantage objectif résulte de la modification (Cour, 3^{ème} ch., 3 janvier 2019, rôle n° CAL-2018-00121).

En l'espèce, au vu des éléments du débat, il y a lieu de retenir que :

- le niveau de rémunération est resté le même pour PERSONNE1.) au poste de « *Disposent* » et il n'y a eu aucun changement au niveau de la localisation de son lieu de travail ou de ses horaires de travail,
- si le poste de « *Disposent* » comporte en substance des tâches de contrôle et de commandes, donc des tâches administratives, ces dernières existent également dans la description de poste du « *Sales Field Manager Audi* » : « (...) »

support concernant des mesures de formation et des projets [...] enregistrement et synthèse des réclamations des concessionnaires, faire des statistiques (...) »,

- l'affirmation de PERSONNE1.) suivant laquelle le poste de « *Disposent* » serait nécessairement synonyme de « *prestations purement administratives pour lesquelles il serait d'usage d'affecter des personnes débutantes, fraîchement sorties de leurs écoles, ou avec peu d'expérience* » n'est aucunement documentée et reste dès lors à l'état de pure allégation,
- la possibilité d'apporter des modifications aux conditions initiales de travail convenues entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) Sàrl suivant contrat de travail conclu le 3 janvier 2002 se trouve expressément prévue par ce dernier : une embauche en qualité d'« *employé technique au service après-vente, sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure qui tiendra compte des aptitudes professionnelles et personnelles du salarié ou des besoins de l'employeur* »,
- ainsi, s'il a pu bénéficier, dans sa carrière auprès de la société SOCIETE1.) Sàrl, d'autres postes que son poste initial d'« *employé technique au service après-vente* » grâce aux stipulations qui précèdent, il demeure qu'en l'espèce, au regard des mêmes stipulations, un « *besoin de l'employeur* » se trouve établi, suite au départ d'une collègue (« *PERSONNE3.) wechselt zu den Kollegen von VW* »),
- le profil du nouveau « *Sales Field Manager Audi* » que la société SOCIETE1.) Sàrl a voulu recruter dans la suite des mesures ayant fait l'objet du courriel précité du 3 mars 2022 requiert d'« *être titulaire d'un diplôme universitaire, Bac+3 dans le domaine de la gestion d'entreprise ou de la vente ou formation, respectivement similaire* » ; la formulation de ces exigences constitue une expression admissible du pouvoir de direction de l'employeur et PERSONNE1.) n'établit pas qu'il remplirait les critères précités.

Par conséquent, si PERSONNE1.) a pu se sentir blessé tant par le fond que par la forme de la mesure de son employeur matérialisée à travers le courriel précité du 3 mars 2022, ses objections ne résistent pas à une analyse *in concreto* de la situation juridique.

Dans les conditions ainsi exposées, la mesure d'affectation de PERSONNE1.) au poste de « *Disposent* » par la société SOCIETE1.) Sàrl ne constitue ni une modification d'une clause essentielle du contrat de travail du requérant en sa défaveur ni une utilisation abusive du pouvoir de direction de l'employeur.

Il y a dès lors lieu de retenir que PERSONNE1.) n'a pas prouvé que l'employeur a procédé à une modification d'une clause substantielle du contrat de travail en violation des dispositions de l'article L.121-7 du code du travail, de sorte que ses demandes principales laissent d'être fondées.

Accessoires

- *Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, il est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

- o *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit non fondées les demandes principales de PERSONNE1.),

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

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

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière