

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 651/24  
L-TRAV-763/23

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### AUDIENCE PUBLIQUE DU MERCREDI, 21 FEVRIER 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Liliana DOS SANTOS ALVES  
Michel DI FELICE  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par la société à responsabilité limitée Krieg Avocat Conseil, établie au 9, Avenue Jean-Pierre Pescatore, L-2324 Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B276793, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

**ET:**

## **SOCIETE1.) SARL,**

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

### **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie 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.A R.L., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Julie TISSERAND, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

### **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 8 décembre 2023, sous le numéro fiscal 763/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 22 janvier 2024. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 14 février 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

### **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

#### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 8 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir « prononcer la nullité de la modification avec effet immédiat de la clause relative à la durée du travail » de son contrat de travail.

La requérante conclut également à la condamnation de la société défenderesse à lui payer, à titre d'arriérés de salaire des mois d'octobre et novembre 2023, la somme de 3.474 euros, augmentée des intérêts légaux.

Elle demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui remettre, sous peine d'astreinte, des fiches de salaire rectifiées pour le mois d'octobre et novembre 2023.

La requérante demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL au paiement des frais et dépens de l'instance et d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Elle demande finalement que le jugement soit assorti de l'exécution provisoire.

A l'audience des plaidoiries du 14 février 2024, PERSONNE1.) a augmenté sa demande en paiement d'arriérés de salaire au montant de 8.686 euros pour la période d'octobre 2023 à janvier 2024.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SARL a conclu reconventionnellement au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

## II. Les faits

PERSONNE1.) expose qu'elle est au service de la société SOCIETE1.) SARL depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021 ; son contrat de travail a été transféré par la société SOCIETE2.) SARL à la société défenderesse avec reprise d'ancienneté au 1<sup>er</sup> septembre 2014.

Par courrier du 28 septembre 2023, la société défenderesse a notifié à PERSONNE1.), la lettre suivante :

### SCAN DE LA LETTRE DE MODIFICATION

Par courrier du 4 octobre 2023, la requérante a contesté la modification de son temps de travail et elle a indiqué qu'elle considérait que le courrier était nul, tout en annonçant qu'elle continuerait à prêter ses heures de travail tel que prévu dans son contrat de travail.

## III. Prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.) soutient que la réduction de son temps de travail de temps plein à mi-temps, avec réduction proportionnelle de sa rémunération, constitue une modification d'une condition essentielle du contrat de travail en sa défaveur. Elle est également d'avis que cette modification est intervenue avec effet immédiat.

Or, en application de l'article L.121-7 du Code du travail, une telle modification ne serait possible qu'en présence d'un ou de plusieurs motifs graves qui devraient être énoncés dans la lettre de modification avec précision.

En l'espèce, aucun des motifs énoncés ne serait constitutif d'un motif grave susceptible de justifier une modification avec effet immédiat de la clause essentielle du contrat de travail relative au temps de travail. En tout état de cause, aucune des raisons énumérées ne serait exposée avec la précision requise par la loi et la jurisprudence en la matière.

A défaut pour la société employeuse d'avoir respecté les prescriptions légales en matière de modification unilatérale avec effet immédiat d'une clause essentielle du contrat de travail, il y aurait lieu de constater la nullité de la modification imposée à la requérante.

En application de la modification notifiée le 28 septembre 2023, la société SOCIETE1.) SARL aurait, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023, rémunéré la requérante sur base d'un mi-temps, soit 86,5 heures de travail par mois. La requérante réclame le paiement de la différence entre le salaire pour un temps plein et le salaire qui lui a été effectivement payé pour les mois d'octobre à décembre 2023 (3 x 1.737 euros). En ce qui concerne le mois de janvier 2024, elle fait plaider qu'à la date des plaidoiries (14 février 2024), elle n'avait encore perçu aucun montant de sorte qu'elle a mis en compte la totalité du salaire, soit un montant de 3.474 euros.

La société SOCIETE1.) SARL fait plaider que la modification notifiée le 28 septembre 2023 ne constituerait pas une modification avec effet immédiat. Il résulterait en effet du dernier paragraphe de la lettre que la société défenderesse a observé un délai de préavis de 4 mois.

Cette modification avec préavis serait dès lors intervenue dans les conditions et selon les formes prévues par l'article L.121-7 du Code du travail de sorte que la demande tendant à voir constater sa nullité serait irrecevable.

La société SOCIETE1.) SARL est par ailleurs d'avis que face à la modification avec préavis qui lui a été notifiée dans les formes requises par la loi, la requérante aurait dû solliciter la communication des motifs de la modification. Or, PERSONNE1.) n'a pas demandé à la société SOCIETE1.) SARL de lui fournir les raisons de cette modification. Dans ces circonstances, la charge de la preuve du caractère abusif de la motivation lui incomberait et force serait de constater que la requérante reste en défaut d'apporter le moindre élément probant en ce sens. La modification serait dès lors devenue définitive à partir du 1<sup>er</sup> février 2024.

A titre plus subsidiaire, la société SOCIETE1.) SARL conteste les montants réclamés à titre d'arriérés de salaire. Elle donne à considérer que depuis le mois de mars 2022, PERSONNE1.) ne travaillait plus à temps plein. En effet, à compter de cette date, elle aurait travaillé 153 heures par mois, le décompte de la requérante serait dès lors erroné dans la mesure où elle met en compte un salaire de base correspondant à un temps plein.

La société défenderesse est d'avis que la requérante peut, tout au plus, réclamer un montant de (3x1.335,19 euros) (sous réserve d'une éventuelle adaptation indiciaire) pour les mois d'octobre à décembre 2023. Elle reconnaît également que le salaire pour le mois de janvier 2024 n'a pas encore été versé, mais le montant mis en compte à ce titre par la requérante est contesté dans la mesure où il s'agit d'un salaire correspondant à un temps plein.

#### IV. Motifs de la décision

##### A. La modification du 28 septembre 2023

L'article L.121-7 du Code du travail dispose que :

*« 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 est indéniable que la diminution du temps de travail et, par voie de conséquence de la rémunération, constitue une modification en défaveur de la requérante portant sur une clause essentielle du contrat de travail. L'article L.121-7 du Code du travail est partant applicable en l'espèce.

Force est de constater que la lettre du 28 septembre 2023 indique, à son avant-dernier alinéa, que la modification prendra effet le 2 octobre 2023, soit à peine quelques jours après la date du courrier.

C'est en vain que la société SOCIETE1.) SARL se réfère au dernier alinéa de son courrier pour soutenir que la modification aurait été notifiée moyennant le respect d'un préavis de quatre mois. En effet, force est de constater, d'une part, que l'avant-dernier paragraphe fait état d'un effet au 2 octobre 2023 et, d'autre part, que la société SOCIETE1.) SARL a immédiatement mis en application la modification en versant à la requérante, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023, un salaire correspondant à 86,5 heures par mois et en lui remettant des fiches de salaire faisant état de 86,50 heures de travail (pièces 2 et 6 de Maître Krieg). Les affirmations de la société défenderesse selon lesquelles, cette réduction du salaire dès le mois d'octobre 2023 procèderait d'un malentendu avec le comptable reste à l'état de pure allégation à défaut pour la société de produire la moindre pièce établissant qu'elle a immédiatement réagi pour remédier à la situation dans les meilleurs délais.

Le Tribunal retient dès lors, à l'instar de la requérante, que la modification qui a été notifiée à PERSONNE1.) le 28 septembre 2023 constitue une modification unilatérale avec effet immédiat d'une clause essentielle de son contrat de travail.

Pour ce genre de modification, l'article L.121-7 impose, sous peine de nullité, le respect des formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10 du Code du travail.

L'article L.124-10 (3) du Code du travail prévoit notamment que « la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif ».

Par analogie avec la lettre de licenciement avec effet immédiat, la lettre notifiant une modification avec effet immédiat d'une condition essentielle du contrat de travail doit permettre au salarié concerné de connaître exactement le ou les motifs graves invoqués à son appui et d'en apprécier la gravité afin de déterminer en connaissance de cause quelle position adopter face à la modification qui lui est imposée. Cette condition est d'autant plus importante que lorsque la modification est notifiée dans les conditions requises, le salarié doit démissionner pour la contester.

Force est de constater à la lecture de la lettre du 28 septembre 2023 que les motifs indiqués ne sont pas exposés de manière précise.

En effet, la lettre fait état, en premier lieu, de « la situation économique actuelle dans le domaine de l'immobilier », sans fournir la moindre indication concrète en ce qui concerne la situation de la société SOCIETE1.) SARL. Il s'y ajoute, qu'en tout état de cause, des motifs d'ordre économique ne sont pas de nature à justifier une modification avec effet immédiat d'une clause essentielle d'un contrat de travail.

La société SOCIETE1.) SARL énumère par ailleurs des motifs d'ordre personnel qui sont cependant exprimés en des termes vagues et génériques sans le moindre exemple concret et circonstancié à l'appui.

Il s'y ajoute que le dernier paragraphe est de nature à semer la confusion en ce qui concerne, d'une part, le caractère immédiat de la mesure (d'ailleurs, le mandataire de la société défenderesse a essayé d'en tirer parti) et, d'autre part, la portée exacte de la lettre (que signifie « vous voudriez considérer votre contrat comme totalement résilié à partir du 01.02.2024 » ?). Ce paragraphe crée également une confusion en ce qui concerne les options de réaction. En effet, il laisse entendre que PERSONNE1.) pourrait - malgré son désaccord - s'abstenir de réagir jusqu'au 1<sup>er</sup> février 2024, alors qu'il appartient en principe au salarié qui refuse une modification (qui lui a été notifiée dans le respect de la procédure légale applicable), de tirer les conséquences qui s'imposent en démissionnant.

Il y a partant lieu de constater que le courrier du 28 septembre 2023 ne respecte pas les formes prescrites par l'article L.121-7 du Code du travail, d'une part, parce qu'il n'énonce pas avec précision les motifs de la modification et, d'autre part, parce qu'il est ambigu en ce qui concerne la date de prise d'effet de la mesure, la portée exacte du courrier lui-même et les options ouvertes à la requérante.

Il y a dès lors lieu de constater la nullité de la modification avec effet immédiat de la clause relative au temps de travail et de la rémunération imposée par la société SOCIETE1.) SARL à PERSONNE1.) dans son courrier du 28 septembre 2023.

#### B. Les arriérés de salaire et la rectification des fiches de salaire

Lors des plaidoiries, la société SOCIETE1.) SARL a contesté le calcul des arriérés de salaire présenté par la requérante en donnant à considérer que dans son décompte, la requérante met en compte une rémunération correspondante à 173 heures de travail par mois. Or, à compter du mois de mars 2022, PERSONNE1.) aurait travaillé 153 heures par mois. A l'appui de cette affirmation, la société SOCIETE1.) SARL verse toutes les fiches de paie pour la période de janvier 2022 à septembre 2023 ainsi qu'une attestation testimoniale d'une collègue de travail de la requérante.

Le mandataire de PERSONNE1.) a maintenu sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le montant réclamé en soutenant que la requérante travaillait à temps plein et qu'en tout état de cause aucune modification valable du temps de travail ne serait intervenue en mars 2022.

Le Tribunal relève en premier lieu qu'il n'est pas saisi d'une demande en relation avec une modification d'une clause essentielle du contrat de travail qui serait intervenue en mars 2022.

En l'espèce, force est de constater que toutes les fiches de salaire pour la période de mars 2022 à septembre 2023- sans exception - font apparaître 153 heures de travail et une rémunération brute correspondante à ce nombre d'heures, alors que les fiches pour les mois de janvier et février 2022 mettent en compte 173 heures.

A défaut pour PERSONNE1.) de soutenir et de prouver que les fiches de salaire de mars 2022 à septembre 2023 ont été contestées par rapport au nombre d'heures de travail mensuel mis en compte, le Tribunal retient qu'il appartiendrait à PERSONNE1.) de prouver que contrairement

aux indications des fiches de paie, elle travaillait effectivement à temps plein en septembre 2023, lorsque la société SOCIETE1.) SARL lui a notifié la réduction de son temps de travail à 86,50 heures par mois.

Or, force est de constater qu'aucun élément probant en ce sens n'est produit aux débats.

En se référant aux pièces produites, le Tribunal retient que la requérante peut prétendre au paiement de la différence entre le salaire correspondant à 153 heures de travail et le salaire qui lui a été versé à compter du mois d'octobre 2023.

Il résulte de la fiche de salaire du mois de septembre 2023 que le salaire brut mensuel de la requérante (correspondant à 153 heures) s'élevait au montant de 3.072,19 euros (indice 944,43).

Il résulte des fiches de salaire des mois d'octobre, novembre et décembre 2023 que le salaire brut mis en compte s'élevait, à chaque fois, au montant de 1.737 euros.

Pour la période allant d'octobre à décembre 2023, PERSONNE1.) peut dès lors prétendre au paiement d'arriérés de salaire d'un montant de  $[(3.072,19 - 1.737) \times 3 =]$  4.005,57 euros.

Il est par ailleurs constant en cause que le salaire du mois de janvier 2024 n'a pas été payé du tout. La requérante peut dès lors prétendre au paiement d'un montant brut de 3.072,19 euros de ce chef.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande en paiement d'arriérés de salaire de la requérante à concurrence du montant de  $(4.005,57 + 3.072,19 =)$  7.077,76 euros.

Il y a également lieu de faire droit à la demande de la requérante tendant à la remise de fiches de salaire rectifiées pour le mois d'octobre 2023 à janvier 2024.

Afin d'assurer la remise des documents précités, il y a lieu, conformément à l'article 2059 du Code civil, d'assortir cette condamnation d'une astreinte de 25 euros par document et par jour de retard ; tout en précisant que l'astreinte est plafonnée au montant de 2.000 euros.

### C. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais, non compris dans les dépens, qu'elle a dû exposer pour la défense de ses intérêts. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono cette indemnité au montant de 1.500 euros.

En revanche, la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) SARL en paiement d'une telle indemnité est à rejeter, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

Eu égard à l'urgence, et dans la mesure où la condamnation à intervenir a trait à des salaires échus, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

## PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande de PERSONNE1.) ;

déclare nulle et non avenue la modification de la clause relative à la durée du temps de travail de la requérante qui lui a été notifiée par courrier du 28 septembre 2023 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période d'octobre 2023 à janvier 2024 à concurrence du montant de 7.077,76 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.077,76 euros, avec les intérêts légaux sur le montant de 3.474 euros à compter du 8 décembre 2023 et sur le montant de 3.603,76 euros à compter du 14 février 2024, à chaque fois jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise de fiches de salaire rectifiées pour les mois d'octobre, novembre, décembre 2023 et janvier 2024 ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.) des fiches de salaire rectifiées pour les mois d'octobre, novembre, décembre 2023 et janvier 2024 dans la quinzaine de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 25 euros par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 2.000 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.