

Rép.no. 95 /23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 12 JANVIER 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Mona-Lisa DERIAN  
Raymond SERRES  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

sans état connu, demeurant à F-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT SARL, établie et ayant son siège social à L-1212 Luxembourg, 14A, rue des Bains, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B-250.783, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.),**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro B-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, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509 représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, 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 4 avril 2022.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 19 mai 2022 à 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Après une remise contradictoire, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 8 décembre 2022 à 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Maître Karim SOREL comparut pour la partie demanderesse et Maître Daniel NERL se présenta pour la partie défenderesse. Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

## **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

### **PROCEDURE:**

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 4 avril 2022, PERSONNE1.) a demandé la convocation de la société anonyme SOCIETE1.) pour s'y entendre dire que:

- le fait qu'il soit amené à ne plus participer « *au système dit de permanences* » mis en place par l'employeur consistant à être d'astreinte et à disposition des

clients après les heures normales de travail et engendrant subséquemment une diminution de salaire moyenne et annuelle subséquente à raison de 2.000 euros brut,

- le retrait du véhicule de service jusqu'alors mis à sa disposition du requérant par l'employeur,
- le changement de son lieu de travail qui se situait jusqu'alors sur tout le territoire du Luxembourg, désormais situé exclusivement auprès du client « SOCIETE2.) au LIEU1.) »

constituent pour chacun une modification substantielle de son contrat de travail au sens de l'article L.121-7 du Code du travail.

PERSONNE1.) demande ensuite de dire que la société anonyme SOCIETE1.), en l'obligeant à prendre ses fonctions aux nouvelles conditions de travail le 1<sup>er</sup> janvier 2022, sans respecter lesdites prescriptions, viole ledit article.

Il demande par conséquent de dire nulle et non avenue la modification du contrat de travail survenue oralement le 31 décembre 2021 avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

PERSONNE1.) demande de dire qu'il se verra restituer dans ses droits d'avant la modification substantielle litigieuse, de sorte à ce qu'il soit amené à participer de nouveau « *au système dit de permanences* » mis en place par l'employeur consistant à être d'astreinte et à disposition des clients après les heures normales de travail, se voie restituer le véhicule de service jusqu'alors mis à disposition du requérant par l'employeur et voie son lieu de travail situé sur tout le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, le tout sous peine d'une astreinte de 500 euros par droits non restitués et par jour de retard à compter de la décision à intervenir sinon de sa notification.

PERSONNE1.) sollicite ensuite la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer la somme de 1.250 euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Finalement, il requiert de condamner la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 8 décembre 2022, PERSONNE1.) a en outre sollicité la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) au paiement des salaires redus depuis la modification survenue en date du 31 décembre 2021 avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022 jusqu'à sa remise effective dans ses droits.

Par ailleurs, il a augmenté sa demande en paiement de dommages et intérêts au montant de 5.000 euros.

A la même audience, la société anonyme SOCIETE1.) a requis reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

## **FAITS ET MOYENS DES PARTIES:**

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet en date du 26 novembre 2007 en la qualité de frigoriste dans le département « *Facility Management* ».

A l'appui de sa demande, il fait exposer qu'en date du 31 décembre 2021, l'employeur aurait procédé à une modification substantielle de son contrat de travail avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022, en ne respectant pas les formalités légales requises pour ce faire.

Ainsi, il aurait été tenu de ne plus être amené à participer au système de permanences mis en place par l'employeur, consistant à ce qu'il demeure d'astreinte aux services des clients de l'employeur, lesquels pouvaient le joindre sur son GSM après ses heures normales tant de travail et celles d'ouverture de bureau de l'employeur.

Les appels des clients et les différentes interventions prestées après les heures normales de travail, le cas échéant, nécessaires auprès de ces derniers, lui auraient été payées comme heures supplémentaires.

Par ailleurs, il aurait eu un véhicule de service lui permettant tant d'intervenir auprès des clients disséminés sur l'ensemble du territoire du Grand-Duché de Luxembourg pendant et après ses heures normales de travail que d'effectuer les trajets domicile/travail (utilisation à des fins personnelles), lui permettant ainsi de faire l'économie des frais correspondants.

Enfin, l'employeur aurait encore procédé au changement de son lieu de travail, se situant jusqu'alors sur tout le territoire du Luxembourg, désormais situé exclusivement auprès de l'unique client SOCIETE2.) situé au LIEU1.).

PERSONNE1.) considère que la société SOCIETE1.) aurait modifié unilatéralement et de manière substantielle ses conditions de travail.

Par le fait de ne plus participer au système de permanences, il aurait souffert d'une diminution subséquente de son salaire annuel « *à raison d'environ 2.000 euros brut* ». En plus, il se serait vu retirer le véhicule de service mis à sa disposition « *notamment à des fins personnelles* ». Finalement, son lieu de travail, s'étant situé sur tout le territoire du Luxembourg, aurait été modifié pour se situer exclusivement auprès de l'unique client SOCIETE2.) au LIEU1.).

PERSONNE1.) conteste formellement la régularité de cette modification substantielle de son contrat de travail au motif que, conformément aux dispositions 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.

De surcroît, la société SOCIETE1.) serait une entreprise employant au moins 150 salariés, serait obligée de convoquer le salarié à un entretien préalable.

Or, la société SOCIETE1.) n'aurait respecté aucune de ces prescriptions. Elle l'aurait avisé seulement oralement de cette modification substantielle qui serait dès lors à déclarer nulle. Devant le refus de l'employeur de reconsidérer son point de vue, il y aurait lieu à sanction judiciaire.

PERSONNE1.) considère donc que l'employeur aurait modifié, de façon unilatérale et avec effet immédiat, des clauses essentielles de son contrat de travail sans respecter la procédure prévue par le Code du travail et il demande par conséquent la nullité de la modification ainsi intervenue et la condamnation de l'employeur aux salaires réduits depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 jusqu'à la remise effective dans ses droits ainsi qu'à des dommages et intérêts à hauteur de 5.000 euros.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a ajouté qu'il serait contraint de rester absent de son poste de travail à partir du jour où la modification devait entrer en vigueur, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2022, raison pour laquelle il serait en arrêt de maladie depuis cette date.

La société SOCIETE1.) conteste toute modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat de travail de PERSONNE1.), de sorte qu'elle n'aurait pas été tenue de se conformer à la procédure prévue à l'article L.121-7 du Code du travail.

Elle fait plaider que PERSONNE1.) aurait été engagé pour être affecté dans le département « *Facility Management* » et qu'il aurait travaillé depuis trois années sur le site du client SOCIETE2.).

Le contrat de travail du 26 novembre 2007 conclu entre parties comporterait une clause de flexibilité, permettant de muter le salarié sur un autre poste que celui pour lequel il avait été engagé initialement.

La société défenderesse donne à considérer que le requérant se serait engagé contractuellement de participer aux permanences.

Il ne s'agirait pas d'un avantage pour le salarié. Ainsi, s'il était appelé en urgence, il devrait effectuer le trajet de LIEU2.) vers son lieu de travail au Luxembourg. Par ailleurs, s'il était intervenu pour une urgence, il aurait perçu un supplément de rémunération pour travail de nuit ou pour des heures supplémentaires prestées. S'il était de permanence et ne devait pas intervenir, il n'aurait rien perçu.

La partie défenderesse critique la demande de PERSONNE1.) qui resterait en défaut de chiffrer sa prétendue perte de salaires.

En outre, si le requérant n'est plus affecté aux permanences, il n'en resterait pas moins qu'il conserve la possibilité de prester des heures supplémentaires dans l'exercice de sa fonction de Facility Manager, ce qu'il aurait d'ailleurs régulièrement fait tel que cela ressortirait de ses fiches de salaire.

En ce qui concerne le lieu de travail du requérant, la société SOCIETE1.) se prévaut encore de l'article 1<sup>er</sup> du contrat de travail pour dire que ce serait à tort que celui-ci affirmerait que son emploi s'est étendu sur l'ensemble du territoire luxembourgeois et que le fait d'être désormais affecté exclusivement auprès de SOCIETE2.) au LIEU1.) serait constitutif d'une modification substantielle de son contrat de travail.

Le lieu de travail et l'affectation n'auraient pas été fixés dans le contrat de travail et elle renvoie à l'article premier du contrat de travail qui constituerait une clause de flexibilité.

Quant à la mise à disposition du véhicule de service, la société SOCIETE1.) fait valoir que dans la mesure où le requérant aurait été affecté depuis trois années auprès d'un seul client, à savoir la société SOCIETE2.) au LIEU1.), la mise à disposition d'une camionnette destinée au transport de l'outillage nécessaire pour les interventions auprès des clients ne se justifierait plus, ceci dans la mesure où le matériel nécessaire à l'exercice de son travail se trouverait déjà sur le site du client.

En outre, elle insiste qu'il se serait agi d'un véhicule de service et non pas d'un véhicule de fonctions, la camionnette ne pourrait pas être utilisée par le salarié à des fins privées et ne constituerait partant pas un avantage en nature, mais un outil de travail.

La société SOCIETE1.) conteste donc avoir procédé à une modification unilatérale de clauses essentielles du contrat de travail du requérant en défaveur de celui-ci.

Elle aurait soumis à PERSONNE1.) un avenant au contrat de travail pour signature étant donné que l'employeur aurait toujours la faculté de soumettre au salarié un avenant au contrat de travail pour signature d'un commun accord.

L'avenant présenté à PERSONNE1.) aurait même été plus favorable pour lui alors que notamment que la clause de mobilité aurait été enlevée et qu'il aurait un droit acquis sur son affectation. Les heures supplémentaires éventuellement prestées auraient été rémunérées conformément aux dispositions légales.

L'employeur conteste encore que des primes d'astreinte auraient été payées à PERSONNE1.).

Il fait encore plaider que s'il avait clairement eu refus de signer l'avenant par le salarié, l'employeur aurait dû procéder le cas échéant à la procédure prévue à l'article L.121-7 du Code du travail.

Or, en l'espèce, PERSONNE1.) se serait mis en maladie et ne se serait plus présenté sur son lieu de travail depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Dans ces conditions, l'employeur ayant uniquement soumis au salarié un avenant pour signature d'un commun accord, son action en nullité d'une prétendue modification unilatérale de clauses essentielles en sa défaveur serait prématurée.

La société SOCIETE1.) estime encore que la demande en paiement de dommages et intérêts serait à déclarer non fondée en l'absence de faute commise par l'employeur.

### **MOTIFS DE LA DECISION:**

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 (cf. Cour d'appel, 5 juin 2003, n° 26144 du rôle).

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.

A 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 telles qu'un changement du lieu de travail ou un changement de l'horaire de travail.

Dans ce dernier cas, le salarié doit s'y soumettre même si, objectivement, la modification affecte un élément essentiel du contrat.

Il appartient au salarié d'apporter la preuve du caractère substantiel de la modification et il a la charge de la preuve des éléments du contrat prétendument modifiés.

Tout d'abord, il y a lieu de remarquer que PERSONNE1.) n'apporte aucune preuve quant à ses allégations que l'employeur aurait procédé oralement, en date du 31 décembre 2021, à la prétendue modification unilatérale en sa défaveur.

Il invoque au contraire le document daté du 30 décembre 2021 que l'employeur lui a soumis et qu'il a refusé de signer et qu'il verse en pièce 4) comme « *projet* » *avenant au contrat de travail du 30.12.2021*.

Il convient donc de se pencher sur la formulation choisie par l'employeur dans le document litigieux du 30 décembre 2021, intitulé « *2<sup>ème</sup> avenant au contrat de travail du 26/11/2007* ».

Les passages critiqués sont rédigés comme suit :

(...)

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a refusé la signature de ce document et qu'il s'est fait mettre en maladie avant la date de sa prise d'effet.

A l'audience du 8 décembre 2022, il a précisé qu'à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, il aurait été déclaré apte à reprendre le travail, mais qu'il serait toujours en maladie. Depuis cette date, il ne toucherait plus les indemnités de maladie.

Comme la charge de la preuve repose sur celui qui se dit victime d'une telle modification défavorable, de sorte qu'il appartient au requérant d'apporter la preuve qu'il y a eu une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail et qu'elle est intervenue en sa défaveur.

En principe, la perte par un salarié de tout ou partie de ses fonctions est susceptible de constituer une modification substantielle en défaveur de ce salarié et est dès lors sujet à une sanction judiciaire.

En l'espèce, l'employeur se réfère à la clause de flexibilité insérée dans le contrat de travail du requérant pour soutenir que la modification porte ainsi sur un élément considéré comme non substantiel, dès lors que le contrat de travail prévoirait dès le départ la possibilité d'une modification ultérieure de la fonction et du lieu de travail du requérant.

L'article 1<sup>er</sup> du contrat de travail est conçu comme suit : « *L'ouvrier entre au service de l'employeur le 26.11.2007 en qualité de frigoriste dans le département « Facility Management » sans préjudice d'une réaffectation ultérieure. L'ouvrier a pris connaissance que le service après-vente doit être assuré 24 heures sur 24 et 365 jours par an. Il s'engage à participer aux permanences exigées pour assurer un déroulement optimal du service au client* ».

Il en ressort que la participation aux permanences est prévue contractuellement.

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 du contrat, c'est-à-dire sur un élément qui les a déterminés à contracter.

Or, PERSONNE1.) n'établit pas que la participation au service de permanences ait constitué pour lui un élément déterminant pour signer le contrat de travail ni que le défaut de participer à ce système constitue une diminution de sa rémunération.

En effet, il allègue qu'il subirait une diminution subséquente de son salaire annuel « à raison d'environ 2.000 euros brut » sans pour autant chiffrer de façon plus précise sa perte de rémunération et sans même la prouver.

En outre sa demande en condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer « *les salaires redus* » depuis la prise d'effet de la modification, soit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, n'est pas chiffrée et n'est pas autrement précisée.

Il n'a notamment pas été précisé s'il s'agit de primes d'astreinte, d'heures supplémentaires ou d'heures de nuit ni à quelle fréquence il a assuré le service de permanence. D'autre part, il n'a pas été indiqué si ce système de permanence a été rémunéré par un forfait mensuel ou s'il l'employeur a réglé un supplément dans le cas d'une intervention effectuée pendant le service de permanence.

Le requérant s'est à se référer vaguement à des tableaux versés parmi ces pièces qui d'après lui feraient ressortir les chiffres.

Or, aucun décompte n'a été dressé sur base de ces tableaux, qui sont d'ailleurs des pièces unilatérales, dépourvues de toute force probante et il n'a pas non plus été expliqué si les chiffres qui y figurent se retrouvent dans les fiches de salaires.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) n'établit pas que la suppression envisagée de la participation au système de permanence constitue une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail en sa défaveur.

La demande en paiement de « *salaires redus* », outre la circonstance qu'elle n'est pas chiffrée, n'est pas fondée puisque la modification n'a pas pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Quant à la voiture de service, il ne ressort pas des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal que PERSONNE1.) ait eu à sa disposition un véhicule lui permettant aussi d'effectuer des trajets privés comme il le prétend et constituant un avantage en nature.

L'article 8 du contrat de travail dispose certes ce qui suit: « *Dans la mesure ou l'exercice de sa fonction nécessite des déplacements professionnels en véhicule de société respectivement véhicule personnel, l'ouvrier a pris connaissance et accepte qu'il doit être détenteur d'un permis de conduire sans restrictions pour la catégorie de véhicule concerné* ».

Or, dans la mesure où le requérant n'établit pas qu'il ait eu l'usage d'un véhicule pour des trajets autres que les trajets professionnels, la non mise à disposition d'une voiture

de service n'est pas à considérer comme une modification substantielle du contrat de travail en sa défaveur.

Finalement, en ce qui concerne l'affectation exclusive de PERSONNE1.) auprès du client SOCIETE2.) situé à LIEU1.), la partie défenderesse a fait valoir que ce dernier aurait travaillé depuis trois années sur le site de ce client.

Elle verse à cet égard un courrier de la société employeuse qui est censé constituer un tableau récapitulatif des heures de travail du requérant prestées auprès du client SOCIETE2.).

Or, cette pièce, unilatérale, est dépourvue de toute force probante alors qu'il ne ressort pas du tableau qu'il concerne PERSONNE1.) et que le client est l'entreprise SOCIETE2.).

Toujours est-il que PERSONNE1.) n'a pas contesté avoir auparavant été affecté régulièrement auprès du client SOCIETE2.) et il n'a pas non plus établi que son affectation de manière exécutive sur ce site constitue une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail en sa défaveur.

Dès lors, la mise en œuvre de la clause de mobilité par la partie défenderesse ne constitue ainsi 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.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de conclure 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.

En tout état de cause, il convient encore de noter que la prétendue modification d'une clause substantielle du contrat de travail en violation des dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail, soumise au salarié dans un avenant à signer d'un commun accord, n'a pas pu prendre effet puisque celui-ci a refusé de signer l'avenant et ne s'est plus présenté sur son lieu de travail avant la date prévue pour la prise d'effet.

Le requérant reste d'ailleurs encore en défaut d'établir que l'employeur aurait durant son absence procédé dans les faits à une modification de ses conditions de travail. S'il l'avait-il fait, le salarié aurait légitimement pu faire valoir que l'employeur n'a pas respecté la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

En conséquence, l'ensemble des demandes de PERSONNE1.) est à déclarer comme non fondée et est à rejeter.

#### *Quant aux indemnités de procédure*

Au vue de l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'accorder à PERSONNE1.) une indemnité de procédure. Sa demande afférente est partant à rejeter.

La société SOCIETE1.) a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros contre le requérant.

Etant donné que la partie défenderesse a dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par eux et non comprises dans les dépens.

Le tribunal évalue cette indemnité de procédure ex aequo et bono au montant de 300 euros.

*Quant à l'exécution provisoire*

Au vu de l'issue de la présente affaire, il n'y a pas lieu de prononcer 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 en la forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**déclare non fondées** les demandes de PERSONNE1.) en nullité d'une modification du contrat de travail, en paiement de dommages et intérêts ainsi qu'en paiement de salaires réduits ;

**partant en déboute;**

**déboute** PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure;

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 300 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

**dit** qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement;

**condamne** PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLE**

**s. Nathalie SALZIG**