

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 101 / 2025
L-TRAV-547/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 13 JANVIER 2025

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

Robert WORRE	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Elodie SILVA	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

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 Sàrl, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 276 793, représentée aux fins des présentes par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

et

l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro
F 398,

partie défenderesse, comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 41A, Avenue John F. Kennedy, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B186371, représentée aux fins des présentes par Maître Thérèse LALLART, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

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 18 juillet 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 12 août 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 16 décembre 2024. Lors de cette audience Maître Frédéric KRIEG exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Thérèse LALLART 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 :

I. La procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 18 juillet 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) asbl (ci-après : « l'SOCIETE1. »), devant le Tribunal du travail pour :

- voir constater que le requérant a fait l'objet d'une modification substantielle de ses conditions de travail en sa défaveur aux termes du courriel du 24 mai 2024 émanant du directeur Mr. PERSONNE2.) pour le compte de la partie défenderesse
- voir dire que cette modification est nulle par application de l'article L.121-7 du Code du travail, pour ne pas avoir été notifiée dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 du Code du travail
- voir dire en outre que cette modification est prohibée par l'article L.415-10 du Code du travail alors que le requérant est délégué du personnel
- voir constater en tout état de cause que la modification substantielle des conditions de travail du requérant aux termes du courriel du 24 mai 2024 émanant du directeur Mr. PERSONNE2.) pour le compte de la partie défenderesse est un acte de représailles au sens de l'article L.246-4 du Code du travail
- voir dire en conséquence que la modification en question est nulle de plein droit

- voir condamner la partie défenderesse à réintégrer le requérant dans ses fonctions avec effet immédiat
- voir dire que le requérant conserve son poste d'enseignant titulaire de classe d'élèves de 5^{ème} année et qu'aucune réaffectation d'aucune sorte ne saurait lui être infligée du fait de et/ou en raison de son statut de délégué du personnel

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la partie défenderesse par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1^{er} août 2021 en qualité de « *Lower School Teacher* ».

Dans le cadre des élections sociales organisées en 2024, il est devenu membre effectif de la délégation du personnel en qualité de secrétaire.

Par courriel du directeur de l'SOCIETE1.), Mr. PERSONNE2.) du 24 mai 2024, le requérant a été affecté à un poste de « *Learning Support Services teaching position serving Grades 4 and 5* ».

III. Les moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) expose que depuis le mois de février 2023, il aurait subi un harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique directe en sa qualité de *Lower School Teacher*, Madame PERSONNE3.), et qu'il aurait déposé plainte formelle en date du 29 mars 2024 pour dénoncer les faits en cause.

Les dommages moraux qu'il subirait de ce chef seraient pour partie provoqués par les tentatives de mutation dont il aurait fait l'objet de la part de son employeur qui aurait manifestement comme but de lui retirer son affectation actuelle en tant qu'enseignant titulaire d'une classe de 5^{ème} année ; il précise qu'il serait le seul visé parmi tous les enseignants titulaires de classes d'élèves de 5^{ème} année.

Il s'y ajouterait que les prétextes avancés pour justifier de la nécessité de le voir muter seraient totalement farfelus alors qu'il lui aurait été expliqué que la politique interne était d'encourager les changements d'affectation après 5 années au même poste sachant que le requérant n'aurait pas été concerné alors qu'il n'était recruté que depuis 1 an et demi.

Le fait même d'avoir voulu défendre sa position lui aurait été reproché et Madame PERSONNE3.) lui aurait reproché d'avoir émis des remarques menaçantes.

Le requérant explique avoir été élu délégué du personnel en date du 12 mars 2024 et qu'à compter du 20 mars 2024, les faux prétextes avancés par Madame PERSONNE3.) auraient laissé place à d'autres faux prétextes non plus pour l'affecter à une autre classe, mais pour opérer un changement radical de poste à son préjudice, motif pris qu'il ne pourrait pas cumuler la continuité de ses cours en tant qu'enseignant

et assumer en même temps ses fonctions de délégué du personnel, cette motivation étant formellement contestée par PERSONNE1.).

Le 24 mai 2024, Mr. PERSONNE2.) aurait informé le requérant qu'à compter de l'année scolaire 2024/2025, il ne serait plus enseignant titulaire mais enseignant au service du soutien au bénéficiaire des élèves de 5^{ème} et de 4^{ème} année ; or, cette décision ne serait pas motivée en question par ses qualifications ou pour les besoins du service mais en raison de son statut de délégué du personnel.

Le requérant explique que depuis 17 ans, il serait enseignant de classe dédiée spécifiquement aux élèves de 5^{ème} année, voire de 6^{ème} et 7^{ème} année, et que ses certifications et diplômes le qualifient spécialement en tant qu'enseignant de classe titulaire et non en tant qu'enseignant des services de soutien à l'apprentissage ; le requérant explique encore qu'il ne pourra plus, contrairement à un professeur titulaire, mettre en œuvre un projet pédagogique dans le cadre d'un engagement à long terme avec un groupe d'élèves ni s'impliquer quotidiennement et significativement dans le développement de ses élèves.

Les employés actuels des services de soutien à l'apprentissage répondraient d'ailleurs à une autorité de supervision différente que celles des enseignants titulaires.

Le changement d'affectation imposé au requérant perturberait non seulement sa trajectoire professionnelle mais équivaldrait également à une rétrogradation alors que sa formation spécialisée et son expertise seraient sans intérêt pour le nouveau poste imposé et ne serait justifié ni par les besoins de l'école ni par les qualifications du requérant mais par sa fonction de délégué du personnel.

Outre le fait qu'un délégué du personnel ne pourrait pas faire l'objet d'une modification substantielle de ses conditions de travail en sa défaveur en vertu de l'article L.415-10 du Code du travail et que la démarche de l'employeur serait illicite en soi, la modification litigieuse serait nulle en application de l'article L.121-7 du Code du travail pour ne pas avoir été notifiée dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 du Code du travail.

En outre, les démarches entreprises par l'administration de l'SOCIETE1.) participeraient à l'harcèlement moral dont le requérant serait victime et la rétrogradation du requérant en tant qu'enseignant du service de soutien à l'apprentissage constituerait un acte de représailles prohibé au sens de l'article L.246-4 Code du travail.

L'asbl SOCIETE1.) soulève en premier lieu la nullité sinon l'irrecevabilité de la demande pour cause de libellé obscur. PERSONNE1.) invoquerait diverses bases légales sans ordre de priorité et sans que l'on sache où le requérant « voudrait en venir ».

Pour autant que le Tribunal ne devait pas retenir le moyen tiré du libellé obscur, l'SOCIETE1.) soulève l'incompétence du Tribunal pour connaître de la demande qui aurait trait à une modification d'une clause essentielle du contrat de travail en relation avec l'article L.415-10 du Code du travail qui donnerait compétence matérielle au

Président du Tribunal de travail et non au Tribunal du travail, siégeant en matière ordinaire collégiale.

Quant au bien-fondé de la demande, l'SOCIETE1.) reprend en premier lieu le contexte des faits en cause et plus particulièrement que le requérant serait devenu délégué du personnel en date du 12 mars 2024 ; l'SOCIETE1.) explique que diverses réunions auraient été tenues en vue de combiner au mieux les heures de travail du requérant et son crédit d'heures nécessaire à sa fonction de délégué du personnel, l'SOCIETE1.) précisant que par le passé, divers parents d'élèves se seraient plaints du fait que les enseignants prenaient des crédits d'heures pour leur fonction de délégué du personnel au détriment de leurs heures de cours.

Si l'SOCIETE1.) ne conteste pas avoir affecté le requérant en tant qu'enseignant de soutien scolaire, elle fait valoir que ceci n'aurait toutefois pas conduit à une modification substantielle de son contrat de travail. Il serait resté auprès des classes de 5^{ème} année et le requérant n'aurait subi aucune réduction de salaire. Les fonctions actuelles du requérant seraient de même nature que celles prévues à la *Job Description* et notamment, outre le fait de dispenser des cours, d'évaluer les élèves et d'interagir avec les autres professeurs en place.

Le contrat de travail aurait d'ailleurs prévu une clause de flexibilité autorisant l'employeur à affecter un salarié suivant les besoins de l'école et le nouveau poste correspondrait parfaitement aux qualifications du requérant, desquelles il ressortirait qu'il dispose des compétences nécessaires relativement aux élèves en difficulté scolaire.

L'SOCIETE1.) conteste tout harcèlement moral à l'égard du requérant de même que toute forme de représailles, le nouveau poste occupé par le requérant ne constituant pas une sanction et ne comportant pas de modification essentielle de son contrat de travail.

La nullité prévue à l'article 246-4 du Code du travail ne serait d'ailleurs envisageable qu'en cas de licenciement, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

L'SOCIETE1.) conteste encore l'indemnité de procédure réclamée par le requérant ainsi que la demande en exécution provisoire du jugement ; elle réclame à son tour l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000.- euros

IV. Les motifs de la décision

- Quant au moyen tiré du libellé obscur

Les exigences de formes, s'agissant de requêtes en matière de travail, sont définies par l'article 145, alinéa premier du Nouveau Code de procédure civile, ainsi rédigé « *la requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité.* ».

La prescription de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises.

La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur le sujet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Il importe peu que le salarié ait posé « les contours » de sa demande dès lors que les exigences des articles 54 alinéa premier et 145 du Nouveau Code de procédure civile doivent être respectées dans la requête introductive d'instance et non seulement être suggérées, de sorte à rendre impossible pour le défendeur toute défense utile et précise, et dès lors de lui faire grief (cf. Cour d'appel, 27 octobre 2016, rôle n 42277). La partie défenderesse doit, en effet, pour préparer sa défense, savoir de façon précise : 1) ce qu'on lui demande et 2) sur quelle qualité, quel titre, quels motifs le demandeur se fonde. Ces dispositions doivent être interprétées en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés (cf. Cour d'appel, 23 janvier 2020, rôle n° CAL-2018-00440).

Le libellé obscur s'apprécie uniquement sur base de l'assignation introductive d'instance et cette dernière ne saurait être repêchée ni par des conclusions ultérieurement prises ni par référence à des actes antérieurs (cf. Cour d'appel, 23 octobre 2014, rôle n 39466).

Par ailleurs, il convient de souligner qu'en vertu de l'article 264, alinéa 2, du Nouveau Code de procédure civile, toute nullité de forme des exploits de procédure, parmi lesquels il faut ranger le moyen tiré du libellé obscur, suppose l'existence d'un grief dans le chef de la partie défenderesse pour entraîner la nullité de l'acte.

La notion de grief visée par l'article 264, alinéa 2, du Nouveau Code de procédure civile ne porte aucune restriction. L'appréciation du grief se fait in concreto, en fonctions des circonstances de la cause. Le grief est constitué chaque fois que l'irrégularité a pour conséquence de déranger le cours normal de la procédure.

Force est de constater que la requête introductive d'instance comprend un exposé détaillé des faits en cause, le requérant exposant ses fonctions telles que déterminées suivant contrat de travail conclu entre parties, son élection en tant que délégué du personnel et les démarches de son employeur pour l'affecter à un autre poste, PERSONNE1.) expliquant longuement dans la requête en quoi il aurait subi une modification essentielle de son contrat de travail en sa défaveur. Il y explique encore de manière circonstanciée qu'il aurait subi des actes de harcèlement moral et pour quel motif la mutation de poste équivaldrait selon lui à des actes de représailles.

S'il est vrai que le requérant invoque diverses bases légales - étant précisé qu'il n'existe aucune obligation légale pour ce faire – sans ordre de subsidiarité, il n'en

demeure pas moins qu'elles correspondent à un ordre de logique juridique et sont expliquées en tant que telles, étant précisé qu'elles tendent à remettre en cause à chaque fois en cause une prétendue modification du contrat de travail du requérant que ce dernier estime substantielle.

Il en découle que la partie défenderesse n'a pas pu se méprendre sur l'objet de la demande et a pu utilement préparer ses moyens de défense.

Le moyen tiré du libellé obscur est partant à rejeter.

- Quant à la compétence du tribunal pour connaître de la demande

L'SOCIETE1.) fait valoir que le Tribunal de céans serait incompétent pour connaître de la demande, seul le Président du Tribunal du travail ayant compétence pour ce faire au vœu de l'article L.415-10 (1) du Code du travail.

PERSONNE1.) conclut au rejet du moyen d'incompétence soulevé, motif pris qu'il n'agirait pas en cessation de la modification litigieuse mais réclamerait la nullité de celle-ci et qu'il disposerait partant de l'option à pouvoir agir sur base de l'article L.121-7 du Code du travail.

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. ».

L'article L.415-10 (1) du Code du travail, qui applique cette garantie au cas du délégué du personnel, dispose que *« 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 de travail rendant applicable l'article L.121-7.*

Le cas échéant, ces délégués peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'une demande en cessation d'une modification unilatérale d'une telle clause. ».

Ce texte a consacré le principe jurisprudentiel selon lequel la protection de la liberté d'action du délégué sur le plan syndical doit être assurée non seulement par

l'interdiction de licenciement du délégué du personnel mais également par l'assimilation de la modification unilatérale par l'employeur des conditions essentielles du contrat de travail dans un sens défavorable pour le délégué à un licenciement qui est prohibé.

L'article L.415-10 (1) alinéa 2, qui permet au délégué d'agir en cessation d'une modification unilatérale d'une clause essentielle de son contrat de travail, instaure une protection spéciale du délégué syndical dérogeant au régime de droit commun, notamment prévue par l'article L.121-7 du Code du travail, et seul l'article L.415-10 (1) alinéa 2 est tenu à s'appliquer en l'espèce, le délégué du personnel ne disposant pas d'une option entre ces bases légales.

L'article L.415-10 (1) alinéa 2 attribue ainsi expressément compétence au Président du tribunal du travail pour connaître d'une telle action, de sorte que le Président du tribunal du travail est exclusivement compétent pour connaître d'une telle demande (en ce sens : CSJ, 12 décembre 2019, n° CAL-2018-00797 du rôle).

Pour autant que la demande est basée sur l'article L.415-10 (1) du Code du travail, respectivement sur l'article L.121-7 du Code du travail, le tribunal du travail en sa composition collégiale est dès lors incompetent pour en connaître.

L'article L. 246-4 du Code du travail dispose :

«(1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même, un salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1er et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4. (...)

En cas d'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail telle que prévue par l'article L.124-11 et lorsque la juridiction saisie constate qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, elle condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts non seulement compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement mais également, le cas échéant, de celui subi du fait du harcèlement moral dont il a été victime à l'occasion des relations de travail.
».

En l'espèce, PERSONNE1.) ne formule pas de demande en dommages et intérêts de ce chef, mais se prévaut de l'article L. 246-4 précité en vue d'établir, comme précédemment, l'existence d'une modification substantielle de ses conditions de travail.

Le Tribunal de céans est partant également incompétent pour en connaître.

- Quant aux demandes accessoires

Les parties réclament chacune l'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).
Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la partie requérante aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

rejette le moyen tiré du libellé obscur ;

se déclare incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande ;

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure ;

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

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, 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, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Robert WORRE,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière