

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1249/2025
(rôle L-TRAV-47/25)

ORDONNANCE

rendue le mardi, 1^{er} avril 2025

par Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée du greffier Timothé BERTANIER

en application de l'article L.415-10 (1), du code du travail

DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL s.à r.l., établie à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 276 793, 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 Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant 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.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH s.a., établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 41A, avenue John F. Kennedy, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 186 371, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Thérèse LALLART, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 31 janvier 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 25 février 2025. Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 4 mars 2025.

La partie demanderesse fut représentée par Maître Frédéric KRIEG, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Thérèse LALLART.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par la Présidente du Tribunal du Travail et elle rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été reporté l'

ORDONNANCE QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 31 janvier 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l., devant la Présidente du Tribunal du Travail pour

- voir constater que sa mutation du poste de « lower school teacher » à celui de « learning support teacher » entraîne une dégradation de ses conditions de travail ;
- voir dire qu'une telle mutation est constitutive d'une modification en sa défaveur portant sur une clause essentielle de son contrat de travail au sens de l'article L.121-7 du code du travail ;
- voir ordonner la cessation de ladite modification et son maintien au poste de « lower school teacher » ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon pour se voir instituer un partage qui lui est largement favorable ;
- voir ordonner l'exécution provisoire de la présent ordonnance.

I. Quant aux moyens des parties au litige

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

Il fait plus particulièrement valoir

- qu'il est salarié au service de la partie défenderesse ;
- qu'il a été engagé par la partie défenderesse en tant que « lower school teacher » à plein temps suivant l'article 1^{er} de son contrat de travail, ayant pris effet le 1^{er} août 2021 ;
- qu'il était enseignant titulaire de classe d'élèves de cinquième année depuis sa prise de fonctions ;
- que depuis le mois de février 2023, la partie défenderesse a multiplié diverses tentatives pour l'amener à accepter de laisser sa place de professeur titulaire de classe d'élèves de cinquième année à d'autres professeurs revendiquant son poste ;
- qu'en contrepartie, il aurait été affecté à une autre classe, toujours en qualité d'enseignant titulaire ;
- qu'il a particulièrement mal vécu les mois au cours desquels son ancienne supérieure hiérarchique, PERSONNE2.), tentait de le faire renoncer à son poste de professeur titulaire de classes d'élèves de cinquième année, étant entendu que parmi tous les enseignants titulaires de classes d'élèves de cinquième année, seul lui était visé et prié de céder sa place à d'autres, que les prétextes avancés pour justifier la nécessité de le voir muter étaient totalement farfelus et dénués de tout sérieux, alors notamment qu'on lui expliquait que la politique interne était d'encourager les changements d'affectation après cinq années au même poste – sachant qu'il n'était recruté que depuis 1,5 ans et qu'il n'était à priori pas concerné par le prétendu usage interne, que le fait même d'avoir voulu défendre sa position lui a été reproché par sa hiérarchie et qu'il a dans ce même contexte et de surcroît été accusé publiquement par PERSONNE2.) de lui avoir adressé des remarques menaçantes, ce qui n'a cependant jamais été le cas ;
- que s'estimant harcelé moralement, il a déposé une plainte formelle pour dénoncer les faits de harcèlement qu'il subissait, en date du 29 mars 2024, et entrepris d'autres démarches dans ce contexte ;
- qu'il a été élu délégué du personnel en date du 12 mars 2024 ;
- qu'à compter du 20 mars 2024, les faux prétextes avancés par PERSONNE2.) pour lui faire changer de classe ont inexplicablement 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 pouvait prétendument pas assurer la continuité de ses cours en tant qu'enseignant titulaire et assumer en même temps ses fonctions de délégué du personnel ;
- que cette motivation, prohibée par la loi, est formellement contestée et est contredite dans les faits alors que, jusqu'à présent, tout enseignant titulaire élu délégué du personnel pouvait sans problèmes poursuivre ses fonctions sans changement ;
- qu'étrangement, cette règle ne vaudrait que pour les « lower school teacher » et non pas pour les « upper school teacher » alors pourtant qu'il s'agit du même métier, exercé dans les mêmes conditions ;
- qu'en date du 9 mai 2024, il a été informé que sa plainte du chef de harcèlement moral n'avait rien donné, faute de preuves ;
- que le 24 mai 2024, PERSONNE3.) l'a informé qu'à compter de l'année scolaire 2024/2025, il ne sera plus enseignant titulaire, mais enseignant au service de soutien au bénéfice des élèves

de cinquième et quatrième année (« learning support teacher »), décision non pas motivée en raison de ses qualifications ou pour les besoins du service, mais parce qu'il bénéficie du statut de délégué du personnel ;

- que ce changement a pris effet à compter d'août 2024 ;
- qu'ayant occupé le rôle de professeur titulaire, il a vu ses conditions d'emploi fondamentalement changées dès lors qu'il occupe désormais le rôle d'un enseignant au service de soutien ;
- que depuis dix-sept ans, il est enseignant de classe dédié, spécifiquement aux élèves de cinquième année, voire de sixième et de septième année ;
- que ses certifications et diplômes le qualifient spécialement en tant qu'enseignant de classe titulaire et non pas en tant qu'enseignant des services de soutien à l'apprentissage ;
- qu'un tel poste est d'emblée inapproprié compte tenu de son parcours et de sa carrière ;
- qu'en ce sens, un désavantage objectif résulte de la modification de ses conditions de travail telles que décidée en ce qu'elle affecte ses fonctions, ses responsabilités et son statut ;
- qu'en effet, en qualité d'enseignant des services de soutien à l'apprentissage, 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 ;
- que le métier d'enseignant titulaire est un métier sensiblement différent de celui d'un spécialiste du soutien aux élèves ;
- que les deux métiers ont d'ailleurs des descriptifs de poste différents ;
- que les employés actuels des services de soutien à l'apprentissage répondent d'ailleurs à une autorité de supervision différente que celle des enseignants titulaires et que l'organisation de leurs activités est fondamentalement différente de celle des enseignants titulaires ;
- que le changement d'affectation imposé au requérant perturbe non seulement profondément sa trajectoire professionnelle, mais équivaut également à une rétrogradation alors que sa formation spécialisée et son expertise sont sans intérêt pour le nouveau poste imposé ;
- que cette rétrogradation est particulièrement préjudiciable compte tenu de la haute estime que lui portent les élèves, les parents d'élèves et ses collègues, ces derniers s'étant d'ailleurs opposés à sa réaffectation auprès de la direction, tant par écrit qu'oralement ;
- qu'il ne saurait être discuté que le passage d'un poste de professeur titulaire à celui de professeur suppléant constitue une modification profonde des conditions de travail ;
- que la comparaison des descriptifs de postes se rapportant aux deux fonctions en discussion permet de constater ce qui suit :
- qu'en ce qui concerne les tâches, et plus particulièrement l'enseignement et la pédagogie, le « lower school teacher » est responsable de la planification et de l'enseignement des cours selon le programme scolaire, tandis que le « learning support teacher » fournit un soutien spécifique aux élèves ayant des besoins particuliers (acquisition du langage, troubles d'apprentissage etc.) ;

- que le « lower school teacher » assure le suivi et l'évaluation des élèves, élabore et administre des évaluations régulières, tandis que le « learning support teacher » se focalise sur des élèves en difficultés ;
- que le « lower school teacher » accompagne ses élèves dans leur apprentissage et leur développement global, tandis que le « learning support teacher » intervient exclusivement auprès des élèves ayant des besoins spécifiques et met en place des programmes d'intervention spécialisés ;
- que le « lower school teacher » collabore avec d'autres enseignants pour la planification et le développement pédagogique, tandis que le « learning support teacher » assiste les professeurs de classe pour fournir un soutien différencié aux élèves ;
- que le « lower school teacher » est responsable des bulletins, des rapports aux parents et des réunions pédagogiques, tandis que le « learning support teacher » n'est pas concerné par ces aspects ;
- que le « lower school teacher » communique régulièrement avec les parents sur la progression et de comportement de leurs enfants, tandis que le « learning support teacher » ne rencontre les parents que pour discuter des stratégies adaptées à leurs enfants en difficulté ;
- qu'en ce qui concerne les qualifications requises, il est exigé du « learning support teacher » qu'il soit doté de diplômes le qualifiant pour l'éducation spécialisée, ce qui n'est pas le cas pour les « lower school teacher » ;
- que de même, il est exigé du « learning support teacher » qu'il soit doté d'une certaine expérience au soutien d'élèves avec des besoins éducatifs spécialisés, ce qui n'est pas le cas pour les « lower school teacher » ;
- que pareillement, il est exigé du « learning support teacher » des compétences technologiques de soutien à l'apprentissage et des logiciels spécifiques à l'éducation spécialisée, ce qui n'est pas le cas pour le « lower school teacher » ;
- qu'ainsi au niveau des responsabilités un professeur titulaire est pleinement responsable d'une classe ;
- qu'il conçoit et met en œuvre un projet pédagogique à long terme, adapté aux besoins des élèves avec des objectifs éducatifs précis ;
- que ce genre de responsabilité inclut la planification annuelle, l'évaluation continue des élèves et leur suivi personnalisé ;
- qu'un professeur suppléant intervient uniquement pour répondre à des besoins personnels ;
- qu'il n'a ni l'autonomie, ni la possibilité de concevoir un projet pédagogique ;
- qu'au niveau des qualifications, il faut des qualifications spécifiques pour être professeur suppléant, ce poste réclamant une spécialisation dans le soutien aux élèves ayant des besoins particuliers ;
- que la modification litigieuse aboutit à une diminution drastique de ses responsabilités initiales, partant à une dévalorisation professionnelle ;
- que d'un point de vue subjectif, il perçoit cette mutation comme une perte de sens dans le travail ;

- qu'évidemment, le statut, et la perception sociale qui en découle, sont différents entre le professeur titulaire et le suppléant ;
- que son affectation crée un sentiment de dévalorisation et de perte d'autonomie alors qu'il est un enseignant expérimenté, habitué à gérer des responsabilités de titulaire ;
- qu'il perd sa classe, modifie son travail qui se résume désormais à des interventions ponctuelles et fragmentées, sans parler finalement de l'impossibilité de nouer désormais des relations personnelles avec les élèves et leurs parents ;
- qu'il est encore évident que les rôles de titulaires et de suppléants sont perçus différemment par les élèves eux-mêmes, le premier inspirant naturellement plus de respect que le second ;
- que passer de professeur titulaire à suppléant constitue donc une rétrogradation des conditions de travail sur plusieurs plans : perte d'autonomie, diminution des responsabilités, sous-utilisation des qualifications, absence de stabilité, entre autres ;
- que selon la jurisprudence, pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat qui avait été considéré par les parties comme essentiel lors de sa conclusion, c'est-à-dire sur un élément qui avait pu les déterminer à contracter ;
- qu'il ne suffit pas que le salarié ressente le changement opéré comme préjudiciable, mais qu'il faut qu'un désavantage objectif résulte de cette modification ;
- que les arguments précités illustrent objectivement les désavantages résultant de la modification en discussion ;
- que selon la jurisprudence, la restriction des activités normalement inhérentes à sa qualification professionnelle peut être retenue comme une modification d'une condition essentielle du contrat de travail, c'est-à-dire comme une rétrogradation ;
- que les arguments précités illustrent objectivement qu'en sa qualité de professeur suppléant, il n'exerce plus les activités normalement inhérentes à sa qualification professionnelle, et qu'il subit en conséquence une rétrogradation professionnelle ;
- que selon la jurisprudence, il y a abus de droit dans l'exercice de modifier les conditions de travail lorsque malgré le maintien de la qualification et de la rémunération, la modification change profondément l'importance de la fonction confiée au salarié ;
- que les arguments précités illustrent objectivement qu'en sa qualité de professeur suppléant, l'importance des fonctions qu'il assume change profondément par rapport à son statut de professeur titulaire ;
- qu'il est de jurisprudence que le chef d'entreprise, en ce qu'il est doté du pouvoir de direction, est en principe autorisé à changer le salarié de service, à moins d'abuser de son droit ;
- que l'abus de droit est une faute dans l'exercice de ce droit, soit que le droit est exercé en outrepassant les conditions prévues de la mise en œuvre, soit que le droit est exercé à des fins autres que celles en vue desquelles il a été reconnu, soit enfin que l'on s'en serve pour nuire à autrui ;
- que les arguments précités démontrent que la modification de ses conditions de travail est justifiée par d'autres causes que celles envisagées dans son contrat de travail ;
- qu'en effet, son contrat de travail prévoit que le changement d'affectation n'est possible qu'en tenant compte de ses qualifications et des besoins de l'école ;

- que force est cependant de constater que la décision de réaffectation litigieuse n'est pas justifiée par les besoins de l'école, ni par ses qualifications, mais en raison de sa qualité de délégué du personnel ;
- qu'il rappelle à cet endroit que jamais auparavant le statut de délégué du personnel n'avait été considéré par la partie défenderesse comme incompatible avec le poste d'enseignant titulaire ;
- qu'il s'empare partant de l'article L.415-10 du code du travail pour solliciter la cessation de la modification unilatérale litigieuse et le rétablissement de la situation antérieure.

Le requérant formule finalement afin de prouver sa version des faits l'offre de preuve par audition de témoins suivante : CF. OFFRE DE PREUVE

La partie défenderesse fait valoir

- que le requérant a été engagé en qualité de « lower school teacher » à temps plein par contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} août 2021 ;
- que depuis son embauche jusqu'en août 2024, le requérant a occupé le poste de « lower school teacher » dans le GRADE 5 de la « lower school » de l'école ;
- que le requérant a été élu délégué du personnel le 12 mars 2024 ;
- que dans ces circonstances, PERSONNE2.), « lower school principal » à cette époque, a par mail du 14 mars 2024 félicité le requérant et lui a proposé une réunion afin de déterminer l'articulation entre l'utilisation de son crédit d'heures et ses tâches en qualité de « lower school teacher » ;
- que le requérant a en effet demandé à utiliser son crédit d'heures (680 minutes par cycle chacun) suite aux élections sociales ;
- que s'en sont suivis une multitude d'échanges de mails et de meetings afin de déterminer la meilleure solution possible en vue d'accéder à la demande du requérant tout en veillant au bon déroulement du service de l'école et plus particulièrement en veillant à ce qu'il n'y ait pas de conséquences négatives de l'utilisation du crédit d'heures à l'égard des élèves et de leurs cours ;
- qu'il y a en effet eu des meetings les 20 mars et 21 mai 2024 en présence notamment du requérant, d'PERSONNE4.), directrice des ressources humaines, de PERSONNE3.), directeur de l'école, de PERSONNE5.), président de la délégation du personnel et HR coordinator, et PERSONNE6.), ancien délégué du personnel ;
- qu'PERSONNE4.) a en outre envoyé des mails au requérant les 22 mars, 19 avril et 21 mai 2024 ;
- que deux solutions ont été proposées au requérant dans ce cadre : soit « homeroom teacher » avec changement de grade dans le cadre duquel la flexibilité peut fonctionner pour utiliser son crédit d'heures, soit le requérant reste dans le même grade (GRADE 5) mais adapte la position d'enseignant pour devenir « support learner teacher » (enseignant de soutien à l'apprentissage) ;

- qu'il est en effet important de souligner que l'école œuvre pour assurer des cours et suivis de qualités à ses élèves et que son premier but est de faire en sorte que les cours soient correctement assurés par les enseignants ;
- que c'est bien en raison de la demande du requérant d'utiliser son crédit d'heures qu'il a été nécessaire d'adapter son poste de travail afin de veiller au bon déroulement du service de l'école, et plus particulièrement au bon déroulement des cours, et non en raison du mandat de délégué du personnel du requérant ;
- que la nécessité d'adapter le poste du requérant pour lui permettre d'utiliser son crédit d'heures vient du fait également que par le passé, et contrairement à ce que le requérant tente de faire croire à tort, le fait que le « lower school teacher » n'assumait pas certains cours a généré des plaintes de la part des parents ;
- qu'à cet égard, le requérant tente de démontrer son argument concernant le cas PERSONNE7.), en versant des attestations testimoniales qui font état du fait que PERSONNE7.) aurait été absente de manière régulière et pour raisons de santé ne lui permettant soi-disant pas d'assurer les cours, mais également les réunions de délégation ;
- que ces éléments ne sont pas pertinents dans la mesure où, en tout état de cause, il y eu des plaintes de parents, ce que PERSONNE8.) a reconnu dans la chaîne de mails que le requérant a versée, et que PERSONNE8.) omet le fait que les élèves échangent simplement avec leurs parents et que les plaintes ont pu suivre de tels échanges entre parents et enfants sur l'absence de l'enseignant habituel ;
- que ces pièces ne sont en tout état de cause pas pertinentes dans la mesure où les plaintes des parents existent du fait de l'absence du « lower school classroom teacher » du fait notamment de l'utilisation du crédit d'heures et que l'école ne pouvait donc pas se permettre de prévoir l'absence d'un « lower school classroom teacher » pour l'utilisation du crédit d'heures, au risque de compromettre l'enseignement aux élèves et de nuire à la réputation de l'école pas le biais d'autres plaintes de parents ;
- qu'à cela s'ajoute que l'attestation testimoniale de PERSONNE9.) est discutable, cette dernière ayant expressément informé PERSONNE3.) de la demande du requérant sans en savoir plus, et de son souhait de rester anonyme, ce qui n'est nullement le cas ici ;
- qu'il y a fort à parier que le requérant n'a pas expliqué le contexte à PERSONNE9.) lorsqu'il lui a demandé une attestation testimoniale, de sorte que le requérant a nécessairement usé de manœuvres frauduleuses pour obtenir une telle attestation testimoniale ;
- que cette attestation testimoniale n'est en tout état de cause pas pertinente pour la solution du litige ;
- qu'elle ne fait que démontrer que PERSONNE9.) avait été embauchée pour remplacer PERSONNE7.) concernant une partie de ses cours, mais qu'elle ne vient en aucun cas remettre en question le fait que les parents se sont plaints du fait de l'absence de PERSONNE7.) en qualité de « lower school classroom teacher » pour certaines heures de cours en raison de son crédit d'heures ;
- que la nécessité d'articuler le crédit d'heures et les heures de travail du requérant en qualité d'enseignant vient également du fait qu'il convient de tenir compte de périodes d'enseignement, de collaboration, de meetings, de préparation des cours qu'un « lower school classroom teacher » doit accomplir ;

- qu'en effet, le contrat de travail prévoit une semaine de quarante heures ;
- que dans ce cadre, le requérant doit prêter les heures d'enseignement, de supervision et être présent à des réunions obligatoires entre 8h25 et 15h40 du lundi au vendredi (à l'exception du mercredi où la journée prend fin à 17h) avec une pause de 45 minutes par jour qui n'est pas comprise dans le temps de travail, ce qui revient à 34h par semaine conformément à l'article 7.1.1. de la CTT applicable ;
- que le temps de travail restant, à savoir 6 heures par semaine, venant donc en sus de ces 34 heures d'enseignement, de supervision et de meetings obligatoires, est dédié à la planification individuelle et collective et les autres fonctions professionnelles liées à l'enseignement et à l'apprentissage conformément à l'article 7.1.1. de la CCT ;
- que le fait que le requérant souhaite utiliser son crédit d'heures est une bonne chose et qu'elle ne remet en aucun cas ce choix en cause ;
- qu'il est cependant important d'avoir à l'esprit que l'utilisation d'un tel crédit d'heures allait avoir un impact certain sur les heures d'enseignement, de supervision et de meetings obligatoires, sinon sur les heures dédiées à la planification individuelle et collective et les autres fonctions professionnelles liées à l'enseignement et à l'apprentissage ;
- qu'en effet, selon l'attestation testimoniale d'PERSONNE4.), le crédit d'heures correspondait à 7 heures par semaine, de sorte que cela aurait engendré l'absence du requérant aux cours pour une journée et demie par semaine et/ou engendré l'impossibilité pour le requérant de prêter les heures dédiées à la planification individuelle et collective et les autres fonctions professionnelles liées à l'enseignement et à l'apprentissage ;
- que le requérant est même allé jusqu'à indiquer qu'il souhaitait, s'il le fallait, utiliser son temps de planification pour ses heures de délégation et faire des heures supplémentaires pour le restant dû de son temps de planification, ce qui n'est pas envisageable pour l'école ;
- que l'utilisation du crédit d'heures en qualité de délégué du personnel ne saurait générer du temps de travail supplémentaire ;
- que PERSONNE3.) a finalement informé le requérant, en tenant compte des échanges et de ses attentes, qu'il sera « learner support teacher » GRADE 4 et 5 à compter de la rentrée scolaire 2024/2025 afin de lui permettre d'utiliser son crédit d'heures ;
- que le requérant a finalement été placé en GRADE 5 uniquement, ce que ce dernier ne conteste pas ;
- que dans ce cadre, il convient d'ailleurs de préciser que la direction a tenu compte du souhait des collègues de travail que le requérant reste dans le GRADE 5 de la « lower school » de l'école ;
- que ce changement de poste a encore été opéré conformément à l'article 2 du contrat de travail du requérant et n'a entraîné aucun désavantage pour le requérant ;
- que le requérant reste en défaut de démontrer le caractère prétendument substantiel de la modification d'un élément de son contrat de travail ;
- qu'en premier lieu, le poste du requérant ne constitue pas un élément essentiel du contrat de travail puisque les parties ont expressément consenti à ce qu'elle puisse être autorisée à adapter le poste du requérant selon ses qualifications professionnelles et les besoins de l'école ;

- que l'article 2 du contrat de travail du requérant dispose en effet que « The Director of the School shall be free to change the job description after consultation with the Employee. Any assignment is tentative and subject to change, by taking into consideration the qualification of the Employee and the needs of the School »;
- qu'aussi, en signant son contrat de travail, le requérant a expressément consenti à ce que son poste de travail puisse être modifié à la discrétion de l'école en tenant compte de ses qualifications et des besoins de l'école et donc que le poste consiste en un élément non déterminant de la volonté des parties ;
- que le contrat de travail et la job description ne précise pas de grade ;
- que le contrat de travail concerne ainsi l'enseignant de l'école primaire et non un niveau scolaire en particulier ;
- que l'école a respecté les termes du contrat de travail en consultant le requérant à plusieurs reprises ;
- que cette consultation ne lie aucunement l'école ;
- qu'il ne s'agit pas de requérir un accord ;
- qu'en effet, que les pièces qu'elle a versées au dossier révèlent une consultation substantielle du requérant pour tenter de répondre à ses besoins quand bien même ce qui était proposé était parfaitement aligné avec ses qualifications et son expérience professionnelle ;
- qu'en effet, et plus particulièrement concernant le poste de « learner support teacher », l'école a pris en compte les qualifications professionnelles du requérant, qui est qualifié pour enseigner le soutien à l'apprentissage ;
- que le CV du requérant certifie que ce dernier est spécialisé en éducation des élèves en difficulté, lequel renvoie à ses diplômes à cet égard ;
- que le requérant a également lui-même présenté l'argument selon lesquels les « learning support teachers » étaient très qualifiés lors de la réunion de la délégation du personnel et de la direction du 22 mai 2024 ;
- que le requérant détient encore un certificat d'éducation avec comme spécialité notamment « exceptional student education » ;
- que la flexibilité du poste est également reflétée dans la job description ;
- que le sixième point de la rubrique « characteristics » indique que les enseignants doivent être capables de s'adapter à une grande variété de situations et de travailler à la fois de manière indépendante et dans le cadre d'une équipe collaborative ;
- que l'idée que les situations peuvent changer est donc fermement établie dès le début de l'emploi ;
- qu'en tout état de cause, il convient de retenir que la modification opérée sur le poste n'est aucunement défavorable au requérant, de sorte que l'article L.121-7 du code du travail n'est pas applicable ;
- qu'en effet, le changement de poste a été mis en place en tenant compte des qualifications du requérant ;

- que le changement de poste n'a entraîné aucune réduction du salaire mensuel brut du requérant ;
- qu'elle conteste l'affirmation du requérant suivant laquelle le « lower school learner support teacher » est un professeur « suppléant » ;
- qu'un « learner support teacher » n'est en aucun cas un professeurs « suppléant » mais bien un professeur à part entière qui est doté de compétences spécifiques pour travailler avec des élèves en difficultés et un tel « learner support teacher » travaille en collaboration avec le « lower school classroom teacher » ;
- que cela ressort à suffisance de la description de poste d'un « learner support teacher » ;
- que le « learner support teacher » est doté d'une autonomie dans la réalisation de son travail, qu'il travaille avec des élèves spécifiquement identifiés comme étant en difficultés, qu'il est responsable pour lire et interpréter les rapports des spécialistes externes et pour élaborer des plans d'apprentissage individuels concernant ces élèves dont ils ont la charge ; qu'il dispose d'emplois du temps individualisés fixes qu'il est chargé d'élaborer avec les autres enseignants avec lesquels ils collaborent ;
- qu'il n'est donc pas question de suppléance, mais bien d'enseignement à part entière qui est seulement dirigé à l'attention d'un groupe d'élèves en difficultés ;
- que les fonctions exercées par le requérant en qualité de « learner support teacher » sont de même nature que celles prévues dans la description de poste du « lower school classroom teacher » ;
- que le « learner support teacher » dispose seulement de plus de flexibilité dans la fixation de ses cours ;
- que les compétences et qualifications attendues sont les mêmes, voire que les qualifications attendues pour le « learner support teacher » sont plus importantes, compte tenu du fait que ce poste implique d'être ne mesure de s'occuper d'élèves en difficulté ;
- que le requérant dispose justement des qualifications à cet égard ;
- qu'en ce qui concerne ensuite l'enseignement et la pédagogie, les tâches du « lower school teacher » et celles du « learner support teacher » sont de même nature ;
- que si le « lower school teacher » s'occupe des élèves en général et de la planification et de leurs cours selon le programme scolaire, le « learner support teacher » va également planifier des cours et s'occuper d'élèves en difficultés et s'adapter à leurs besoins spécifiques ;
- que le « learner support teacher » ne saurait d'ailleurs être vu comme un « professeur suppléant » ;
- qu'il s'agit d'une traduction tronquée et fausse qui est à rejeter ;
- que le « learner support teacher » a toute sa place dans le corps enseignant et ce d'autant plus qu'il s'occupe d'élèves en difficultés qui requièrent une attention spécifique ;
- qu'elle conteste ensuite l'argument du requérant en ce qui concerne le suivi et l'évaluation des élèves, l'élaboration et l'administration des évaluations régulières par le « lower school teacher » versus la focalisation sur les élèves en difficultés par le « learner support teacher » ;

- que le « learner support teacher » va discuter des objectifs d'apprentissage avec les élèves, qu'il va mettre en œuvre des aménagements pour promouvoir l'accès des élèves en difficultés au programme, qu'il va surveiller les progrès effectués par le biais d'évaluations pour ajuster le programme si besoin et faire des tests appropriés et interpréter les résultats pour les élèves ;
- qu'en ce qui concerne l'affirmation du requérant suivant laquelle le « lower school teacher » accompagne ses élèves dans leur apprentissage et leur développement global, tandis que le « learner support teacher » intervient auprès d'élèves ayant des besoins spécifiques et met en place des programmes d'intervention spécialisés, force est de constater que les tâches sont de même nature, sauf que le « learner support teacher » va effectivement concentrer ses tâches sur un groupe d'élèves en difficultés ;
- qu'elle conteste ensuite l'affirmation du requérant suivant laquelle le « lower school teacher » collabore avec d'autres enseignants pour la planification et le développement pédagogique, tandis que le « learner support teacher » assiste les professeurs de classe pour fournir un soutien différencié aux élèves ;
- que le « learner support teacher » collabore avec les professeurs pour fixer les cours de soutien ;
- qu'il s'agit en tout état de cause de tâches de même nature ;
- qu'elle conteste ensuite l'affirmation du requérant suivant laquelle que le « lower school teacher » est responsable des bulletins, des rapports aux parents et des réunions pédagogiques, tandis que le « learner support teacher » n'est pas concerné par ces tâches ;
- que la job description du « learner support teacher » démontre à suffisance que celui-ci a également une responsabilité en matière d'élaboration de bulletins et qu'il fait des rapports aux parents ;
- que seulement le « learner support teacher » va établir les notes, rapports et réunions à l'attention du groupe d'élèves en difficultés ;
- qu'en ce qui concerne l'affirmation du requérant suivant laquelle le « lower school teacher » communique régulièrement avec les parents sur la progression et le comportement de leurs enfants, tandis que le « learner support teacher » ne rencontre les parents que pour discuter des stratégies adaptées à leurs enfants en difficulté, les tâches sont les mêmes ;
- que le « learner support teacher » va également rencontrer les parents pour leur transmettre des informations et éléments concernant l'apprentissage, les différences ;
- que le « learner support teacher » doit mener des workshops avec les parents ;
- qu'en ce qui concerne les qualifications requises, si le « learner support teacher » doit certes être doté de diplômes le qualifiant pour l'éducation spécialisée, le requérant dispose justement les qualifications nécessaires ;
- que le requérant dispose encore du fait de ses qualifications des compétences technologiques et de soutien à l'apprentissage et des logiciels spécifiques à l'éducation spécialisée ;
- que le requérant est ainsi resté en défaut de prouver qu'il aurait en sa qualité de « learner support teacher » des tâches foncièrement différentes de celles exercées en qualité de « lower school classroom teacher » ;

- qu'il résulte de l'attestation testimoniale d'PERSONNE4.) que le requérant est impliqué dans l'enseignement d'élèves en difficulté, dans le co-enseignement en collaboration avec d'autres professeurs, dans les réunions parents-professeurs et dans les meetings avec ses autres collègues ;
- qu'aussi, les tâches effectuées par le requérant en qualité de « learner suppot teacher » sont de même nature que celles d'un « lower school teacher » ;
- que le requérant continue ensuite de rapporter à la même personne, à savoir PERSONNE10.), « lower school principal ad interim » ;
- que le requérant continue ensuite à travailler avec les élèves concernés par un besoin de suivi de GRADE 5 ;
- que les « learner suppot teachers » sont considérés au même titre que les « lower school teachers » selon notamment les présentations des équipes et services de l'école pour chaque année scolaire ;
- que les staff books démontrent encore que des enseignants ont été occupés en qualité de professeur dans un grade spécifique au cours d'une année concerné, puis en qualité de professeur dans un autre grade au cours d'une autre année concernée, ces changements de poste et/ou de grade d'une année à l'autre étant commun à l'école, toujours dans un objectif de préserver la qualité de l'apprentissage des élèves ;
- qu'il est même reconnu par le requérant dans le cadre des meetings avec la délégation du personnel que les « learner suppot teachers » ont un rôle important à jouer et qu'il y avait une forte demande d'occuper de tels professeur ;
- qu'elle conteste ensuite l'allégation du requérant selon laquelle le rôle de « lower school classroom teacher » et le rôle de « learner suppot teacher » seraient perçus différemment par les élèves eux-mêmes, le premier inspirant naturellement plus de respect que le second ;
- que le requérant reste en défaut de prouver que le rôle de « lower school classroom teacher » gagnerait davantage de respect auprès des élèves ;
- qu'en tout état de cause, l'ensemble des professeurs de l'école sont et doivent être respectés par les élèves ;
- qu'en ce qui concerne le courrier de parents d'un élève adressé à PERSONNE3.) par le biais duquel ils font l'éloge du requérant pour indiquer qu'il aurait sa place en qualité de « lower school classroom teacher GRADE 5 », elle ne remet en aucun cas en question les qualités du requérant à occuper un tel poste ;
- que c'est bien la demande du requérant d'utiliser son crédit d'heures en qualité de délégué du personnel qui fait que l'école n'a pas d'autre choix que de changer son poste pour lui permettre d'utiliser son crédit d'heures tout en préservant l'intérêt des élèves ;
- qu'en outre, les époux GROUPE1.) peuvent difficilement être considérés comme des ressources impartiales ;
- qu'ils ont menacé le personnel de l'école, et plus particulièrement le requérant, de poursuites pénales concernant l'expérience de leur fils qui a eu de graves problèmes de comportement socio-émotionnel ;

- qu'en ce qui concerne le courrier que l'équipe GRADE 5 a adressé à l'école pour demander le maintien du requérant à son poste, cette équipe n'a aucun rôle décisionnel dans l'affectation des enseignants ;
- qu'elle a néanmoins honoré le souhait du requérant de continuer à faire partie de l'équipe GRADE 5 ;
- que le requérant est clairement un membre à part entière de cette équipe GRADE 5 ;
- que le courrier est signé par deux enseignants de « learning support », ce qui démontre que les enseignants de « learning support » sont membres de l'équipe GRADE 5 à part entière ;
- que le fait que l'équipe GRADE 5 ait été surprise par la rapidité avec laquelle la décision a été prise relève de son manque de compréhension du processus, en particulier de la façon dont les actions du requérant ont retardé le processus de programmation pour l'ensemble de l'école primaire ;
- que de plus, une fois de plus, le souhait exprimé par l'équipe de continuer à travailler avec le requérant a été exaucé ;
- qu'elle ne comprend ensuite pas l'intérêt du tableau des enseignants et de leurs superviseurs 2022-2023 que le requérant a versé au dossier ;
- que cette pièce n'est pas pertinente pour la solution du litige puisque le requérant dispose d'une clause de flexibilité dans son contrat de travail concernant son poste et qu'il n'avait dans les faits aucune responsabilité en termes de supervision, en l'absence de « teaching assistants » dans le GRADE 5 tel qu'indiqué dans l'attestation testimoniale d'PERSONNE4.) ;
- qu'il convient ensuite de rejeter les allégations et les pièces relatives au harcèlement moral dans la mesure où la requête ne porte aucunement sur une demande par suite de la plainte de harcèlement moral qu'elle a traitée correctement ;
- que la prise de position du requérant suite au rejet de sa plainte ne lui a jamais été remise ;
- que le requérant reste en défaut de démontrer qu'elle a eu connaissance de cette pièce ;
- que cette pièce doit être rejetée pour être unilatérale ;
- qu'elle se base sur une ordonnance du Tribunal du Travail du 24 octobre 2017, numéro 3465/2017 du répertoire, pour retenir qu'une modification du contrat n'est pas substantielle 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 ;
- qu'ainsi, il n'y a pas révision proprement dite des conditions de travail du salarié et partant du contrat de travail lorsque le contrat de travail prévoit lui-même la possibilité d'apporter des modifications aux conditions initiales de travail telles qu'un changement d'attributions, un changement du lieu de travail ou un changement de l'horaire de travail ;
- que dans ce dernier cas, le salarié doit s'y soumettre en application de l'article 1134 du code civil ;
- qu'elle conteste à ce sujet l'allégation du requérant suivant laquelle la modification serait justifiée par d'autres causes que celles envisagées dans son contrat de travail, à savoir en raison

de sa qualité de délégué du personnel, et que ce statut n'aurait jamais été considéré par elle comme incompatible avec le poste de « lower school teacher » auparavant ;

- qu'elle démontre à suffisance que la modification du poste a été opérée de manière parfaitement conforme au contrat de travail, donc en tenant compte des qualifications du requérant et des besoins de l'école qui doit assurer un suivi optimal des cours pour les élèves ;
- qu'elle ne remet en aucun cas en cause la qualité de délégué du personnel du requérant, mais dans la mesure où le requérant a souhaité utiliser son crédit d'heures pour exercer son mandat, elle a été contrainte de le consulter en vue d'adapter son poste et lui permettre d'utiliser son crédit d'heures tout en s'assurant du bon déroulement des cours ;
- qu'il n'y a donc pas eu d'abus de droit en l'espèce ;
- qu'elle se base ensuite sur une ordonnance de la Cour d'appel du 4 octobre 2018, numéro CAL-2018-00660, du rôle pour retenir que l'exécution de tâches de même nature, en l'occurrence la prestation de cours, ne constitue pas une modification en défaveur du salarié ;
- qu'elle se base encore sur un arrêt de la Cour d'appel du 27 octobre 2022, numéro CAL-2022-00389 du rôle, pour retenir qu'une modification n'est pas substantielle lorsque les parties avaient prévu d'emblée la possibilité d'une modification ultérieure ;
- qu'elle se base finalement sur un arrêt de la Cour d'appel du 16 mars 2023, numéro CAL-2021-00890 du rôle, pour retenir que l'adaptation du poste, prévue dans le contrat de travail, ne constitue pas une modification substantielle en défaveur du salarié qui a conservé son grade, sa rémunération et que son lieu de travail est resté le même ;
- que l'adaptation du poste du requérant a été effectuée conformément à la clause de flexibilité contenue dans son contrat de travail et acceptée par les parties ;
- qu'en tout état de cause, cette adaptation du poste ne constitue pas une modification d'un élément essentiel en défaveur du requérant, tel que cela ressort à suffisance de ses développements et en l'absence de preuve contraire apportée par le requérant ;
- qu'il convient partant de rejeter la demande du requérant et de le maintenir à son poste actuel de « learner support teacher ».

La partie défenderesse demande encore le rejet du document comparant les fonctions du « lower school teacher » et celles du « learner support teacher » versé par le requérant alors qu'il s'agirait d'un document unilatéral établi par le requérant lui-même.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'étant donné que le Président du Tribunal du Travail statue d'urgence et comme en matière sommaire, il ne saurait admettre l'offre de preuve du requérant qui devrait dès lors être rejetée.

Le requérant réplique que la partie défenderesse lui a déclaré qu'elle modifiait son poste parce qu'il était délégué du personnel.

Il fait ensuite valoir que l'utilisation du crédit d'heures est coexistenciel avec le statut de délégué du personnel, de sorte que les moyens de l'employeur ne seraient pas pertinents, crédibles.

Il fait ensuite valoir que son CV n'indique pas qu'il est spécialiste en soutien d'élèves en difficultés.

Il fait ainsi valoir que l'affirmation de la partie défenderesse suivant laquelle il serait spécialiste en soutien d'élèves en difficultés reste à l'état de simple allégation.

Il fait ensuite valoir que s'il a dit que les « learner support teacher » ont un rôle substantiel, cela ne justifie pas le bien-fondé de la modification qu'il a subie.

Il fait ensuite valoir que le comparatif entre les deux postes de « lower school teacher » et les « learner support teacher » qu'il a produit aux débats ne constitue pas une pièce, de sorte qu'il ne serait pas à rejeter.

Il fait ensuite valoir que si on est délégué du personnel, le poste de travail ne peut pas être modifié.

Il fait ensuite valoir que les arrangements et l'adaptation de son poste démontrent qu'il y a eu modification substantielle de son contrat de travail.

Il fait encore valoir que la modification substantielle de son contrat de travail est maquillée.

Le requérant demande finalement à voir admettre son offre de preuve.

La partie défenderesse réplique finalement que la modification ne porte pas sur un élément essentiel du contrat de travail.

La partie défenderesse fait en effet valoir que la modification est conforme au contrat de travail, de sorte qu'elle ne serait pas maquillée.

II. Quant aux motifs de l'ordonnance

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

Le requérant, qui a été élu délégué du personnel en date du 12 mars 2024 et qui a partant été membre de la délégation du personnel lors de la modification opérée par la partie défenderesse, invoque les articles L.121-7 et L.415-10(1) du code du travail pour contester la modification opérée par la partie défenderesse.

Aux termes de l'article L.415-10(1) du code du travail :

« 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 rendant applicable l'article L.121-7.

Le cas échéant, les 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 cassation d'une modification unilatérale d'une telle clause. ».

La finalité de l'article L.415-10(1) du code du travail est de mettre le salarié délégué à l'abri de toute pression de la part de l'employeur et de lui garantir ainsi une liberté d'action sur le plan syndical.

L'article L.415-10(1) du code du travail prohibe ainsi pour les salariés délégués une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L.121-7 du même code.

La charge de la preuve repose sur celui qui se dit victime d'une telle modification défavorable, de sorte qu'il appartient au requérant de rapporter 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.

Pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat qui avait été considéré par les parties comme essentiel lors de la conclusion, c'est-à-dire sur un élément qui avait pu les déterminer à contracter.

Il ne suffit ainsi pas que le salarié ressente le changement opéré comme préjudiciable, mais il faut qu'un désavantage objectif résulte de la modification.

Or, aux termes du point 2 du contrat de travail du requérant signé entre les parties au litige le 11 février 2021 : « *The tasks and the responsibilities related to this position are laid out in the attached job description. The Director of the School shall be free to change the job description after consultation with the Employee. Any assignment is tentative and subject to change, by taking into consideration the qualifications of the Employee and the needs of the School.* ».

La clause de flexibilité contenue dans le contrat de travail du requérant ne comporte aucune limite ou condition précise pour sa mise en œuvre, laissant ainsi une liberté totale à la partie défenderesse.

Si le contrat de travail liant les parties prévoit ainsi une clause de flexibilité qui autorise en principe la partie défenderesse, en vertu de son pouvoir de direction, à changer le requérant de service, encore faut-il que la mise en œuvre de cette clause dite de variation ou de mobilité ne soit pas abusive.

L'abus de droit est « une faute dans l'exercice d'un droit », soit que le droit est exercé en outrepassant les conditions prévues à sa mise en œuvre, soit que le droit est exercé à des fins autres que celles en vue desquelles il a été reconnu, soit enfin que l'on s'en serve pour nuire à autrui.

Le cas échéant, les juridictions constatent l'abus commis par l'employeur et le salarié est en droit de refuser la mise en œuvre abusive, sans que puisse lui être reproché une faute dans l'exécution de ses obligations contractuelles, une violation de l'article 1134 du code civil qui prône l'exécution de bonne foi des dispositions contractuelles.

En l'espèce, la clause de variation ou de mobilité se rapporte aux fonctions du requérant, ne comporte aucune limite, ni condition précise de sa mise en œuvre, de sorte que la partie défenderesse pouvait en principe en faire application comme bon lui semblait et dans n'importe quelle hypothèse, sauf abus de droit.

Un contrat de travail ne peut ainsi pas prévoir des clauses plus défavorables que le code du travail, de sorte qu'une simple clause de flexibilité générale ne saurait venir mettre en échec la protection instaurée par le code du travail en ce qui concerne les modifications substantielles défavorables au salarié.

Si, en principe, la modification prévue par l'article L.121-7 du code du travail vise les clauses essentielles du contrat de travail qui ne peuvent être modifiées dans un sens plus défavorable au salarié, force est de constater que les conditions de travail, soit les conditions dans lesquelles le travail du salarié ont été exécutées, tombent également sous l'égide du prédit article, de sorte que la modification des fonctions du salarié qui porte une atteinte à la qualification professionnelle de ce dernier, est qualifiée de modification du contrat de travail, qui ne peut intervenir en sa défaveur.

Il y a notamment modification substantielle des conditions de travail lorsque la modification porte sur les attributions du salarié qui sont changées profondément.

Le déclassement ou la rétrogradation accompagnée soit d'une diminution de salaire, soit d'un changement important dans les conditions de travail, peut être considérée comme une modification substantielle.

Il est encore admis que la déqualification du salarié par la perte de tout ou partie de ses responsabilités constitue une telle modification en défaveur du salarié, sujette à sanction par les juridictions du travail saisies.

En l'espèce, il est constant en cause que le requérant a lors de son entrée en service auprès de la partie défenderesse le 1^{er} août 2021 été affecté au poste de « lower school teacher » pour ensuite être affecté au poste de « learner support teacher » à partir du mois d'août 2024.

Contrairement à l'affirmation du requérant suivant laquelle ses certifications et ses diplômes le qualifient spécialement en tant qu'enseignant de classe titulaire et non pas en tant qu'enseignant des services de soutien à l'apprentissage, il résulte du CV du requérant que ce dernier dispose bien des qualifications requises pour exercer en tant que « learner school teacher ».

Il résulte ainsi du CV du requérant que ce dernier dispose d'un master of education – curriculum and instructions (specialization in meeting the needs of struggling learners).

Il résulte ainsi des éléments du dossier que la nouvelle affectation du requérant correspond à ses qualifications.

Afin de prouver que la partie défenderesse a substantiellement modifié son contrat de travail, le requérant verse notamment un comparatif des fonctions du « learner support teacher » et des fonctions du « lower school teacher ».

Ce comparatif n'est cependant au vu des contestations de la partie défenderesse pas à prendre en considération alors qu'il constitue un document unilatéral établi par le requérant lui-même et qu'il ne reprend pas les descriptions de poste que les parties au litige ont produites aux débats.

Chacune des parties au litige a ainsi versé la description de poste du « lower school teacher » et celle du « learner support teacher » au dossier, descriptions de poste qui sont les suivantes : CF DESCRIPTIONS DE POSTE

En ce qui concerne ainsi en premier lieu les tâches relatives à l'enseignement et à la pédagogie, le « lower school teacher » est responsable de la planification et de l'enseignement des cours selon le programme scolaire.

S'il est exact que le « learner support teacher » doit également s'occuper de la planification et de l'enseignement de cours, il doit cependant le faire pour les élèves en difficultés.

En ce qui concerne ensuite l'évaluation des élèves, il résulte des fiches de poste qu'à la fois le « lower school teacher » et le « learner support teacher » doivent procéder à l'évaluation de leurs élèves.

Il résulte ainsi de la description de poste du « learner support teacher » qu'il doit procéder à l'évaluation des élèves conjointement avec les « classroom teachers ».

Le « lower school teacher » accompagne ensuite effectivement ses élèves dans leur apprentissage et leur développement global, tandis que le « learner support teacher » intervient auprès des élèves ayant des besoins spécifiques et met en place des programmes spécialisés.

En ce qui concerne ensuite les relations entre le « learner support teacher » avec ses collègues de travail, le « learner support teacher » n'assiste pas seulement les professeurs de classe pour fournir un soutien différencié aux élèves, mais travaille suivant sa fiche de poste en partenariat avec les autres enseignants.

Le « learner support teacher » doit en outre collaborer avec les autres « learner support teachers » et avec les « grade level teams », de sorte que le « learner support teacher » ne fait pas qu'assister seulement les « lower school teacher ».

Il résulte ensuite de la description de poste du « learner support teacher » que ce dernier a également une responsabilité en matière d'élaboration des bulletins, qu'il fait des rapports aux parents et qu'il tient des réunions pédagogiques, de sorte que l'affirmation du requérant suivant laquelle le « learner support teacher » ne serait pas concerné par ces tâches n'est pas exacte.

Il résulte ensuite de cette description de poste que le « learner support teacher » doit également régulièrement communiquer avec les parents sur la progression et le comportement de leurs enfants

et qu'il ne rencontre donc pas seulement les parents pour discuter des stratégies adaptées à leurs enfants en difficultés.

Le « learner support teacher » doit ainsi encore mener des workshops avec les élèves.

Si le « learner support teacher » procède dès lors également à l'évaluation des élèves, qu'il travaille en partenariat avec les autres enseignants, qu'il a une responsabilité en matière d'élaboration des bulletins et qu'il doit régulièrement communiquer avec les parents sur la progression et le comportement de leurs enfants, il n'en reste pas moins que le « lower school teacher » est en charge d'une classe entière, ce qui comprend la planification et l'enseignement des cours selon le programme scolaire, ainsi que l'enseignement direct de plusieurs matières.

Le « lower school teacher » dispense ainsi à la différence du « learner support teacher » l'ensemble du programme scolaire.

Le « learner support teacher » intervient quant à lui auprès des élèves ayant des difficultés d'apprentissage ou des besoins spécifiques en anglais à travers des interventions en petits groupes et un soutien individualisé.

Le « lower school teacher » met en outre en œuvre un projet pédagogique à long terme, tandis que le « learner support teacher » intervient uniquement pour répondre à des besoins ponctuels.

Le « lower school teacher » a ainsi un rôle d'enseignement principal, tandis que le « learner support teacher » a un rôle de soutien.

La partie défenderesse a partant modifié de façon importante les conditions de travail du requérant et plus précisément les fonctions de ce dernier, de sorte qu'elle a substantiellement modifié son contrat de travail.

Le requérant doit ensuite prouver que la modification substantielle de ses tâches de « lower school teacher » en celles de « learner support teacher » est intervenue en sa défaveur.

Le requérant ne saurait à cet égard pas faire valoir que le poste de « learner support teacher » est celle d'un professeur suppléant.

Comme l'a à juste titre fait plaider la partie défenderesse, le « learner support teacher » est un professeur à part entière qui est doté de compétences spécifiques pour travailler avec des élèves en difficultés et qui travaille suivant sa description de poste en collaboration avec les « lower school teacher ».

Le « learner support teacher » ne remplace ainsi pas le « lower school teacher ».

Il est ensuite constant en cause de ce changement de poste n'a entraîné pour le requérant ni diminution de son salaire, ni diminution de son grade, ni changement de son lieu de travail.

Contrairement à l'affirmation du requérant, il résulte encore de l'attestation testimoniale d'PERSONNE11.), non contredite par le requérant, que le supérieur hiérarchique du requérant n'a pas changé suite à son changement de poste.

La modification des conditions de travail du requérant affecte cependant les responsabilités de ce dernier.

Les responsabilités d'un « learner support teacher » sont en effet moindres, voire différentes, de celles d'un « lower school teacher ».

Le « lower school teacher » est responsable d'une classe entière et il conçoit et met en œuvre un projet pédagogique à long terme, adapté aux besoins des élèves avec des objectifs éducatifs précis.

Le « learner support teacher », qui s'occupe d'un élève en particulier ou d'un petit groupe d'élève, répond quant à lui à des besoins plus ponctuels, sans avoir la possibilité de concevoir un projet pédagogique à long terme.

Il résulte des développements qui précèdent que la partie défenderesse a substantiellement modifié le contrat de travail du requérant en sa défaveur, de sorte que la demande du requérant en cessation de la modification litigieuse et en rétablissement de la situation antérieure doit être déclarée fondée.

Il n'y a partant pas lieu de faire droit à l'offre de preuve du requérant qui est superfétatoire.

III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.250.- €.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- €.

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS :

Le juge de paix de et à Luxembourg, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière régie par l'article L.415-10 (1) du code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

la **déclare** fondée ;

partant **ordonne** à l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. de réintégrer PERSONNE1.) dans ses anciennes fonctions de « lower school teacher » avec tous les droits et obligations qui en découlent ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- € ;

partant **condamne** l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. à tous les frais et dépens de l'instance ;

déclare la présente ordonnance exécutoire par provision nonobstant toute voie de recours et sans caution.

Ainsi fait et prononcé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, assistée du greffier Timothé BERTANIER, qui ont signé la présente ordonnance, date qu'en tête,

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER