

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1973/2025
(rôle L-TRAV-765/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 10 JUIN 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à L-2613 Luxembourg, 7, place du Théâtre,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Catherine GRÉVEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), déclarée en état de faillite par jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 10 novembre 2024, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son curateur Maître Giulia JAEGER,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Clément SCUVÉE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Giulia JAEGER, 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 15 décembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 9 janvier 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 20 mai 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Catherine GRÉVEN, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Clément SCUVÉE.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 15 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour

- principalement, voir constater que les motifs à la base de la résiliation du contrat de travail opérée par la partie défenderesse en date du 7 septembre 2023 étaient inexistants, sinon insuffisants ;
- partant voir dire que sa démission suite à son refus d'accepter la modification du contrat de travail du 7 septembre 2023 s'analyse en un licenciement abusif ;
- subsidiairement, voir déclarer le licenciement avec effet immédiat du 19 septembre 2023 abusif ;
- voir condamner la partie défenderesse du chef des causes sus-énoncées à lui payer le montant de 42.881,22 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.000.- € 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 ;
- voir ordonner l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

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

A l'audience du 20 mai 2025, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de sa démission, sinon du fait de son licenciement abusif, à la somme de 10.986.- €

Acte lui en est donné.

A la même audience, Maître Giulia JAEGER a fait demander acte que la société SOCIETE1.) a été déclarée en faillite par un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 10 novembre 2024, et qu'elle reprenait en sa qualité de curateur l'instance introduite contre la société faillie par la requête du 15 décembre 2023.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant à la fin des relations de travail entre les parties au litige : quant à la démission du requérant en raison de la modification unilatérale de son contrat de travail et quant à la demande reconventionnelle du curateur de la société SOCIETE1.)

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que la partie défenderesse a unilatéralement modifié son contrat de travail en sa défaveur, de sorte que sa démission, motivée par son refus d'accepter cette modification, constitue un licenciement conformément à l'article L.121-7 du code du travail.

Le requérant fait notamment exposer

- qu'en date du 11 mai 2021, il a signé un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de « consultant analyste développeur Java Sql » avec la partie défenderesse ;
- que son contrat de travail stipule dans son article 3 « que le Salarié exercera ses fonctions principalement dans les locaux de l'Employeur » ;
- que la partie défenderesse détache des salariés à ses clients ;
- qu'il travaillait pour le client SOCIETE2.), qui l'a placé chez la société SOCIETE3.) et pour lequel il a été convenu qu'il travaillerait au moins trois jours par semaine en télétravail ;
- qu'à partir de janvier 2022, il a été en télétravail total et qu'il a travaillé à la satisfaction du client de la partie défenderesse ;
- qu'en effet, par courriel du 6 janvier 2022, PERSONNE2.), business section manager auprès de la société SOCIETE2.), l'a informé que « PERSONNE3.) et PERSONNE4.) sont d'accord pour poursuivre la mission en full remote » ;
- que le requérant n'a donc jamais travaillé au siège social de la partie défenderesse ;
- que le 30 mai 2023, sa mission auprès de la société SOCIETE3.) a pris fin ;
- que par la suite, il s'est avéré que la partie défenderesse n'est pas arrivée à lui trouver une nouvelle mission ;
- que le 7 septembre 2023, PERSONNE5.), gérant de la partie défenderesse, l'a informé qu'il était affecté sur le projet de développement SOCIETE4.) au siège de la société à ADRESSE3.) et ce à compter du 18 septembre 2023 de manière permanente et pour un durée indéterminée ;

- que par courriel du 8 septembre 2023, il a refusé de reprendre son poste à ADRESSE3.) à partir du 18 septembre 2023 en raison de la distance entre son domicile et son lieu de travail et a demandé de prendre ses congés restants afin de s'organiser en raison du bref délai lui accordé par la partie défenderesse, ce qui lui a été refusé sans raison valable ;
- que par la suite et par courriel du 8 septembre 2023, le gérant de la partie défenderesse lui a encore demandé de venir le 12 septembre 2023 et non pas le 18 septembre 2023 comme initialement demandé ;
- qu'en date du 18 septembre 2023, il ne s'est pas présenté sur son lieu de travail ;
- que par lettre recommandée du 19 septembre 2023, la partie défenderesse l'a licencié avec effet immédiat ;
- que par courrier recommandé du 9 novembre 2023, il a fait contester son licenciement.

En droit, le requérant fait valoir

- que conformément à l'article L.121-7 du code du travail, la modification effectuée par l'employeur doit porter sur une clause essentielle du contrat du salarié et être en sa défaveur ;
- qu'il incombe au salarié de prouver que son employeur a substantiellement modifié son contrat de travail en sa défaveur ;
- qu'en l'espèce, le fait de déplacer son lieu de travail de son domicile sis à ADRESSE4.) à ADRESSE3.) constitue une modification substantielle de son contrat de travail en sa défaveur eu égard à la distance qui sépare ces deux villes, soit approximativement 300 km, et avec un préavis très raccourci ;
- que la modification substantielle du contrat de travail du salarié en sa défaveur doit ensuite avoir été refusée par ce dernier ;
- qu'il appartient dès lors au salarié de prouver qu'il a refusé la modification litigieuse et plus particulièrement qu'il a démissionné de son poste ;
- qu'en ce qui concerne plus précisément la démission, il ne faut pas que le salarié pose un acte juridique de démission dans les forme et délai de l'article L.124-4 du code du travail ou que l'employeur résilie le contrat pour défaut d'acceptation de la modification ;
- que pour qu'il y ait dans le cadre de l'article L.121-7 du code du travail rupture des relations de travail, il faut mais il suffit que le salarié, qui a fait connaître à l'employeur son désaccord sur la modification, quitte l'entreprise le jour où la modification entre en vigueur ;
- que le salarié ne doit donc pas formellement démissionner, qu'il suffit qu'il n'accepte pas la modification et refuse de retourner au travail ;
- que 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 du code du travail ;
- que le salarié est obligé de tirer les conséquences de son refus et de démissionner pour pouvoir exercer ce recours judiciaire ;
- qu'en l'espèce, il a par courriel du 8 septembre 2023 refusé la modification et il n'a pas réintégré son lieu de travail auprès de la partie défenderesse le 18 septembre 2023, respectivement le 12 septembre 2023, date d'effet de la modification, de sorte qu'il a

démissionné de son poste de travail à cette date et qu'il a partant clairement manifesté sa volonté de ne pas accepter la modification ;

- que la partie défenderesse lui a simplement imposé de venir travailler en présentiel à 300 km de son domicile après avoir essayé à deux reprises de le licencier avec préavis ;
- qu'il n'avait donc pas d'autres possibilités que de refuser cette modification unilatérale irrégulière qu'en démissionnant et en ne venant pas travailler à partir du 18 septembre 2023 ;
- que cette démission, motivée par son refus d'accepter cette modification, constitue un licenciement conformément à l'article L.121-7 du code du travail.

A l'audience du 20 mai 2025, le requérant a finalement fait valoir que le changement de son lieu de travail constitue une modification substantielle de son contrat de travail.

Le curateur de la société SOCIETE1.) a à l'audience du 20 mai 2025 contesté que la société faillie ait unilatéralement modifié le contrat de travail du requérant en sa défaveur.

Il a en effet fait valoir que le fait pour la société SOCIETE1.) de demander au requérant de revenir travailler à son lieu de travail principal ne constitue pas une modification substantielle de son contrat de travail.

Il a ainsi fait valoir que suivant le contrat de travail du requérant, le lieu de travail principal de ce dernier s'est situé dans ses locaux à Luxembourg.

Il a encore donné à considérer que le requérant est venu chercher du travail à Luxembourg.

Il a ainsi fait valoir que le requérant, qui habite à ADRESSE5.), a postulé au Luxembourg à ADRESSE3.).

Il a ainsi fait valoir que le requérant a travaillé à ADRESSE3.) dès le début de son contrat de travail pour ensuite être détaché le 1^{er} juin 2021 à la société SOCIETE2.) dont le siège se trouverait à Luxembourg.

Il a ensuite fait valoir que le requérant, logé à ADRESSE6.), a presté son travail pendant l'année 2021.

Il a ensuite fait valoir que la société SOCIETE2.) lui a le 6 janvier 2022 proposé de télétravailler à 100%.

Il a ensuite fait valoir que la mission auprès de la société SOCIETE2.) a pris fin le 30 mai 2023, ce dont la société SOCIETE1.) n'aurait été informée que le 7 juillet 2023.

Il a ainsi fait valoir que la société SOCIETE1.) a demandé au requérant de revenir travailler le 18 septembre 2023, puis le 12 septembre 2023.

Il a ensuite fait valoir que le requérant a soutenu dans sa requête qu'il a démissionné de son poste de travail alors qu'il ne serait pas d'accord avec modification substantielle de son contrat de travail.

Il a ainsi demandé acte que le requérant a démissionné de son poste de travail avec effet immédiat le 12 septembre 2023.

Le curateur de la société SOCIETE1.) a cependant fait valoir que cette démission avec effet immédiat n'est pas fondée, de sorte qu'il demande à voir condamner le requérant à lui payer le montant de 6.440,61 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Le requérant a répliqué qu'il a été en télétravail depuis un an, soit depuis le 6 janvier 2022, ce dont la société SOCIETE1.) aurait été au courant.

Il a ainsi fait valoir qu'il n'a pas été en présentiel au Luxembourg.

Le requérant a finalement contesté la demande reconventionnelle du curateur de la société SOCIETE1.) alors que sa démission serait justifiée.

Le curateur de la société SOCIETE1.) a répliqué que le requérant n'a pas été appelé à revenir du siège social du jour au lendemain.

Il a ainsi fait valoir que le requérant a entre le 30 mai et le 7 septembre 2023 eu le temps de s'organiser pour pouvoir revenir au siège de la société.

Le curateur de la société SOCIETE1.) a partant fait valoir que la société faillie n'a pas mis le requérant au pied du mur.

B. Quant aux motifs du jugement

Le requérant fait en premier lieu valoir qu'il a démissionné de son poste de travail en réaction à la modification que la partie défenderesse aurait apportée à son lieu de travail, de sorte qu'il y a lieu de lui en donner acte.

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. ».

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

Aux termes de l'article 3 du contrat de travail signé entre les parties au litige en date du 11 mai 2021, intitulé « lieu de travail » :

« Le Salarié exercera ses fonctions principalement dans les locaux de l'Employeur situés à Luxembourg ou à tout autre endroit où l'Employeur sera amené à exercer tout ou partie de son activité, sans préjudice des déplacements nécessités pour les besoins du service. Le salarié pourra être amené à exécuter son travail à d'autres endroits du Grand-Duché de Luxembourg ou de l'étranger dans le respect des dispositions légales ou conventionnelles trouvant application. ».

Il appert encore à l'analyse du contrat de travail du 11 mai 2021 que les locaux de la société SOCIETE1.) se sont lors de la conclusion du contrat de travail situés à ADRESSE3.).

En demandant au requérant de revenir travailler à son siège social à ADRESSE3.), la société SOCIETE1.) n'a partant pas substantiellement modifié le contrat de travail du requérant.

En effet, si le requérant a pendant sa dernière mission télétravaillé depuis ADRESSE5.), le lieu à partir duquel le télétravail est effectué ne saurait pas être considéré comme lieu de travail.

La démission du requérant en raison de la modification substantielle par la société SOCIETE1.) de son contrat de travail ne saurait partant pas être requalifiée en un licenciement susceptible du recours visé à l'article L.124-11 du code du travail.

Si le requérant estimait ne pas pouvoir venir travailler en présentiel à 300 km de son domicile en si peu de temps, il aurait dû démissionner de son poste de travail en bonne et due forme.

La relation de travail entre les parties au litige a partant pris fin par la démission du requérant, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'analyser les moyens du requérant relatifs au caractère abusif du licenciement que la partie défenderesse a prononcé à son encontre par courrier daté du 19 septembre 2023.

Le requérant doit partant au vu des considérations qui précèdent être débouté de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi suite à la fin des relations de travail, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le curateur de la société SOCIETE1.) a à l'audience du 20 mai 2025 formulé une demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui payer le montant de 6.440,61 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

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

D'après l'article L.124-6 du code du travail, « *la partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.* ».

En outre, aux termes de l'article L.124-4 du code du travail :

« Le salarié doit résilier le contrat de travail par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception de la notification.

En cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis égal à la moitié du délai de préavis auquel le salarié peut prétendre conformément aux dispositions du paragraphe (2) de l'article L.124-3.

Les délais de préavis visés à l'alinéa qui précède prennent cours conformément aux dispositions du paragraphe (3) de l'article L.124-3. ».

Finalement, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le requérant n'a pas résilié son contrat de travail conformément aux prescriptions de l'article L.124-6 du code du travail, il doit en application des articles L.124-4 et L.124-3(2) du même code payer au curateur de la société SOCIETE1.) une indemnité compensatoire de préavis d'un mois de salaire.

La demande du curateur de la société SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 6.440,61 €

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

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

Le curateur de la société SOCIETE1.) réclame quant à lui une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge du curateur de la société SOCIETE1.) 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 curateur de la société SOCIETE1.) à la somme de 1.000.- €

III. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare la demande d'PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de sa démission, sinon du fait de son licenciement abusif, à la somme de 10.986.- €;

donne acte à Maître Giulia JAEGER que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a été déclarée en faillite par un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 10 novembre 2024, et qu'elle reprend en sa qualité de curateur l'instance introduite contre la société faillie par la requête du 15 décembre 2023 ;

dit qu'PERSONNE1.) a démissionné de son poste de travail auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le 12 septembre 2023 ;

dit que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. n'a pas substantiellement modifié le contrat de travail d'PERSONNE1.) en sa défaveur ;

partant **dit** que la résiliation du contrat de travail par PERSONNE1.) ne constitue pas un licenciement susceptible du recours visé à l'article L.124-11 du code du travail ;

partant **déclare** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de sa démission et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et la rejette ;

déclare fondée la demande de Maître Giulia JAEGER, prise en sa qualité de curateur de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., en condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer le montant de 6.440,61 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à Maître Giulia JAEGER, ès-qualités, le montant de 6.440,61 € avec les intérêts légaux à partir du 20 mai 2025, date de la demande reconventionnelle, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de Maître Giulia JAEGER, ès-qualités, en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à Maître Giulia JAEGER, ès-qualités, le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, 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 du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER