

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2951/2025
(rôle L-TRAV-408/2025)

O r d o n n a n c e

rendue le **mardi, 30 septembre 2025** par Nous, **Patricia HEMMEN**, juge de paix, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**,

en application de l'article L.415-10(1) alinéa 2 du Code du travail,

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), salariée et déléguée titulaire du personnel de **la société anonyme de droit luxembourgeois SOCIETE1.) SA**, demeurant à L-ADRESSE1.),

demanderesse principale et défenderesse sur reconvention, comparant par Maître Céline MARCHAND, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

la société anonyme de droit luxembourgeois SOCIETE1.) SA, 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 ou ses représentants légaux et/ou statutaires actuellement en fonctions,

défenderesse principale et demanderesse par reconvention, comparant par Maître Catherine GRAFF, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 05 juin 2025 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 21 juillet 2025 devant Madame, Monsieur le Président du tribunal du travail.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Catherine GRAFF et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au lundi, 28 juillet 2025 pour plaidoiries.

A l'audience publique du lundi, 28 juillet 2025, l'affaire fut contradictoirement remise au lundi, 11 août 2025 pour plaidoiries.

A l'audience publique du lundi, 11 août 2025, l'affaire fut contradictoirement refixée au lundi, 1^{er} septembre 2025 pour plaidoiries.

A l'audience publique du lundi, 1^{er} septembre 2025, l'affaire fut contradictoirement refixée au mardi, 16 septembre 2025 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 16 septembre 2025, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Céline MARCHAND, le mandataire de la requérante, et Maître Catherine GRAFF, le mandataire de la défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants de la présente ordonnance.

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

l' o r d o n n a n c e q u i s u i t :

PROCEDURE

Par requête régulièrement déposée le 5 juin 2025 auprès du tribunal du travail de Luxembourg, PERSONNE1.) a demandé au Président du Tribunal de travail d'ordonner la cessation de toute modification unilatérale de clause(s) essentielle(s) de son contrat de travail découlant des changements opérationnels affectant le *Legal & Tax Department* de son employeur, la société anonyme SOCIETE1.), tel qu'annoncés le 17 avril 2025, et de prononcer l'annulation *ex tunc* et *erga omnes* de la dissolution dudit *Legal & Tax Department*.

La requérante demande en outre d'enjoindre à la société SOCIETE1.) de lui communiquer l'identité du membre du directoire et celle du chef de département chargés de superviser son travail au sein du *Legal & Tax Department* dont la dissolution est ainsi annulée, et d'assortir l'ordonnance à intervenir d'une astreinte de 500 euros par jour de retard à l'issue d'un délai de deux semaines suivant son prononcé.

La requête tend en outre au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros et à l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir.

A l'audience du 16 septembre 2025, la société SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer les montants suivants :

- 2.500 euros au titre d'indemnité pour procédure abusive et vexatoire,
- 1.500 euros au titre d'indemnité de procédure.

Il convient de lui donner acte de sa demande reconventionnelle.

MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) expose que suivant un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 15 juin 2018, prenant effet au 1^{er} juillet 2018, tel que modifié suivant avenants signés les 28 mai 2020, 11 décembre 2020 et 1^{er} juin 2023, elle se trouve au service de la société SOCIETE1.) en tant que *Senior Legal Counsel* affectée au *Legal & Tax Department*.

Dans le cadre de ses fonctions de *Senior Legal Counsel*, telles que décrites dans l'avenant du 11 décembre 2020, elle aurait reporté à son supérieur hiérarchique PERSONNE2.), *Head of Legal & Tax Department* et *Data Protection Officer*.

Depuis les élections sociales en mars 2024, elle serait déléguée du personnel.

En sus de ses fonctions de *Senior Legal Counsel*, en septembre 2024, elle aurait été nommée *Corporate Secretary*.

Par un courrier du 8 novembre 2024, elle aurait été mise à pied avec effet immédiat par la société SOCIETE1.).

Par ordonnance du 13 février 2025, le Président du tribunal de travail aurait ordonné le maintien de sa rémunération au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige.

Deux affaires entre parties seraient actuellement pendantes, à savoir l'affaire en résolution judiciaire du contrat de travail introduite par la société SOCIETE1.) en date du 10 janvier 2025, inscrite sous le numéro L-TRAV-10/25 du rôle, ainsi que l'affaire en continuation de l'exécution du contrat de travail introduite par elle-même en date du 15 janvier 2025, inscrite sous le numéro L-TRAV-22/25 du rôle.

Or, par e-mail du 17 avril 2025, PERSONNE3.), *Head of Human Ressources* de la société SOCIETE1.) aurait informé le personnel de la banque, à l'exclusion d'elle-même, de changements organisationnels qui procèderaient de décisions du conseil de surveillance des 12 décembre 2024 et 27 mars 2025, dont notamment :

- la dissolution du *Legal & Tax Department* au sein duquel elle était occupée,
- la résiliation du contrat de travail d'PERSONNE2.), jusqu'alors son supérieur hiérarchique,
- le transfert de ses collègues, également de rang *Senior*, vers d'autres départements et sous la responsabilité d'autres chefs de département.

PERSONNE1.) critique qu'elle n'a pas été destinataire du courriel susmentionné adressé au personnel. En outre, ledit écrit ne comporterait aucune indication relative aux conséquences des modifications organisationnelles sur son poste de travail de *Senior Legal Counsel*.

Par courrier recommandé du 5 mai 2025 de sa litismandataire, elle aurait notamment mis en demeure la société SOCIETE1.) de lui fournir sous huitaine (i) une copie des décisions du conseil de surveillance à la base des changements organisationnels ainsi qu'une copie des documents sur lesquels lesdites

décisions sont fondées, (ii) une confirmation écrite que ses postes de *Senior Legal Counsel* et *Corporate Secretary* demeurent inaffectés par les changements organisationnels et (iii) des informations sur son affectation en résultant.

Par courrier du 22 mai 2025, la société SOCIETE1.) se serait contentée d'affirmer que son contrat de travail et son poste sont maintenus.

PERSONNE1.) donne à considérer qu'elle est déléguée du personnel et que dès lors toute modification des conditions essentielles de son contrat de travail est interdite conformément aux dispositions de l'article L-415-10 du Code du travail.

La dissolution sans préavis du département auquel elle était affectée jusqu'à la mise à pied serait une tentative de faire obstruction à sa réintégration et impliquerait nécessairement une dégradation de sa situation professionnelle contraire aux dispositions du prédit article, l'affiliation à un service précis et les rapports hiérarchiques étant des clauses essentielles du contrat de travail.

PERSONNE1.) soutient en outre que la société SOCIETE1.), malgré son obligation de conserver son poste de travail en attendant l'issue des affaires pendantes devant les juridictions du travail, laisse délibérément entendre, tant à ses collègues qu'à des prestataires externes, qu'elle ne ferait plus partie des effectifs de l'entreprise. À cet égard, elle fait état d'un échange sur l'application WhatsApp avec PERSONNE4.), *Managing Director* de la société SOCIETE2.), fournisseur de la banque, au cours duquel ce dernier lui aurait indiqué avoir été informé de son prétendu départ. Par ailleurs, un salarié du département informatique de la banque l'aurait expressément qualifiée de *leaver*, donc de salariée ayant quitté la banque, dans le cadre d'un échange de messages textuels.

PERSONNE1.) sollicite le rejet des pièces 5, 6, 7, 9, 10, 11, 14 et 15 versées par la partie défenderesse.

En ce qui concerne les attestations testimoniales, il serait de jurisprudence que leur appréciation est réservée aux seules juridictions de fond et qu'il n'appartient pas au juge des référés, sous peine de préjuger le fond, de se prononcer sur une question litigieuse en analysant un témoignage produit à l'appui de la position d'une partie.

En outre, l'article L. 121-4 (5) du Code du travail réserverait la preuve par voie testimoniale au seul salarié.

PERSONNE5.), en tant que *Managing Director* de la banque, ne remplirait pas les conditions pour être entendu comme témoin partant pour établir une attestation. Les attestations testimoniales établies par PERSONNE6.) et PERSONNE7.) seraient à écarter alors qu'elles ne respectent pas les prescriptions de l'article 402 du Nouveau Code de Procédure Civile.

PERSONNE1.) soulève encore le principe selon lequel nul ne peut se constituer preuve à soi-même découlant des dispositions applicables en matière de preuve, notamment les articles 1329 et 1331 du Code civil.

Il y aurait atteinte au principe de l'égalité des armes, dans la mesure où, à travers la mise à pied, l'employeur l'aurait privée de la possibilité d'accéder aux éléments nécessaires à l'exercice de ses droits de défense.

À titre subsidiaire, les pièces versées aux débats devraient être écartées en raison de leur absence de pertinence au litige, et seraient, en tout état de cause, formellement contestées.

Par rapport aux organigrammes représentant la nouvelle structure hiérarchique de la banque, PERSONNE1.) estime qu'un transfert de son poste vers le département *Compliance* constitue une dégradation, sinon un déclassement de carrière. Ses fonctions de juriste n'auraient rien à voir avec les missions, tâches et responsabilités au sein d'un département *Compliance*.

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

PERSONNE1.) ne saurait se prévaloir d'une modification de ses conditions de travail alors que son contrat de travail est, à ce jour, suspendu en raison de sa mise à pied. Tant les mentions portées sur ses bulletins de salaire que sa présence sur les organigrammes officiels de la banque attesteraient du maintien de son titre de *Legal Counsel* et grade de *Senior*, son salaire restant également inchangé.

La banque ne conteste pas la suppression du *Legal & Tax Department*, décision qui aurait été communiquée à la CSSF et prise après consultation des délégations et qui s'imposerait au regard de sa situation économique.

Elle se réfère à la clause de mobilité insérée dans le contrat de travail de PERSONNE1.) pour soutenir que la suppression du département *Legal & Tax* ne saurait être constitutive d'une quelconque modification substantielle du contrat de travail, l'employeur s'étant expressément réservé de procéder à des changements d'affectation et faute de désavantage objectif pour PERSONNE1.).

PERSONNE1.) n'aurait en outre pas toujours travaillé dans le département *Legal & Tax* mais aurait initialement travaillé au sein du département *Legal Control*.

Il ne résulterait cependant d'aucun élément du dossier que la décision de supprimer le département auquel était rattaché PERSONNE1.) avant la mise à pied est à considérer comme une tentative de faire obstruction à une éventuelle réintégration de la salariée. La réintégration de PERSONNE1.) serait un événement éventuel et futur, sur lequel il ne saurait être préjugé à ce stade. Une éventuelle modification ne saurait être appréciée qu'à l'issue de la procédure en résolution du contrat de travail.

PERSONNE1.) ne saurait reprocher à la banque de ne pas avoir reçu le courrier électronique au personnel du 17 avril 2025, le salarié mis à pied ne pouvant

temporairement pénétrer dans l'établissement, partant accéder à sa correspondance professionnelle.

Les décisions réclamées par PERSONNE1.), prises par les organes de gestion de la banque, voire des organes décisionnaires de la banque, ne sauraient être légalement communiquées à un salarié, raison pour laquelle elle n'aurait pas été en mesure d'accéder à la demande en communication de ces décisions.

Un échange privé avec un personne externe, tel que PERSONNE4.), ne saurait être considéré comme une preuve d'une prétendue suspension ou modification de son contrat de travail. Aucune relation commerciale ne serait en place entre la société SOCIETE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE3.).

Il en serait de même de sa communication avec PERSONNE6.), *IT Security Manager* de la banque. La procédure concernant les appareils mobiles professionnels étant la même pour les salariés ayant quitté la banque et ceux dont le contrat est suspendu, aucune conséquence ne saurait être tirée de l'emploi par PERSONNE6.) du terme *leaver* dans le cadre de sa correspondance avec PERSONNE1.).

MOTIFS DE LA DECISION

Quant à la demande en cessation

Suivant l'article L.415-10 (1) du Code du travail tel que modifié par la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le 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 de travail rendant applicable l'article L.121-7.* »

Le paragraphe 2 de cet article prévoit une procédure spéciale permettant aux délégués protégés de « *demandeur, par simple requête, au président de la juridiction de 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.* »

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 (PERSONNE8.), le nouveau statut de la délégation du personnel, n°393 et ss).

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

Une modification du contrat de travail 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.

Ainsi, il n'y a pas de révision proprement dite des conditions de travail du salarié et partant du contrat de travail en cas de simple mesure relevant du pouvoir de direction de l'employeur ou, lorsque le contrat de travail, le règlement intérieur, la convention collective, le statut ou l'usage prévoient eux-mêmes la possibilité d'apporter des modifications aux conditions initiales de travail telles qu'un changement d'attributions, un changement du lieu de travail ou un changement de l'horaire de travail.

Dans ce dernier cas, le salarié doit s'y soumettre en application de l'article 1134 du Code civil même si, objectivement, la modification affecte un élément essentiel du contrat.

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée, avec effet au 1^{er} juillet 2018.

Depuis les élections sociales en mars 2024, PERSONNE1.) est déléguée du personnel.

Par un courrier du 8 novembre 2024, elle a été mise à pied pour faute grave.

La mise à pied peut se définir comme étant « l'ordre donné par l'employeur à un salarié de suspendre l'exécution de son travail, l'intéressé ne pouvant pénétrer temporairement dans l'établissement et se trouvant privé de salaire pendant la durée de la sanction. La mise à pied des délégués du personnel ne constitue pas une sanction par elle-même, mais une mesure d'attente qui entame la procédure de résolution judiciaire du contrat pour faute grave. Elle ne suspend pas d'ailleurs le contrat de travail, mais c'est le fait même du travail qui est suspendu jusqu'à ce que la juridiction du travail ait statué sur la demande en résolution du contrat pour faute grave. » (projet de loi 2284/00 portant réforme des délégations du personnel, commentaire des articles p.23)

La requérante a en date du 2 décembre 2024 déposé auprès du Président du tribunal du travail une requête afin de voir ordonner le maintien de son salaire au-delà de la durée des trois mois qui suivent la mise à pied en attendant la solution définitive du litige.

Par ordonnance n° 576/25 du 13 février 2025, le Président du Tribunal du Travail a notamment déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) et ordonné le maintien de la rémunération de PERSONNE1.) au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige.

Suivant l'article L. 415-10 (5) du Code du travail, « *L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.*

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied [...]

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, 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'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause [...] »

En l'espèce, l'employeur a introduit en date du 10 janvier 2025 une demande en résolution judiciaire du contrat de travail.

PERSONNE1.) a introduit en date du 15 janvier 2025 une demande en continuation de l'exécution du contrat.

Au jour du dépôt de la requête, en attendant l'issue des affaires introduites les 10 et 15 janvier 2025, la mesure de mise à pied notifiée à PERSONNE1.) continue de produire ses effets.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) n'a pas été informée d'un changement d'un élément de son contrat de travail et de la date de son entrée en vigueur et que son salaire reste inchangé.

Dans ces conditions, l'obligation de la société SOCIETE1.) de réintégrer PERSONNE1.) dans ses fonctions de *Senior Legal Counsel* demeurant future et éventuelle, c'est à tort que PERSONNE1.) reproche en l'état actuel à la société SOCIETE1.) de faire obstruction à sa réintégration dans ses fonctions en lui imposant une modification de clause(s) essentielle(s) de son contrat de travail.

La prestation de travail étant suspendue, le Président du tribunal du travail ne saurait en l'état actuel ordonner la cessation d'une éventuelle modification de clause(s) essentielle(s) du contrat de travail et ordonner à la société SOCIETE1.) de réintégrer PERSONNE1.) dans ses anciennes fonctions.

Au vu de ce qui précède, la demande de PERSONNE1.) en cessation de toute modification unilatérale de clause(s) essentielle(s) de son contrat de travail découlant des changements opérationnels affectant le *Legal & Tax Department* de son employeur est à déclarer irrecevable.

Quant à l'annulation de la dissolution du *Legal & Tax Department*

Le tribunal du travail est une juridiction d'exception qui ne peut connaître que des affaires qui lui sont réservées par la loi. La compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile aux juridictions du travail se limite à la connaissance des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui

s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

L'incompétence du tribunal du travail pour statuer sur des affaires qui ne sont pas de sa compétence est d'ordre public et le tribunal du travail doit, au besoin d'office, et préalablement à toute question de recevabilité de la demande, examiner la question de la compétence d'attribution de la juridiction du travail saisie.

En l'espèce, le Président du tribunal du travail n'est pas compétent pour procéder à l'annulation d'une décision prise par la société SOCIETE1.) de dissoudre un de ses départements, décision qui ne trouve pas sa source dans le contrat de travail conclu avec PERSONNE1.) et n'est pas en relation directe avec lui.

La demande de PERSONNE1.) d'enjoindre à la société SOCIETE1.) de lui communiquer l'identité du membre du directoire et celle du chef de département chargés de superviser son travail au sein du *Legal & Tax Department* dont la dissolution est ainsi annulée, est partant à déclarer non fondée pour être sans objet.

Quant à la demande reconventionnelle

Quant à la demande reconventionnelle en allocation de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire, il y a lieu de rappeler que l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute pouvant donner lieu à des dommages et intérêts que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou, au moins, une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

L'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute pouvant donner lieu à des dommages et intérêts que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou, au moins, une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement, puisque l'exercice d'une action en justice est libre, mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit.

L'article 6-1 du Code civil sanctionne dès lors l'exercice malveillant, de mauvaise foi des droits ou sans utilité réelle pour leur titulaire.

Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse, si elle prouve avoir subi un préjudice.

Tel n'est pas cependant pas le cas en l'espèce.

Il ne saurait en effet être retenu que la demande de PERSONNE1.) constitue une action en justice introduite de manière malveillante ou par mauvaise foi,

respectivement qu'elle ait été animée par une intention de nuire, de sorte que la société anonyme SOCIETE4.) est à débouter de sa demande pour procédure abusive et vexatoire.

Demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée.

La société anonyme SOCIETE4.) a encore demandé la condamnation de son ancien salarié à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Comme la société SOCIETE4.) n'a pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande est à rejeter comme non fondée.

PAR CES MOTIFS :

Nous, **Patricia HEMMEN**, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, contradictoirement et en premier ressort,

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) d'ordonner la cessation de toute modification unilatérale de clause(s) essentielle(s) du contrat de travail ;

se déclare incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) de prononcer l'annulation de la dissolution du *Legal & Tax Department* ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) d'enjoindre à la société anonyme SOCIETE1.) SA de lui communiquer l'identité du membre du directoire et celle du chef de département chargés de superviser son travail et en **déboute** ;

dit non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement de dommages et intérêts du chef de procédure abusive et vexatoire et en **déboute** ;

dit non-fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) SA en allocation d'une indemnité de procédure et en **déboute** ;

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

Ainsi prononcé le 30 septembre 2025 au prétoire de la Justice de paix de et à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du St Esprit, Bâtiment JP, par Nous, **Patricia HEMMEN**, qui avons signé la présente ordonnance avec la greffière.

s. Patricia HEMMEN

s. Michèle GIULIANI

Photocopie de la présente ordonnance a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.