

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 251/2026**  
**(rôle L-TRAV-498/22)**

## **JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

### **TRIBUNAL DU TRAVAIL**

## **AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 20 JANVIER 2026**

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG**

**DANS LA COMPOSITION:**

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	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 Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à L-2449 Luxembourg, 5, boulevard Royal,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Stéphanie ANEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Robert LOOS, avocat à la Cour, 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 13 septembre 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 4 octobre 2022.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 25 novembre 2025. L'affaire fut refixée pour continuation des débats à l'audience du 2 décembre 2025, audience à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

La partie demanderesse comparut par Maître Stéphanie ANEN, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Robert LOOS.

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 a été reporté le

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 13 septembre 2022, 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

- voir déclarer la demande recevable en la forme et quant au délai ;
- au fond la voir dire justifiée et fondée ;
- voir dire que la partie défenderesse a procédé par courrier du 9 juin 2021 à des modifications de clauses substantielles de son contrat de travail en sa défaveur ;
- voir dire que les motifs avancés par la partie défenderesse dans son courrier du 16 juillet 2021 pour justifier les modifications ne sont ni précis, ni réels, ni sérieux ;
- partant voir déclarer le licenciement découlant de son refus d'accepter les modifications lui notifiées irrégulier et abusif ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer du chef des causes sus-énoncées les sommes suivantes : le montant de 12.979,35 € à titre d'indemnité de départ, le montant de 6.000.- € pour le préjudice matériel et le montant de 30.000.- € pour le préjudice moral, soit en tout le montant de 48.979,35 € sinon tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

- voir dire que les gratifications lui versées en sa qualité de chargé d'affaires adjoint réunissent en l'espèce les critères de généralité, fixité et constance nécessaires pour pouvoir constituer un usage constant ;
- voir partant condamner la partie défenderesse à lui payer du chef des causes sus-énoncées les sommes suivantes : le montant de 26.000.- € à titre de gratification pour l'année 2019, 25.178.- € à titre de gratification pour l'année 2020, ainsi que le montant de 35.000.- € à titre de gratification pour l'année 2021, avec les intérêts légaux sur le montant de 51.178.- € à partir du 16 septembre 2021, date du courrier dans lequel il a sollicité le paiement du solde des gratifications au titre des exercices 2019 et 2020, et sur le montant de 35.000.- € à partir de la demande en justice, chaque fois jusqu'à solde ;
- en ordre subsidiaire, voir nommer un expert calculateur avec la mission de déterminer dans un rapport écrit et motivé le montant exact des gratifications respectives devant lui revenir pour les années 2019, 2020 et 2021, conformément aux critères et méthodes de calcul définis et établis par la partie défenderesse ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.326,45 € à titre de treizième mois pour l'année 2021, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 787,35 € à titre des frais de parking indument payés pendant la période de télétravail, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € 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 25 novembre 2025, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 2.163,23 €

Le requérant a ensuite demandé acte qu'il réduisait sa demande en paiement de la gratification au titre de l'année 2019 à la somme de 22.759,04 € qu'il augmentait sa demande en paiement de la gratification au titre de l'année 2020 à la somme de 25.292,97 € et qu'il augmentait sa demande en paiement de la gratification au titre de l'année 2021 à la somme de 38.388,17 €

Le requérant a finalement demandé acte qu'il renonçait à sa demande en paiement d'une indemnité de départ alors que cette dernière lui aurait été payée depuis l'introduction de sa demande en justice.

Acte lui en est donné.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

La partie défenderesse a engagé le requérant suivant contrat d'intérim à partir du 22 avril 2004 en qualité d'assistant technique pour les travaux de maintenance.

Par contrat de travail à durée déterminée du 28 février 2005, la partie défenderesse a engagé le requérant le 1<sup>er</sup> mars 2005 en qualité d'assistant technique pour les travaux de maintenance.

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 26 août 2005, la partie défenderesse a engagé le requérant le 1<sup>er</sup> septembre 2005 en qualité d'assistant technique.

Le requérant a en date du 5 juin 2015 été promu « chargé d'affaires adjoint ».

Par courrier daté du 31 mai 2021, la partie défenderesse a convoqué le requérant à un entretien préalable pour le 3 juin 2021 pour discuter d'une modification de son contrat de travail sur base de l'article L.121-7 du code du travail.

La partie défenderesse a par courrier daté du 9 juin 2021 notifié au requérant des modifications unilatérales des clauses de son contrat de travail ayant trait à sa fonction et à sa rémunération.

Le requérant a fait demander les motifs des modifications de son contrat de travail le 25 juin 2021.

Par courrier daté du 16 juillet 2021, la partie défenderesse a communiqué au requérant les motifs des modifications de son contrat de travail.

Le courrier du 16 juillet 2021 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les modifications de son contrat de travail par courrier daté du 16 septembre 2021.

Le requérant a démissionné de son poste de travail le 15 novembre 2021 avec effet au 14 décembre 2021.

## B. Quant aux modifications du contrat de travail du requérant

### a) Quant au caractère des modifications du contrat de travail du requérant

#### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait valoir que la partie défenderesse a substantiellement modifié son contrat de travail en sa défaveur.

Il fait en effet valoir que les modifications défavorables de clauses essentielles de son contrat de travail ont trait à sa fonction et à sa rémunération.

Le requérant fait ainsi valoir que d'après le courrier du 9 juin 2021, il devait à partir du 15 décembre 2021 être rétrogradé au poste d'assistant technique et que son salaire mensuel brut devait réduit de 450.- €

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait elle aussi valoir qu'elle a en date du 9 juin 2021 notifié au requérant des modifications unilatérales de clauses essentielles de son contrat de travail en sa défaveur.

#### 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-7 du code du travail :

*« Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2*

*et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.*

*La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.*

*La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11. ».*

Il y a tout d'abord lieu de déterminer s'il y a eu modification substantielle des conditions de travail du requérant en sa défaveur au sens de l'article L.121-7 du code du travail.

Tous les changements opérés dans une relation de travail ne rentrent en effet pas dans le cadre dudit article, impliquant le respect de certaines formalités de notification.

Le contrat de travail fait la loi entre les parties.

Ses éléments essentiels ne peuvent être modifiés en défaveur du salarié, le cas échéant, que d'un commun accord des parties ou en respectant la procédure prévue à l'article L.121-7 du code du travail.

Pour être sujette à l'article L.121-7 du code du travail, la modification essentielle doit porter sur une clause essentielle du contrat de travail et avoir été opérée en sa défaveur.

En effet, l'employeur peut toujours procéder de manière unilatérale et même sans observer les formalités de l'article L.121-7 du code du travail à une modification non substantielle du contrat de travail de son salarié.

Cette modification se fait sous le contrôle du juge auquel il appartient, en cas de litige, d'en apprécier le caractère substantiel ou non.

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

A l'inverse, une modification n'est qu'accessoire soit lorsqu'elle porte sur un élément non déterminant de la volonté des parties, soit dans une certaine limite lorsque les parties avaient prévu d'emblée la possibilité d'une modification ultérieure.

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

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

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

Il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a par courrier daté du 9 juin 2021 rétrogradé le requérant du poste de chargé d'affaires adjoint au poste d'assistant technique et qu'elle a en conséquence diminué son salaire de 450.- € par mois.

Or, la rétrogradation du requérant, ainsi que la réduction corrélative de son salaire, constituent des modifications substantielles de son contrat de travail en sa défaveur au sens de l'article L.121-7 du code du travail.

b) Quant à la précision des motifs des modifications du contrat de travail du requérant

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les modifications de clauses essentielles de son contrat de travail sont abusives alors que les prétendus motifs contenus dans la lettre du 16 juillet 2023 ne seraient pas énoncés avec la précision prévue à l'article L.124-5(2) du code du travail.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir que les motifs libellés dans la lettre du 16 juillet 2021 sont énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

Elle fait ainsi valoir que sont indiqués dans la lettre de motifs, sans que le requérant n'ait pu s'y méprendre :

- la fonction qu'occupait le requérant avant la modification de contrat et les exigences requises pour l'exécution des tâches lui confiées ;
- les contraintes supplémentaires attachées à ce poste durant le crise du COVID-19 ;
- les restrictions au travail imposées par la vulnérabilité au COVID-19 au requérant et les limitations qui en sont découlées durant la crise COVID-19 ;
- la surcharge des autres membres du personnel du fait de ces limitations de tâches affectant le poste du requérant ;
- les décisions successives de la direction pour tenter d'endiguer les conséquences de ces restrictions imposées au requérant pour la bonne conduite de l'entreprise ;
- l'ampleur supplémentaire des restrictions au travail imposées au requérant du fait de son empêchement à pouvoir se faire vacciner contre le virus et pouvoir espérer un retour au travail ;
- l'étendue dans le temps sur laquelle l'entreprise subissait les conséquences néfastes de ces restrictions dans l'exécution des tâches incombant au requérant ;
- les mesures prises dans l'embauche de nouveaux effectifs afin d'absorber la surcharge de travail imposée au restant du personnel par les restrictions au travail du requérant ;
- le caractère devenu effectif de ces changements d'effectifs et leurs conséquences sur le poste occupé jusque-là par le requérant dont les tâches essentielles et importantes ont dû être assumées par un remplaçant.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que toutes ces informations ont été fournies de manière détaillée, claire et précise au requérant, de sorte que ce dernier aurait su à quoi s'en tenir, le fait qu'il ait parfaitement compris pour quels motifs exactement son contrat de travail fut modifié résultant pour le surplus de la requête introductive d'instance qui partirait d'une parfaite connaissance de ces motifs.

Le requérant réplique que la lettre de motivation du 16 juillet 2021 comprend tout un amalgame d'indications très vagues qui le mettraient dans l'impossibilité de prendre ses moyens de défense et d'en rapporter la preuve contraire.

Il fait ainsi valoir qu'« il ne s'agit pas de motifs concrets, vérifiables de modifications substantielles du contrat de travail ».

Il fait en effet valoir que la lettre de se contente de généralités.

Il fait ainsi valoir que la lettre de motifs ne fournit aucune précision quant au prétendu dysfonctionnement de la cellule 83 qui, curieusement, ne serait apparu que plus d'un an après sa mise au télétravail en tant que personne particulièrement vulnérable au COVID-19.

Il fait ensuite valoir que la lettre de motifs n'indique pas de date de la prétendue réorganisation de la cellule 83 et ne fournit pas non plus d'autres précisions.

Il fait encore valoir qu'il n'y a aucune indication pour quelle raison son poste n'a pas pu être aménagé dans un bureau individuel, contrairement aux avis médicaux qui auraient expressément recommandé la mise à disposition d'un bureau individuel.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse n'explique pas non plus pour quelle raison son retour en présentiel, dont elle aurait été informée dès le 31 mai 2021 et à nouveau lors de l'entretien préalable du 3 juin 2021, n'a pas été pris en considération.

Le requérant fait ainsi valoir que la lettre de motifs indique de façon lapidaire que cette information serait « bien trop tardive », ce qui ne constituerait pas une explication suffisante pour quelle raison il n'a pas pu reprendre son poste de chargé d'affaires adjoint, surtout au vu du fait que suite à son retour en présentiel au siège le 6 juillet 2021, il a continué à accomplir en présentiel l'ensemble des tâches incombant à sa fonction durant l'intégralité de son préavis de six mois.

En ce qui concerne ensuite le rajout par la partie défenderesse de nouveaux motifs, le requérant fait valoir que la partie défenderesse verse des attestations testimoniales qui d'une part excèderaient de loin les précisions que l'employeur peut encore apporter en cours d'instance, conformément à l'article L.124-11(3) du code du travail, et, d'autre part, ajouteraient des motifs non énoncés dans la lettre de motifs.

Il fait ainsi valoir que d'après une jurisprudence constante, la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés et ne saurait pas non plus permettre de rajouter des motifs nouveaux.

Il se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 29 juin 2023, numéro CAL-2022-00158 du rôle, pour retenir que si l'article L.124-11(3), alinéa 2, du code du travail permet à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, la possibilité de compléter les précisions fournies ne saurait suppléer à l'absence de précision originaire des motifs et ne saurait être interprétée en une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs.

Il fait ainsi valoir que la lettre de motifs du 16 juillet 2021 porte dans des termes vagues sur sa vulnérabilité médicale au COVID-19, la nécessité du télétravail, l'impossibilité d'assurer une présence sur site, une prétendue surcharge de travail pour l'équipe et une réorganisation.

Il fait ainsi valoir que les attestations testimoniales de PERSONNE2.) et d'PERSONNE3.) ajoutent ou déplacent l'accent sur d'autres prétendus éléments contestés, notamment des critiques sur la qualité de son travail (rapports à corriger, erreurs, manque de présence sur site, absence d'amélioration malgré des objectifs fixés antérieurement), une insistance sur la surcharge de travail des autres membres de l'équipe, la nécessité de recourir à un intérimaire et la situation intenable, des éléments subjectifs (risque que burn-out de sa part, absence de rassurance lors d'entretiens, etc.), ainsi que des reproches sur la productivité et la gestion des marchés supplémentaires, qui ne figureraient pas dans la lettre de motifs initiale.

Il fait ainsi valoir que ces nouveaux motifs sont formellement contestés.

Il fait en effet valoir que les attestations témoignent d'une évolution des arguments de la partie défenderesse, passant d'une présentation strictement médicale et organisationnelle, telle qu'énoncée dans la lettre de motifs, à une remise en cause de sa compétence professionnelle et de son implication selon les attestations testimoniales.

Il fait valoir que cette évolution est suspecte et révèle une tentative de « reconstruction » a posteriori des motifs, ce que la jurisprudence luxembourgeoise prohiberait.

Il fait ainsi valoir que les attestations testimoniales mettent en avant des prétendus griefs individuels (qualité du travail, erreurs, manque d'initiative) qui n'apparaîtraient pas dans la lettre de motifs, laquelle porterait de façon vague sur la situation sanitaire et l'organisation du service.

Il fait cependant valoir que selon la jurisprudence, l'employeur ne peut pas invoquer devant le juge des motifs qui n'ont pas été communiqués au salarié lors de la notification de la modification ou du licenciement.

Il fait ainsi valoir que les reproches nouveaux figurant dans les attestations ne lui ont jamais été notifiés, ni discutés dans le cadre d'un entretien contradictoire ou d'une procédure disciplinaire.

Il fait partant valoir que ces reproches et motifs nouveaux doivent être rejetés des débats.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse tente de pallier l'insuffisance de la lettre de motifs en produisant des attestations qui en réalité développeraient des griefs nouveaux, non notifiés et donc irrecevables.

Il fait en effet valoir que les critiques sur la qualité du travail ou la productivité ne sont pas liées à la situation de vulnérabilité ou de télétravail, mais relèvent d'une appréciation générale de la performance qui aurait dû faire l'objet d'une procédure distincte (évaluation, avertissement, etc.).

Il fait finalement valoir que les attestations testimoniales confirment d'ailleurs clairement que la décision de réorganisation et de rétrogradation était déjà prise, indépendamment de sa situation réelle au moment de la notification, ce qui serait contraire à l'esprit de la procédure de dialogue et de conciliation imposée par la loi.

Il fait cependant valoir que selon la jurisprudence constante, l'employeur ne peut pas invoquer devant le juge des motifs qui n'ont pas été communiqués au salarié lors de la notification de la modification ou du licenciement.

Il fait ainsi valoir que selon la jurisprudence, seule la lettre de motivation fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support de l'énonciation des motifs et non pas les développements et les pièces versées en cours d'instance.

Il fait dès lors valoir que les attestations produites ne sauraient donc pallier l'insuffisances des motifs initiaux, ni justifier a posteriori une décision déjà prise, en violation du principe du contradictoire et de l'exigence de loyauté procédurale.

Le requérant fait partant valoir que les attestations testimoniales sont de ce fait à écarter des débats.

La partie défenderesse réplique que la réorganisation de la société a été un processus continu, de sorte qu'il serait impossible de la dater de façon précise.

Elle fait en effet valoir que la réorganisation a duré du mois de mars 2020 au mois de décembre 2021.

Elle fait ainsi valoir que la réorganisation n'a pas eu lieu à une date précise.

Elle soutient ensuite qu'elle n'a pas rajouté des motifs dans sa note de plaidoiries, mais qu'elle a donné des explications supplémentaires.

La partie défenderesse fait finalement valoir que les attestations testimoniales, qui n'ajouteraient rien sur les motifs et qui ne feraient que les constater, doivent être maintenues aux débats.

Le requérant réplique finalement que la réorganisation aurait dû être datée dans la lettre du 16 juillet 2021.

## 2) Quant aux motifs du jugement

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.*

Ainsi, aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

*« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. »*

Si l'article L.121-7 du code du travail permet partant à l'employeur de modifier substantiellement le contrat de travail de son salarié en sa défaveur avec préavis, il faut cependant non seulement que les motifs de cette modification soient liés, conformément à l'article L.124-5 précité, à « l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux », mais également que les motifs de cette modification soient indiqués avec précision dans la lettre de notification de la modification de ce contrat.

Il résulte dès lors de la combinaison des articles L.121-7 et L.124-5 du code du travail que l'employeur est tenu d'énoncer avec précision dans la lettre de motivation de la modification substantielle du contrat de travail de son salarié les motifs de cette modification substantielle.

La prescription relative à la précision des motifs est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui de la modification substantielle du contrat de travail du salarié sont suffisamment précis étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de modification substantielle du contrat de travail.

C'est donc la lettre de motifs qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Ainsi, si l'article L.124-11(3), alinéa 2, du code du travail permet à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, la possibilité de compléter les précisions fournies ne saurait suppléer à l'absence de précision originaire des motifs et ne saurait être interprétée en une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs.

Or, la partie défenderesse a indiqué les motifs des modifications du contrat de travail du requérant avec précision dans la lettre du 16 juillet 2021 alors qu'elle y a indiqué avec précision les raisons de ces modifications, circonstances de fait et de temps à l'appui.

Contrairement à l'affirmation du requérant, la lettre du 16 juillet 2021 indique en quoi le fonctionnement de la cellule 83 aurait été perturbé.

La partie défenderesse a ainsi indiqué dans la lettre du 16 juillet 2021 que le requérant n'a du fait qu'il a été en télétravail pu uniquement s'occuper des tâches qui ne demandent pas une présence physique auprès des clients sur les chantiers, de sorte qu'PERSONNE3.), chargé d'affaires de la partie défenderesse, et PERSONNE4.), assistant technique d'PERSONNE3.), auraient été obligés d'assurer seuls la supervision des différents chantiers, y compris les tâches du requérant, situation qui auraient été intenable.

Suivant la lettre du 16 juillet 2021, la réorganisation de la cellule 83 s'est ensuite étendue du 19 mars 2020, date à laquelle le requérant a commencé à télétravailler, jusqu'au 15 avril 2021, de sorte que la partie défenderesse n'a pas pu indiquer une date précise de la réorganisation dans cette lettre.

La lettre du 16 juillet 2021 indique finalement bien la raison pour laquelle le retour en présentiel du requérant n'a pas été pris en considération : «...*Cette information fut toutefois bien trop tardive au regard de la réorganisation de la cellule 83 qui a eu lieu et qui est prédécrite...* ».

La lettre du 16 juillet 2021 explique ainsi la réorganisation de la cellule 83 de la société.

Le moyen du requérant relatif à l'imprécision de la lettre de motifs du 16 juillet 2021 doit partant être rejeté.

### c) Quant au caractère réel et sérieux des motifs des modifications du contrat de travail du requérant

#### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs contenus dans le courrier du 16 juillet 2021 sont contestés alors qu'ils ne présenteraient aucun caractère réel et sérieux et qu'ils ne correspondraient pas à la réalité des choses, de sorte qu'ils ne sauraient être de nature à justifier les modifications substantielles de son contrat de travail.

Il fait en effet valoir que déjà lors de l'entretien préalable du 3 juin 2021, il a annoncé son retour en présentiel au siège début juillet 2021, de sorte qu'à la date de la notification de la décision du 9 juin 2021 annonçant les modifications substantielles, les motifs liés à une prétendue impossibilité pour lui d'accomplir l'ensemble des tâches inhérentes à sa fonction d'adjoint du chargé d'affaires en raison de sa situation de télétravail seraient fallacieux et en tout état de cause inexistantes.

Il fait ainsi valoir qu'il a reçu sa dernière vaccination contre le COVID-19, schéma vaccinal complet, en date du 29 mai 2021 et que suite à une visite médicale auprès du médecin du travail le 5 juillet 2021, il a reçu un avis de retour en présentiel sans restriction particulière, tel qu'il résulterait du certificat établi par le Service de Santé au Travail de l'Industrie du 5 juillet 2021, et comme déjà annoncé par lui lors de l'entretien préalable du 3 juin 2021.

Il fait ensuite valoir que suite à son retour en présentiel au siège le 6 juillet 2021, il s'est régulièrement rendu sur les chantiers et qu'il a continué à accomplir l'ensemble des tâches incombant à sa fonction durant l'intégralité de son préavis.

Il fait partant valoir que c'est à tort que la partie défenderesse soutient que sa communication concernant sa vaccination lors de l'entretien préalable du 3 juin 2021 aurait été bien trop tardive alors

que d'après la jurisprudence, l'entretien préalable a pour but de prévenir des licenciements et des modifications essentielles défavorables de clauses essentielles du contrat de travail précipités et irréflechis, en instituant une tentative de conciliation par voie de dialogue entre l'employeur et le salarié.

Il fait ainsi valoir que lors de l'entretien préalable, toutes les informations nécessaires doivent être recueillies afin qu'une décision puisse être prise en connaissance de cause.

Il fait par ailleurs valoir que dès le 31 mai 2021, à la suite de son rendez-vous chez le médecin du travail, il a immédiatement contacté PERSONNE2.), chef de service du département GTE, afin de l'informer de sa vaccination complète et de son retour en présentiel.

Il fait ainsi valoir que cette information, qu'il a confirmée lors de l'entretien préalable du 3 juin 2021, aurait bien évidemment dû mener la partie défenderesse à reconsidérer sa position concernant la décision d'une modification défavorable qui, à ce stade, n'aurait dû être qu'une éventualité et non une « décision irrévocable », tel qu'indiqué à tort par PERSONNE5.).

Il fait par ailleurs valoir que même en télétravail, il a disposé des mêmes outils bureautiques qu'en présentiel et qu'il s'est à chaque fois rendu au siège de la partie défenderesse lorsque celle-ci en avait fait la demande afin de contrôler, corriger et valider des factures de travaux de marché complémentaire en l'absence du chargé d'affaires, de sorte qu'il aurait bien pu réaliser les tâches essentielles inhérentes à sa fonction.

Il fait ainsi valoir que loin d'être fondée sur des motifs réels et sérieux, la décision de la modification défavorable de son contrat de travail présente en tout état de cause un caractère abusif et discriminatoire car liée à son état de santé.

Il fait ainsi valoir que cette décision de modification défavorable de son contrat de travail apparaît davantage comme une mesure de représailles consécutive à la situation de télétravail dans laquelle il a été placée, malgré lui, en raison de son état de vulnérabilité au COVID-19.

Il fait en effet valoir que cette situation de télétravail était due à la décision de la partie défenderesse de ne pas mettre à sa disposition un bureau individuel, contrairement aux avis médicaux émis dès le mois de mai 2020, tel qu'il résulterait du certificat médical établi par le docteur PERSONNE6.) du 12 mai 2020 et des certificats établis par le Service de Santé au Travail de l'Industrie les 15 octobre 2020 et 15 avril 2021.

Il fait ainsi valoir que conformément aux recommandations du Conseil supérieur des maladies infectieuses du 25 avril 2020, il est à considérer comme faisant partie des personnes vulnérables au COVID-19 pour lesquelles le Conseil supérieur des maladies infectieuses a stipulé dans son avis que « *Les personnes considérées comme vulnérables selon la liste ci-dessus peuvent travailler, mais les employeurs sont tenus de les protéger particulièrement sur le lieu de travail, par exemple en les éloignant le plus possible des autres collaborateurs.* ».

Il fait dès lors valoir qu'en maintenant la décision de le rétrograder consécutivement à la situation de télétravail dans laquelle il a été placé, malgré lui, en raison de son état de vulnérabilité au COVID-19 et en refusant de mettre à sa disposition un bureau individuel, la partie défenderesse a clairement détourné l'objectif des mesures protectrices mises en place afin de protéger les salariés vulnérables et a ainsi commis un abus de droit.

Le requérant fait partant valoir que le licenciement découlant de son refus d'accepter les modifications lui notifiées est irrégulier et abusif alors qu'il se baserait sur des motifs fallacieux et en tout cas inexistant au moment de la notification de ladite décision.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs des modifications substantielles du contrat de travail du requérant sont réels et sérieux.

En ce qui concerne le point 1 de la lettre de motifs, la partie défenderesse fait valoir qu'il est démontré par les attestations testimoniales de PERSONNE2.) et d'PERSONNE3.).

La partie défenderesse fait ainsi valoir que les motifs indiqués sous le point 1 de la lettre de motifs sont indiqués en guise d'introduction préliminaire pour décrire les tâches que le requérant était censé exécuter au sein du département « gestion technique et énergétique » de la cellule 83 et que le requérant ne pouvait plus exécuter, en raison de sa vulnérabilité au COVID-19 et du fait qu'il ne pouvait plus qu'exécuter son travail à distance sans contact ni avec le client, ni avec ses collègues de travail.

Elle fait ainsi valoir que ces nombreuses tâches essentielles qui incombaient au requérant devaient être exécutées dorénavant par ses supérieurs et ses autres collègues de travail.

La partie défenderesse fait partant valoir que ces motifs sont pertinents dans la mesure où ils permettent de saisir que la non-réalisation par le requérant de ses tâches à partir de sa notification de vulnérabilité rendait obligatoire une réorganisation du service et une redistribution des tâches non exécutées par le requérant à d'autres membres du personnel.

En ce qui concerne ensuite les points 2 et 3 de la lettre de motifs, la partie défenderesse fait valoir que ces motifs ne sont non seulement pas contestés par le requérant dans sa requête, mais qu'ils sont encore confirmés par les certificats médicaux de son médecin traitant lui soumis, les fiches d'examen STI du médecin du travail et par les échanges de courriels entre les parties, documents qui feraient état de sa vulnérabilité en rapport avec le virus COVID-19 et son activité réduite au télétravail.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que ces motifs sont en outre démontrés par l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), par celle d'PERSONNE3.) et par les fiches d'examen STI qui attesteraient encore à la date des 16 octobre 2020, 17 juin 2021 et 29 juin 2021 que le requérant était à considérer comme très vulnérable et devait bénéficier d'une protection particulière, ce qui signifierait que tout contact avec d'autres personnes devait être évité, de même que les sorties sur les chantiers et que seul un travail chez l'employeur était possible à travers la mise à disposition d'un bureau séparé avec aération possible et dans lequel la personne vulnérable serait seule présente.

Elle fait ainsi valoir que ces motifs appuient le fait que le requérant ne pouvait plus travailler et exécuter ses tâches comme auparavant et restreignait les capacités de service, auquel il fut affecté, à assumer les travaux à sa charge au sein de la société telles que décrites par les témoins et résultant du descriptif de sa fonction.

Elle fait en outre valoir que non seulement elle ne disposait pas de façon permanente d'un bureau séparé auquel elle pouvait affecter le requérant alors que celui-ci occupait d'habitude un bureau open space sans séparation physique étanche avec les collaborateurs, mais encore une telle présence du requérant dans un bureau séparé où il ne pouvait ni sortir, ni ne pouvait avoir de contact avec d'autres collaborateurs, n'apportait aucune plus-value à son travail par rapport à une affectation en télétravail à son domicile.

La partie défenderesse fait dès lors valoir que le fait de ne pas placer le requérant dans un bureau séparé et isolé ne peut être interprété comme représailles à son encontre, la situation de télétravail du requérant lui fut imposée par les circonstances de la cause et les nécessités du service et ne furent en rien une mesure arbitraire librement décidée par elle.

En ce qui concerne ensuite les points 4 et 5 de la lettre de motifs, la partie défenderesse fait valoir que ces motifs ne sont non seulement pas contestés par le requérant dans sa requête, mais encore confirmés

par les certificats de son médecin traitant lui soumis, les fiches d'examen STI du médecin du travail et enfin par les échanges de courriels entre les parties, documents qui feraient état de la vulnérabilité du requérant en rapport avec le virus COVID-19 et son activité réduite au télétravail.

Elle fait encore valoir que ces motifs sont démontrés par l'attestation testimoniale d'PERSONNE3.).

La partie défenderesse fait finalement valoir que ces motifs démontrent que la situation de vulnérabilité et donc le champ d'action très restreint auquel le requérant pouvait encore être affecté dans le cadre de ses activités, devenaient une situation durable face à laquelle elle devait réagir pour assurer la continuité de ses prestations auprès de sa clientèle.

En ce qui concerne ensuite les points 6 à 11 de la lettre de motifs, la partie défenderesse fait valoir que ces motifs ne sont non seulement pas contestés par le requérant dans sa requête, mais encore confirmés par les certificats de son médecin traitant lui soumis, les fiches d'examen STI du médecin du travail et par les échanges de courriels entre les parties.

La partie défenderesse fait encore valoir que ces motifs sont démontrés par l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), par celle d'PERSONNE3.) et par les contrats de travail intérim et CDD conclus avec PERSONNE7.) les 21 septembre 2020 et 30 octobre 2020.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la situation pré-décrite intenable perdurait encore après le mois d'octobre 2020, de sorte qu'en mesure de réorganisation du service un assistant technique supplémentaire aurait été embauché pour effectuer les tâches du requérant sur chantier qui étaient délaissées depuis son affectation au télétravail.

En ce qui concerne ensuite le point 12 de la lettre de motifs, la partie défenderesse fait valoir qu'ils sont démontrés par l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) et par celle d'PERSONNE3.).

Elle fait ainsi valoir qu'afin de soulager les autres collaborateurs du service et surtout le chargé d'affaires PERSONNE3.) qui depuis la situation de vulnérabilité du requérant exécutait à côté de son propre travail également les tâches de son chargé d'affaires adjoint absent et qui frôlait depuis cette période le burnout, sa direction a décidé de déléguer la fonction de chargé d'affaires adjoint qui incombait jusque-là au requérant au salarié PERSONNE4.) qui avait fait ses preuves durant l'absence du requérant à partir du mois de mars 2020.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'une réorganisation substantielle du service a donc été décidée et mise en œuvre par elle du fait des restrictions durables au travail qui affectaient le requérant.

En ce qui concerne encore le point 13 de la lettre de motifs, la partie défenderesse fait valoir que les tâches que le requérant effectuait de facto depuis son état de vulnérabilité et qu'il fut censé accomplir ensuite à compter de la prise d'effet de la modification contractuelle, 15 décembre 2021, correspondent à celles de la fonction d'« assistant technique » selon le descriptif de cette fonction et la rémunération lui allouée à compter du 15 décembre 2021 correspond en outre à cette fonction selon la grille certifiée de la société versée en cause.

En ce qui concerne finalement le point 14 de la lettre de motifs, la partie défenderesse fait valoir que l'affirmation simplement orale du requérant lors de l'entretien préalable qu'il pouvait dorénavant recevoir une vaccination ne fut à aucun moment appuyée par un certificat médical qui aurait levé les avis médicaux préalables ou aurait attesté d'une vaccination du requérant.

Elle fait d'ailleurs valoir que la fiche STI du 17 juin 2021, suite à un examen du 31 mai 2021, émise donc postérieurement à l'entretien préalable du 3 juin 2021, attestait encore de la vulnérabilité du requérant jusqu'au 30 juin 2021, contredisant donc l'affirmation adverse que le 3 juin 2021, il eut été

apte à recevoir une vaccination pour pleinement pouvoir exercer dorénavant à nouveau l'ensemble des tâches de chargé d'affaires adjoint de la cellule 83.

Elle fait donc valoir qu'elle était obligée de se conformer à cet avis médical STI et ne pouvait l'outrepasser sur une simple affirmation non démontrée du requérant qu'il pouvait être vacciné et retravailler comme auparavant.

Elle fait dès lors valoir qu'il n'y a donc rien de fallacieux dans les motifs qu'elle a fournis, comme s'exprimerait bien mal à propos le requérant dans sa requête.

Elle fait encore valoir que si le 5 juillet 2021, le STI leva en partie les restrictions de travail liées à la vulnérabilité du requérant au COVID-19, ceci ne lui est donc communiqué plus d'un mois après que la modification du contrat de travail fut notifiée au requérant, soit le 9 juin 2021.

Elle fait ainsi valoir que la réorganisation du service fut à cette date mise en œuvre pour prendre effet le 15 décembre 2021 et n'était plus réversible.

Elle fait finalement valoir que si durant le préavis de six mois, le requérant a pu se rendre occasionnellement encore sur les chantiers et accomplir certaines des anciennes tâches de chargé d'affaires adjoint, ceci s'explique par l'effet de la loi lui interdisant à mettre en œuvre les modifications lui notifiées le 9 juin 2021 déjà durant le préavis.

Elle fait dès lors valoir que les motifs de la modification du contrat de travail sont fondés sur des faits réels et sérieux qui justifient la mesure qu'elle a prise.

Elle fait ainsi valoir que ces motifs ne sont en rien abusifs, ni au demeurant discriminatoires, alors que rien n'interdirait à l'employeur de fonder une modification d'un contrat de travail sur des motifs liés à l'aptitude d'un salarié à pouvoir continuer à assumer les tâches lui imposées par son contrat de travail, peu importe que cette inaptitude résulte de l'état de santé ou d'autres circonstances inhérentes au salarié.

Elle fait d'ailleurs valoir que cette prétendue discrimination n'est pas autrement étayée, ni démontrée par le requérant.

Elle fait en effet valoir que ce n'est en rien l'état de santé en soi qui l'a conduite à prendre la mesure critiquée, mais les conséquences qu'il a eues sur la capacité du requérant d'assumer les tâches imposées par son contrat et pour lesquelles il est rémunéré.

Elle se base encore sur un arrêt de la Cour d'appel du 17 mai 2018, numéro de rôle 42503, pour retenir qu'en raison du fait que le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé par l'exploitation de l'entreprise, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction.

Elle fait ainsi valoir que le chef de l'entreprise décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré.

Elle fait ainsi valoir que le juge ne saurait à aucun titre se substituer au chef d'entreprise dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi.

Elle fait dès lors valoir que le chef d'entreprise est admis à opérer des mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que son licenciement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le terme « nécessités du fonctionnement de l'entreprise » n'est pas à comprendre dans ce sens qu'il ne vise que des mesures prises pour éviter le déclin de la société, mais qu'il inclut les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire que des difficultés économiques majeures existent et que la survie de l'entreprise soit en cause.

La partie défenderesse se base finalement sur un arrêt de la Cour d'appel du 27 janvier 2011, numéro 35958 du rôle, pour retenir que la modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle de son contrat de travail est justifiée par des motifs réels et sérieux fondés sur son état de santé déficient, ainsi que sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de sorte que la résiliation de son contrat de travail découlant de son refus d'accepter ladite modification est régulière et que sa demande en indemnisation du préjudice résultant de la modification doit être rejetée.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse offre sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

Le requérant, qui a répliqué aux arguments de la partie défenderesse par une note de plaidoiries, soutient encore une fois que les motifs des modifications substantielles de son contrat de travail ne sont ni réels, ni sérieux.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas démontré avoir cherché à le reclasser dans un poste équivalent, ni même dans une autre cellule, alors que des postes similaires qui auraient été ouverts.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse, qui compterait plus de quatre cents salariés et une dizaine de cellules, n'établit pas l'impossibilité de l'affecter, lui qui aurait travaillé dans la société depuis plus de dix-sept années, à une fonction similaire dans une autre cellule, lui permettant de conserver son salaire et son statut de chargé d'affaires adjoint.

Il fait ainsi valoir que cette situation est d'autant plus curieuse que la partie défenderesse a en août 2021 publié de nombreuses offres d'emploi pour des profils similaires au sien.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse tente de justifier la modification défavorable du contrat de travail par une prétendue incertitude sur sa capacité à reprendre ses fonctions, invoquant une prétendue tardivité de la communication relative à sa vaccination ou de ses indications qui auraient été données à l'encontre de l'avis médical.

Il fait cependant valoir qu'il avait informé sans délai la partie défenderesse de sa vaccination complète et de son aptitude à reprendre le travail en présentiel, dès que cela a été médicalement possible.

Il fait ensuite valoir que cette information a été confirmée lors de l'entretien préalable du 3 juin 2021, puis par avis du médecin du travail du 5 juillet 2021 autorisant le retour sans restriction.

Il fait ensuite valoir que la Cour d'appel a décidé que l'entretien préalable a été instauré afin de prévenir des licenciements précipités et irréfléchis, qu'il institue une tentative de conciliation par voie de dialogue entre l'employeur et le salarié.

Il fait ainsi valoir qu'il est le moment de la procédure au cours de laquelle l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de congédiement envisagé et de recueillir les explications du salarié.

Il de base dès lors sur un arrêt de la Cour d'appel du 11 avril 2002, numéro 25622 du rôle, pour retenir que l'employeur ne peut pas, sauf à convoquer à un nouvel entretien préalable, invoquer un motif de licenciement postérieur.

Il se réfère encore à un arrêt de la Cour d'appel du 11 juillet 2024, numéro CAL-2022-00521 du rôle, pour retenir que les motifs graves doivent exister au moment de la convocation à l'entretien préalable qui déclenche la procédure de licenciement.

Il fait ainsi valoir qu'en l'espèce, la partie défenderesse a refusé de tenir compte de cette évolution majeure de sa situation médicale, maintenant une décision de rétrogradation présentée comme « irrévocable » avant même la tenue de l'entretien préalable.

Il fait d'ailleurs valoir que les nouveaux organigrammes de la partie défenderesse datés du 1<sup>er</sup> juin 2021, faisant état de la promotion d'PERSONNE4.) et de sa rétrogradation, sont antérieurs à l'entretien préalable.

Il fait ainsi valoir qu'en ce faisant, la partie défenderesse a vidé de sa substance la procédure de dialogue instaurée par la loi et commis un abus de droit.

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'il est établi que dès son retour en présentiel, il a immédiatement repris l'ensemble de ses tâches et a exercé son travail en présentiel durant l'intégralité de son préavis de six mois, démontrant l'absence de tout empêchement objectif à la poursuite normale de la relation de travail.

Il fait en effet valoir qu'il aurait parfaitement pu continuer à travailler après la fin de son préavis en tant que chargé d'affaires adjoint.

Il fait dès lors valoir que les motifs des modifications substantielles tombent à faux.

Il fait ensuite valoir que la décision de le rétrograder est intervenue alors même qu'il avait informé la partie défenderesse de sa vaccination et de son retour possible en présentiel.

Il fait ainsi valoir que l'irrévocabilité affichée par la partie défenderesse lors de l'entretien préalable montre l'absence de volonté de dialogue, en violation de l'article L.124-2 du code du travail.

Il fait ainsi valoir que lors de l'entretien préalable, PERSONNE8.) a affirmé à plusieurs reprises le caractère irrévocable de cette décision qui aboutirait à « récompenser les personnes qui ont fait des efforts », à savoir PERSONNE4.) qui venait d'être promu en qualité de chargé d'affaires adjoint.

Il fait ainsi valoir que ceci est confirmé dans la lettre de motifs du 16 juillet 2021 au dernier point : « La décision prise d'affecter Monsieur PERSONNE4.) au poste de nouvel adjoint au chargé d'affaires Monsieur PERSONNE9.), ne peut plus être remise en cause. ».

Il fait en effet valoir que la décision de rétrogradation apparaît comme une mesure de représailles consécutive à la situation de télétravail dans laquelle il a été placé, malgré lui, en raison de son état de vulnérabilité au COVID-19.

Il fait ainsi valoir qu'il aurait dû être placé dans un bureau individuel, conformément aux avis médicaux émis dès le mois de mai 2020.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse disposait de bureaux libres et qu'elle aurait très facilement pu en mettre un à sa disposition, mais elle ne l'a pas fait.

Il se base sur l'attestation testimoniale de PERSONNE10.) à l'appui de cette affirmation.

Il fait finalement valoir qu'en maintenant la décision de le rétrograder suite à la situation de télétravail dans laquelle il a été involontairement placé en raison de son état de vulnérabilité au COVID-19 et de ne pas mettre à sa disposition un bureau individuel, la partie défenderesse a clairement détourné l'objectif des mesures protectrices mises en place par le Gouvernement aux fins de protéger les salariés vulnérables et a commis un abus de droit.

Le requérant fait partant valoir que les modifications lui notifiées ne reposent sur aucun motif réel et sérieux, de sorte que le licenciement découlant de son refus d'accepter ces modifications est à déclarer abusif.

La partie défenderesse réplique que la société n'occupe qu'un chargé d'affaires par cellule, de sorte qu'elle n'aurait pas eu de poste disponible comme chargé d'affaires pour le requérant. Elle fait ainsi valoir qu'elle n'avait pas de poste identique à offrir au requérant alors qu'un tel poste n'aurait pas existé dans la société.

Elle fait encore valoir que l'organigramme versé par le requérant n'est pas daté.

Elle fait ainsi valoir que cet organigramme n'a pas pris effet avant le 15 décembre 2021.

Elle fait finalement valoir que le requérant ne prouve pas que sa décision a déjà été prise avant l'entretien préalable.

Elle soutient ainsi que cela a été fait à la fin du préavis.

Elle fait en effet valoir qu'PERSONNE4.) a pris ses fonctions comme chargé d'affaires adjoint à la fin du préavis, le 15 décembre 2021.

La partie défenderesse soutient ainsi qu'il n'y a pas eu de décision organique avant la fin du préavis.

Le requérant réplique qu'PERSONNE4.) n'a pas seulement été désigné à la fin du préavis.

Le requérant fait ainsi valoir que « cela a déjà été fait avant ».

## 2) Quant aux motifs du jugement

La partie défenderesse a terminé la lettre de motifs du 16 juillet 2021 dans les termes suivants :

*« Le 03/06/2021, à la fin de l'entretien préalable tenu avec M. PERSONNE1.), ce dernier nous a informés **qu'il venait**, à l'encontre de l'avis médical exprimé précédemment, **de recevoir une vaccination pour pouvoir revenir travailler à son poste. Cette information fut toutefois bien trop tardive au regard de la réorganisation de la cellule 83 qui a eu lieu et qui est prédécrite. La décision prise d'affecter M. PERSONNE4.) au poste de nouvel adjoint au Chargé d'affaires M. PERSONNE11.) ne peut plus être remis en cause.** ».*

Il résulte ainsi de la lettre de motifs du 16 juillet 2021 que la partie défenderesse a affecté PERSONNE4.) au poste du requérant avant d'avoir procédé à l'entretien préalable de ce dernier.

Le requérant avait cependant lors de son entretien préalable informé la partie défenderesse qu'il s'est fait vacciner et qu'il pouvait revenir travailler en présentiel.

La partie défenderesse aurait partant pu garder le requérant, de sorte que les motifs des modifications substantielles du contrat de travail du requérant ne sont en tout état de cause pas sérieux.

La démission du requérant est partant à considérer comme un licenciement abusif ouvrant droit à indemnisation.

Il y a en conséquence lieu de rejeter l'offre de preuve de la partie défenderesse qui n'est ni pertinente, ni concluante.

## d) Quant aux demandes indemnitaires

### 1) Quant au dommage matériel

#### - Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.163,23 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa première demande indemnitaire que son contrat de travail a pris fin après le préavis légal de six mois qui aurait couru du 15 juin au 14 décembre 2021.

Il fait encore valoir que son salaire mensuel brut s'est élevé à la somme de 4.326,45 €

Il fait finalement valoir qu'il a été particulièrement actif dans sa recherche d'emploi, tentant ainsi de minimiser au maximum son préjudice.

Il fait ainsi valoir qu'il a pu rapidement conclure un nouveau contrat de travail avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le requérant fait partant valoir qu'il a subi une perte de salaire de 15 jours pour le montant de 2.163,23 €

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait ainsi valoir qu'aucun préjudice n'est démontré dans le chef du requérant qui au demeurant ne redevrait les éventuels tracas et soucis qu'il prétend avoir subis qu'à sa propre décision inconsidérée de démissionner de son poste et de ne pas accepter la modification du contrat lui notifiée.

Elle fait ainsi valoir que le requérant aurait pu accepter son nouveau poste et ne pas avoir d'incertitude quant à la recherche d'un nouvel emploi.

Elle fait encore valoir qu'il résulte du profil LinkedIn du requérant que ce dernier a retrouvé dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022 un nouvel emploi à un même poste de chef de service auprès d'un nouvel employeur.

Elle fait finalement valoir que le requérant a déjà été en contact avec son nouvel employeur avant la fin de son préavis.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant n'a eu à subir ni perte de salaire, ni d'incertitude sur son avenir.

Le requérant réplique que l'article L.121-7 du code du travail prévoit un recours judiciaire en réparation du préjudice subi.

Le requérant fait ainsi valoir que l'article L.121-7 du code du travail serait vidé de tout son sens si le salarié ne pouvait pas recevoir des dommages et intérêts.

#### - Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, il résulte des pièces versées que le requérant, dont le préavis a couru du 15 juin au 14 décembre 2021 sans dispense de prêter le préavis et qui a retrouvé du travail le 1<sup>er</sup> janvier 2022, n'a suivant les pièces qu'il a versées au dossier fait que neuf recherches d'emploi pour la période allant du 15 juin 2021 jusqu'à la conclusion de son nouveau contrat de travail.

Le requérant n'a partant pas démontré qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

## 2) Quant au dommage moral

### - Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 30.000.- € à titre du dommage moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif découlant de son refus d'accepter les modifications de son contrat de travail.

Il fait en effet valoir qu'il s'est fortement investi pour son employeur pendant plus de dix-sept ans de bons et loyaux services.

Il fait ensuite valoir que les modifications substantielles de son contrat de travail lui ont été notifiées de façon intempestive et qu'elles sont basées sur des motifs purement fallacieux.

Il fait ainsi valoir que le licenciement découlant de son refus d'accepter les modifications lui ont causé un fort désarroi, un préjudice émotionnel, ainsi qu'une atteinte à sa dignité de salarié.

Il fait encore valoir qu'au vu de son âge et de la situation sur le marché de l'emploi, il a dû se faire de sérieux soucis pour son avenir professionnel et qu'il a entrepris énormément de démarches pour trouver un nouvel emploi, tentant ainsi de minimiser autant que possible son préjudice.

Il se réfère ainsi à un arrêt de la Cour d'appel du 21 novembre 2024, numéro CAL-2022-01054 du rôle, pour retenir que l'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié vise à réparer d'une part les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertain et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la relation de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Il fait finalement valoir qu'il s'y ajoute que la partie défenderesse n'a payé son indemnité de départ de trois mois de salaire qu'en décembre 2022, soit plus d'un an après la fin du préavis le 14 décembre 2021 et plus de deux mois encore après le dépôt de la requête.

Le requérant fait ainsi valoir que ce paiement très tardif de l'indemnité de départ a également contribué à son préjudice moral.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle développe pour cette deuxième demande les mêmes moyens qu'elle a exposés pour la première demande du requérant.

Elle fait finalement valoir que le requérant, qui a pris la décision inconsidérée de ne pas accepter son nouveau poste, n'a pas subi de dommage moral.

Elle fait en effet valoir que le requérant, qui se serait mis à la porte, n'a pas eu d'incertitude quant à son avenir professionnel.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que si incertitude il y a eu, elle est de la faute du requérant qui se serait mis dans cette position.

- Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Or, le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement recherché du travail depuis son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant, qui a été au service de la partie défenderesse pendant dix-sept ans, a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

Le tribunal de ce siège fixe partant le préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 25.000.- €

## II. Quant aux gratifications

### A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre de gratifications le montant de 86.440.- € dont le montant de 22.759,04 € à titre de gratification pour l'année 2019, le montant de 25.292,97 € à titre de gratification pour l'année 2020 et le montant de 38.388,17 € à titre de gratification pour l'année 2021.

Le requérant fait valoir à l'appui de sa troisième demande que depuis le début de son engagement sous contrat à durée indéterminée au sein de la partie défenderesse à partir du 1<sup>er</sup> mars 2005, il a régulièrement perçu des gratifications payables l'année suivante en mars.

Il fait d'abord valoir qu'il a accompli ses tâches durant toutes ses années de service à la pleine satisfaction de la partie défenderesse et qu'il n'a jamais fait l'objet d'un quelconque avertissement.

Il fait ensuite valoir qu'en sa qualité de chargé d'affaires adjoint, il avait une rémunération mensuelle qui reposait d'une part sur un salaire mensuel relativement faible par rapport à son expérience et sa

qualification et, d'autre part, sur une gratification annuelle importante pour compenser le faible salaire et garder ainsi le poste attractif.

Il fait ainsi valoir que pour les années fiscales 2017 et 2018, la gratification a été versée en deux composantes, l'une formée par une avance mensuelle et l'autre par une gratification versée en une seule fois, laquelle constituait la majeure partie de son salaire.

Il fait ainsi valoir qu'entre le 1<sup>er</sup> avril 2017 et le 31 mars 2018, il a perçu des avances mensuelles de 500.- € soit un montant total brut de 6.000.- € pour l'exercice 2017.

Il fait ensuite valoir que pour les années fiscales 2018 et 2019, les avances ont été fixées à 750.- € par mois, correspondant à un montant annuel brut de 9.000.- €

Il fait ainsi valoir qu'il a touché les gratifications suivantes en sa qualité de chargé d'affaires adjoint : le montant de 25.967.- € pour l'année 2015, le montant de 31.881.- € pour l'année 2016, le montant de 42.018.- € pour l'année 2017 et le montant de 30.531.- € pour l'année 2018.

Il fait ensuite valoir que pour l'année 2019, il n'a reçu que 9.000.- € sous forme d'avances mensuelles au titre de sa gratification.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse lui a indiqué que le solde de la gratification lui serait versé en intégralité suite à la condition de réalisation de la totalité des rapports annuels d'exploitation fixée au 30 juin 2020, tel qu'il résulterait des échanges de mails.

Il fait ensuite valoir que suite à de nombreuses relances de sa part et à un échange de mails en novembre et décembre 2020 entre les parties, une réunion a été fixée en présentiel au siège, réunion au cours de laquelle les représentants de la partie défenderesse l'ont informé oralement que le solde de la gratification ne lui serait pas payé pour l'exercice 2019 et qu'il fallait qu'il se contente des avances versées, soit 9.000.- € sans autre explication, et en contradiction avec ce qui lui avait été indiqué jusqu'alors.

Il fait cependant valoir que le solde de la gratification a été payé aux autres salariés placés dans la même catégorie que lui.

Il fait ensuite valoir que pour l'exercice 2020, seul un montant de 9.822.- € a été payé au titre de la gratification en tant que paiement unique, c'est-à-dire sans avances mensuelles sur salaire.

Il fait partant valoir qu'il est patent que les gratifications des exercices 2019 et 2020 ont été diminuées de manière significative, ce qui ne serait pas en ligne avec les bons résultats obtenus par la cellule 83 dans laquelle il a travaillé et avec les bons résultats obtenus par la partie défenderesse elle-même.

Il fait en effet valoir que le chiffre d'affaires de la cellule 83 a augmenté depuis qu'il l'a intégrée, y compris pendant la période de pandémie COVID-19.

Il fait ainsi valoir que la diminution significative des rémunérations lui versées au titre des exercices 2019 et 2020 correspond en réalité, tout comme la décision de modifications unilatérales défavorables de clauses essentielles de son contrat de travail, à une mesure de représailles prise par la partie défenderesse consécutivement à la situation de télétravail dans laquelle il a malgré lui été placé en raison de son état de vulnérabilité au COVID-19 et qu'elle constitue donc un traitement discriminatoire grave fondé sur son état de santé.

Il fait ensuite valoir que la gratification annuelle des « adjoints » (chargés d'affaires adjoint) est déterminée selon des modalités de calcul fixes, tel qu'il résulterait du règlement de service « participation au résultat ».

Il fait ensuite valoir que la gratification réunit en l'espèce les caractères de généralité, de fixité et de constance nécessaires pour pouvoir constituer un usage constant.

Il fait en effet valoir que la gratification remplit les trois conditions cumulatives de généralité (paiement à tous les membres du personnel ou du moins à tous ceux de la même catégorie que lui), de constance (paiements réguliers) et de fixité (montant déterminable par des modalités de calcul fixes) requises à cet effet.

Il fait dès lors valoir qu'il en résulte que le paiement de la gratification est obligatoire en vertu d'un usage constant et ne constitue pas une simple libéralité laissée à la seule discrétion de la partie défenderesse.

Il fait ensuite valoir qu'il a accompli avec satisfaction l'ensemble des tâches lui incombant du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> décembre 2021, (date à laquelle son contrat de travail a pris fin suite à son licenciement irrégulier et abusif), soit la quasi-totalité de l'exercice 2021, et qu'il n'a d'ailleurs fait l'objet d'aucun avertissement au cours de cette période, ni d'ailleurs pendant ses dix-sept années de service.

Il fait encore valoir qu'il a en tout état de cause contribué de manière significative aux bons résultats obtenus par la cellule 83 au cours de l'exercice 2021.

Il fait partant valoir qu'il est recevable et bienfondé à solliciter le versement de ses gratifications pour les années 2019, 2020 et 2021.

Le requérant demande à titre subsidiaire à voir nommer un expert calculeur avec la mission de déterminer dans un rapport écrit et motivé le montant exact des gratifications devant lui revenir pour les années 2019, 2020, et 2021, conformément aux critères et modes de calcul définis et établis par la partie défenderesse.

La partie défenderesse fait valoir en fait qu'elle verse en pièce 17 un tableau reprenant le calcul des gratifications pour les exercices 2015 à 2020 de ses cellules GTE et ETE et du requérant en particulier en accord avec ses notes de service et les résultats de chaque exercice.

Elle fait ainsi valoir que la note RS-2018/077 produite en cause par le requérant est valable pour l'exercice 2018.

Elle fait ensuite valoir que les notes de service applicables pour les exercices 2015 à 2017 étaient similaires à cette note au niveau du mode de calcul des primes.

Elle précise ensuite que le requérant reproduit une erreur dans sa requête en ce que pour l'exercice 2017, il n'a touché comme prime que le montant de 40.518.- € et non pas le montant de 42.018 € alors que les avances mensuelles de 500.- € n'auraient été versées qu'à partir du mois d'avril 2017.

Elle fait ensuite valoir que la note de service NS 2019/077 est relative aux gratifications 2019.

Elle fait ainsi valoir qu'en page 5, cette note de service précise que les cellules n'ayant pas respecté les exigences du système qualité se verront payer la gratification après la levée des réserves, sous réserve que cette levée se fasse dans les six mois après la clôture.

Elle fait ainsi valoir que toutes les remarques n'ont pas été levées pour le 30 juin 2020, de sorte que la direction aurait pris la décision de ne pas verser le solde de la gratification.

Elle fait ainsi valoir que pour l'année 2019, le requérant a uniquement perçu ses avances pour un montant total de 9.000.- €

Elle fait ensuite valoir que la note NS 2020/164 est relative aux gratifications 2020.

Elle fait ainsi valoir qu'en page 5, cette note de service précise à nouveau que les cellules n'ayant pas respecté les exigences du système qualité se verront payer la gratification partiellement.

Elle fait ainsi valoir que les exigences n'ont pas été atteintes par la cellule 83, de sorte qu'PERSONNE3.) et le requérant auraient eu une retenue sur leur gratification respective, soit 2.250.- € pour le requérant.

Elle précise encore que le requérant produit une erreur dans sa requête en ce que pour l'exercice 2020, il a touché comme prime le montant de 12.822.- € et non pas seulement le montant de 9.822.- € alors que les avances mensuelles de 750.- € auraient été versées de janvier à avril 2020.

Elle fait ensuite valoir qu'en raison des incertitudes des résultats à venir durant la crise COVID-19, déclenchée en mars 2020, aucune avance sur prime n'a plus été payée à partir du mois de mai 2020.

Elle fait ensuite valoir que la note NS 2021/043 est relative aux gratifications 2021.

Elle fait ainsi valoir qu'en page 5, cette note de service précise que la gratification n'est due que si le collaborateur est en fonction le jour du paiement qui est fixé au 1<sup>er</sup> avril 2022.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant a choisi de ne pas accepter la modification de son contrat de travail et qu'il a démissionné au 14 décembre 2021, date à laquelle le contrat a pris fin entre les parties.

En ce qui concerne ensuite les attestations testimoniales de PERSONNE12.) et de PERSONNE10.) versées par le requérant, la partie défenderesse fait valoir que ces attestations testimoniales sont sans aucune pertinence alors qu'elles ne seraient pas susceptibles de démontrer la non-justification de sa décision.

Elle fait d'abord valoir que tant PERSONNE12.) et PERSONNE10.) travaillaient dans une cellule différente (GTE 85) de celle du requérant depuis la promotion de ce dernier au titre de chargé d'affaires adjoint au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE12.) a quitté l'entreprise en 2019 et qu'il n'a connu le requérant que dans sa fonction d'assistant technique et non celle de chargé d'affaires adjoint lorsque ce dernier faisait partie de sa cellule.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE12.), en dépit des éloges qu'il croit devoir exprimer au sujet du requérant, ne peut donc pas se prononcer sur les faits à la base de la modification de contrat litigieuse.

Elle fait ensuite valoir qu'il en est de même pour PERSONNE10.) qui aurait quitté l'entreprise en 2019 et qui ne ferait au demeurant que rapporter les dires du requérant lui-même.

La partie défenderesse fait partant valoir que les dires de PERSONNE10.) ne constituent pas un témoignage recevable.

En ce qui concerne ensuite les calculs théoriques des gratifications effectués par le requérant, la partie défenderesse fait valoir qu'ils sont contestés dans leur principe et dans leur quantum.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que l'attribution de points au titre des gratifications ne comporte aucune fixité et reste à sa discrétion.

Elle fait dès lors valoir que c'est à tort que le requérant se croit autorisé de s'attribuer pour les exercices 2019 et 2020 chaque fois deux, voire quatre points, en lieu et place d'un point attribué par elle pour les motifs inhérents aux performances du requérant qui suivent :

- pour l'exercice 2019 en raison de son évaluation en 2018 notant des efforts à réaliser par le requérant pour se rendre davantage sur les chantiers pour résoudre les problèmes et afin d'améliorer la productivité avec des objectifs à atteindre dont la présence sur chantiers et ses

clients, l'encadrement, l'anticipation des problèmes, l'organisation – suivi des projets en cours et anticiper la fonction CAA

- pour l'exercice 2020 en raison de son affectation obligée au télétravail pour raisons médicales (vulnérabilité au COVID-19) la majeure partie de l'exercice 2020 où sa présence sur chantier fût inexistante à partir du mois de mars.

Elle fait dès lors valoir que le requérant n'a pas rempli les objectifs définis à la satisfaction de l'employeur qui dans son pouvoir discrétionnaire pouvait donc lui attribuer qu'un seul point pour les exercices aussi bien de 2019 que de 2020.

Elle fait partant valoir qu'il n'appartient pas au requérant de « rétablir » un calcul avec deux points, voire quatre points, sans aucune justification pertinente.

La partie défenderesse fait finalement valoir que pour l'exercice 2021, elle rappelle en outre la disposition interne qui n'ouvrirait droit à une gratification que si le collaborateur est en fonction le jour du paiement qui fût fixé pour 2021 au 1<sup>er</sup> avril 2022.

En droit, la partie défenderesse fait valoir que la gratification constitue en principe une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur à moins qu'elle ne soit due en vertu d'un engagement exprès, contrat de travail ou convention collective, ou que l'obligation de payer ne résulte d'un usage constant.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que pour que le salarié puisse tirer son droit au paiement d'une gratification d'un usage constant, il faut qu'il rapporte la preuve qu'elle réunit les caractères de généralité, de constance et de fixité quant au montant ou au mode de calcul.

Elle fait ainsi valoir que le contrat de travail conclu avec le requérant ne prévoit pas l'octroi d'une gratification autre qu'un treizième mois et que le requérant n'invoque pas une convention collective de travail en vertu de laquelle une telle gratification lui serait due.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne saurait pas non plus tirer son droit au paiement d'une gratification d'un usage constant alors que la gratification ne remplirait pas la condition de fixité.

Elle fait ainsi valoir que les montants des primes allouées au requérant ont varié de 2015 à 2020.

Elle fait ainsi valoir que les notes de service produites en cause déterminent des critères précis et surtout variable d'attribution des primes au titre de participation aux résultats, notamment les salariés éligibles, la fixation des montants alloués en fonction / des résultats de clôture des chantiers / des recettes et fonds de réserve de garantie totale / des produits financiers générés par les chantiers, des parts revenant aux adjoints – avec un montant maximal fixé et une classification de AA à D selon leurs performances, les affectations à un fonds de solidarité, les absences au travail, etc....

Elle fait encore valoir que les objectifs fixés au requérant lors de son entretien d'évaluation du 22 mars 2018 n'ont pas été remplis par celui-ci sur les exercices suivants, ce qui aurait notamment conduit à une classification défavorable comme en attesterait le témoin PERSONNE3.) dans son attestation testimoniale : « ...*Malgré cet entretien formel, j'ai informé ma direction que je n'avais pas constaté d'amélioration dans la prise de fonction de M. PERSONNE1.) par rapport aux objectifs fixés en accord avec lui en date du 22/03/2018. C'est ainsi que la Direction a décidé de revoir la classification de M. PERSONNE1.) en accord avec son profil et ses compétences, ce qui a eu une influence sur ses gratifications à partir de l'exercice 2019.* ».

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a donc de loin pas accompli avec satisfaction l'ensemble des tâches lui incombant, comme il le prétendrait dans sa requête.

Elle fait finalement valoir qu'il résulte de ses développements que les variations des primes allouées au requérant n'ont rien d'arbitraire, ni de discriminatoire en lien comme représailles avec son état de santé, mais résultent d'une politique de participation aux résultats de l'entreprise prédéfinie, claire et précise.

Elle fait ainsi valoir que les montants réclamés par le requérant sont donc contestés dans leur principe et dans leur quantum.

La partie défenderesse fait finalement valoir que l'offre de preuve du requérant tendant à démontrer par expert calculateur le montant imaginaire qui lui serait redevable est à rejeter pour être irrecevable vu la carence dans son chef dans l'administration de la preuve qui lui incomberait de la justification des montants réclamés.

Le requérant réplique qu'au cas où le salarié arrive à prouver que les trois conditions de constance, de généralité et de fixité de la gratification sont réunies, le paiement est du nonobstant la circonstance que l'employeur affirme que la gratification n'est qu'une libéralité n'ayant aucun caractère obligatoire et que son paiement ne l'engage pas pour l'avenir.

Il donne ensuite à considérer que la partie défenderesse ne conteste plus les critères de généralité et de constance, mais seulement le critère de fixité.

Il fait ainsi valoir que le critère de fixité est rempli en l'espèce : le montant varie selon un mode de calcul stable, fondée sur des critères objectifs (points, résultats de la cellule, pondération, etc.) et non sur l'arbitraire de l'employeur.

Il fait ainsi valoir que les variations sont explicables par application de ces critères, non pas par une volonté discrétionnaire.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse prétend à tort que la variation des montants exclurait la notion d'usage.

Il fait en effet valoir que la condition de fixité n'exige pas forcément un même montant de la gratification, ce qui serait d'ailleurs rarement le cas, mais surtout le même mode de calcul.

Il fait ensuite valoir que l'argument de la partie défenderesse selon lequel la gratification serait une simple libéralité est encore clairement infirmé par la production des notes de service internes qui détailleraient la méthodologie de calcul, les critères d'attribution et la répartition entre les membres de la catégorie, par l'application systématique de ces critères à l'ensemble des adjoints, ce qui exclurait toute décision discrétionnaire ou arbitraire, et par l'absence de notification d'une quelconque dénonciation de l'usage alors que la jurisprudence imposerait une information préalable et loyale des salariés en cas de modification ou de suppression d'un usage.

Il fait ensuite valoir que le tableau de calcul des gratifications démontre que la réduction du nombre des points lui attribués en 2019 et 2020 n'est ni expliquée, ni justifiée, ni notifiée.

Il fait ainsi valoir que cette rupture de l'usage, sans motif objectif, ni communication préalable, est contraire à la bonne foi contractuelle.

Il fait ensuite valoir que la note interne de service pour 2019 montre que le minimum de points attribuables pour un adjoint était de 2, tandis que la partie défenderesse a réduit ce nombre à 1 sans aucune explication.

Le requérant fait finalement valoir que l'analyse comparative des gratifications versées aux autres adjoints démontre qu'il a été traité de façon défavorable, sans justification objective, ce qui caractériserait une discrimination prohibée.

En ce qui concerne l'évolution du chiffre d'affaires et l'absence de lien avec la baisse des gratifications, le requérant fait valoir que le tableau d'analyse des gratifications et les pièces du dossier montrent que durant les exercices 2019 et 2020, le chiffre d'affaires de la cellule 83 à laquelle il appartenait a continué de progresser, voire s'est maintenu à un niveau élevé, y compris pendant la période de pandémie.

Il fait valoir que cette évolution positive est confirmée par les propres documents internes de la partie défenderesse et qu'elle n'a jamais été contestée par cette dernière.

Il fait encore valoir que l'usage constant du paiement d'une gratification ne peut être remise en cause que pour les motifs objectifs, tels qu'une dégradation avérée des résultats économiques ou une modification profonde de l'organisation.

Il fait cependant valoir qu'en l'espèce, la partie défenderesse n'a jamais démontré que la baisse ou la suppression des gratifications serait liée à une baisse du chiffre d'affaires ou à des résultats insuffisants de la cellule 83.

Il fait au contraire valoir que la progression du chiffre d'affaires démontre que la performance collective et sa performance personnelle justifiaient le maintien, voire même l'augmentation, de la gratification.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet que cette absence de lien entre la performance économique et la baisse des gratifications relève le caractère arbitraire et discriminatoire de la décision de la partie défenderesse, en violation du principe d'égalité de traitement et de l'usage constant.

En ce qui concerne ensuite la transparence et la motivation du calcul des gratifications, le requérant fait valoir que la partie défenderesse a communiqué en cours de procédure les règlements de service relatifs à la participation aux résultats pour les années 2019, 2020 et 2021.

Il fait ainsi valoir qu'il ressort de ces documents que la formule de calcul des gratifications est demeurée identique sur l'ensemble de ces exercices ; la note de service est actualisée chaque année et le nombre de points minimum pour la classification des adjoints est fixé à 2.

Il relève cependant que pour l'année 2019, la partie défenderesse a entouré 4 points sur le document alors qu'aucune mention explicite n'apparaîtrait pour les années suivantes, ce qui interrogerait sur la transparence de l'attribution des points.

Il se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 8 juin 2017, numéro 42429 du rôle, pour retenir que le droit au bonus est un droit résultant d'une stipulation contractuelle qui comme en l'espèce définit les critères devant être pris en considération dans l'établissement du bonus.

Il fait par conséquent valoir que si au cours d'une année, le résultat d'exploitation de l'entreprise ou le résultat des efforts personnels du salarié ou encore l'étendue des responsabilités de celui-ci varie vers le bas, une diminution du bonus peut se justifier.

Il fait cependant valoir qu'afin que le bonus ne dégénère pas à nouveau en une libéralité dépendant du bon vouloir de l'employeur, sa diminution doit impérativement être motivée au plus tard lors d'une procédure en justice par l'employeur afin de permettre au salarié et, en cas de contestation par ce dernier, à la juridiction d'apprécier si la fixation du bonus s'est faite pour le moins conformément au principe de la bonne foi dans les relations contractuelles.

Le requérant fait ainsi valoir que loin de motiver la diminution et l'absence de versement des gratifications, les pièces adverses corroborent les données du tableau d'analyse qu'il a produit et confirment que les caractères de généralité, de constance et de fixité sont remplis.

En ce qui concerne plus particulièrement le critère de fixité, le requérant fait valoir que la fixité s'entend à tout le moins du mode de calcul (quand bien même le montant varie selon des critères objectifs).

Le requérant fait ainsi valoir que tous les règlements reprennent la même formule (points, pondération, résultat de la cellule, prorata), confirmant la stabilité du mécanisme.

Il fait ainsi valoir que la fixité minimale de 2 points pour les adjoints constitue un plancher normatif.

Il fait ensuite valoir qu'il n'est ni allégué, ni établi, de modification, ni de dénonciation loyale, de l'usage.

Il fait ensuite valoir que l'attribution unilatérale de 1 point en 2019 et 2020, contraire au minimum de 2, est arbitraire et non motivée.

Il fait ensuite valoir que les retenues opérées (exemple 2020 : 2.250.- €) sont dépourvues de base et non notifiées, en violation des exigences de bonne foi et de motivation posées par la jurisprudence.

Il fait dès lors valoir que la condition de fixité du mode de calcul est remplie ; les écarts par rapport au cadre fixé (points < 2 ; retenues non motivées) rendent les baisses irrégulières et inopposables à lui.

Il fait partant valoir que dès lors que les trois critères sont établis, l'usage s'impose à la partie défenderesse et le paiement est dû, sans que cette dernière ne puisse opposer la thèse d'une libéralité discrétionnaire.

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'à défaut de dénonciation préalable, claire et loyale de l'usage, la partie défenderesse demeure tenue de respecter la méthodologie et d'assurer une motivation de toute diminution.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse commet plusieurs erreurs de lecture, respectivement d'appréciation du tableau des gratifications, qui serait pourtant clair.

En ce qui concerne l'année 2019, le requérant fait valoir que la partie défenderesse s'est trompée sur la prise en compte des avances et du solde.

Il fait ainsi valoir que le montant de la participation totale qui lui serait due pour l'année 2019 est de 12.517.- € dont 9.000.- € d'avances ont effectivement été versés.

Il fait donc valoir que le solde restant dû est de 3.517.- € avec application de la retenue injustifiée.

Il fait cependant valoir que ce solde de 3.517.- € n'a pas été versé, ce que la partie défenderesse reconnaît elle-même dans ses propres calculs et écritures.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse établit elle-même le défaut de versement du solde, ce qui attesterait de l'exactitude du tableau qu'il a communiqué.

Il fait ainsi valoir que cette reconnaissance matérielle de la partie défenderesse confirme la fiabilité de son tableau et démontre objectivement le manquement de la partie défenderesse à ses obligations de paiement pour l'année 2019.

Il fait ainsi valoir que cela invalide toute contestation sur la méthode de calcul ou sur la réalité des sommes dues.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a commis une erreur sur la prise en compte des avances hors 2019.

Il fait valoir à ce sujet que les avances sont clairement indiquées chaque année dans le tableau et qu'elles sont déduites du solde pour arriver au total versé.

Il fait ainsi valoir que présenter les avances comme des sommes supplémentaires ou les additionner au solde revient à surévaluer artificiellement la gratification annuelle.

Il fait dès lors valoir que cela masque la baisse réelle des gratifications à partir de 2019.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a commis une erreur sur la justification des retenues.

Il fait en effet valoir qu'en 2020, une retenue de 2.250.- € est appliquée, sans explication, ni notification.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse ne justifie pas matériellement cette retenue alors qu'elle impacterait directement le montant finale versé.

Il fait finalement valoir à ce sujet que cette absence de justification rend la retenue contestable et qu'elle fausse l'appréciation du montant dû.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a commis une erreur sur l'attribution des points.

Il fait en effet valoir que le nombre de points lui attribué passe de 3 ou de 4 (avant 2019) à 1 (en 2019 et 2020), sans explication chiffrée, ni notification.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse ne justifie pas ce changement brutal alors que la note de service interne pour 2019 prévoirait un minimum de 2 points.

Il fait ainsi valoir que cette baisse arbitraire des points n'est pas corrélée à une baisse de performance ou à une modification des critères objectifs du tableau.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse a commis une erreur sur la corrélation avec la performance/chiffre d'affaires.

Il fait ainsi valoir que son tableau montre que le prorata de résultat de la cellule 83 reste élevé, voire progresse, entre 2015 et 2020 (de 15% à 23%), ce qui indiquerait une bonne performance collective.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse laisse entendre que la baisse des gratifications serait liée à une baisse de performance alors que les chiffres du tableau montreraient le contraire,

Il fait partant valoir que l'argument de la performance ne tient pas matériellement au regard des données du tableau.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse a commis une erreur sur la constance de l'usage.

Il fait ainsi valoir qu'il résulte des données du tableau qu'une gratification est versée chaque année selon un mode de calcul stable, avec de critères objectifs (points, prorata, pondération).

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse nie la constance de l'usage en se fondant sur la variation des montants alors que cette variation serait strictement liée à l'application des critères du tableau.

Il fait ainsi valoir que l'argument de la partie défenderesse est matériellement infondé.

Le requérant conclut partant que l'analyse matérielle du tableau des gratifications relève plusieurs erreurs d'appréciation de la part de la partie défenderesse :

- les montants réellement versés sont parfois minorés ou surévalués par une mauvaise prise en compte des avances et du solde (exemple : 2017, montant exact : 40.518.- €) ;

- pour 2019, le montant de la participation totale est de 12.517.- € dont 9.000.- € d'avances ont été versés, mais le solde de 3.517.- € n'a pas été payé, l'employeur reconnaît lui-même ce défaut de versement, ce qui attesterait de l'exactitude du tableau qu'il a versé ;
- les retenues opérées ne sont ni justifiées, ni expliquées ;
- la baisse du nombre de points attribués n'est pas motivée alors que la note de service prévoit un minimum supérieur ;
- la baisse des gratifications n'est pas corrélée à une baisse de performance ou de chiffre d'affaires, bien au contraire ;
- la constance de l'usage est démontrée par l'application stable des critères du tableau et non pas une décision discrétionnaire.

Le requérant demande ainsi au tribunal de tenir compte de ces erreurs matérielles pour apprécier la réalité des sommes dues au titre des gratifications.

### B. Quant aux motifs du jugement

Au moment où il quitte l'entreprise, le salarié a droit au prorata des jours ou mois travaillés, à une gratification ou à d'autres primes éventuellement prévues dans son contrat de travail ou résultant d'un usage constant depuis plusieurs années et présentant un caractère de fixité et de généralité.

Selon la jurisprudence, toute prime ou gratification constitue en principe une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur à moins qu'elle ne soit due en vertu d'un engagement exprès contenu dans un contrat de travail ou une convention collective ou que l'obligation de la payer ne résulte d'un usage constant (versements répétés), fixe (détermination du montant au moyen d'un mode de calcul invariable indépendant de la volonté de l'employeur) et général (attribution à l'ensemble du personnel ou tout au moins à une catégorie de personnel bien déterminée).

L'usage est ainsi prouvé lorsque le salarié établit que la gratification réunit les conditions de généralité, de fixité et de constance.

En ce qui concerne le critère de généralité, il n'est pas nécessaire que tous les employés d'une entreprise touchent une gratification, mais il faut au moins qu'une catégorie de salariés qui sont dans la même situation que le demandeur la touche.

En ce qui concerne ensuite le critère de fixité, il faut que la gratification puisse être déterminée par un mode de calcul fixe.

En ce qui concerne finalement le critère de constance, la gratification doit avoir été payée avec constance.

La partie défenderesse n'a à l'audience du 2 décembre 2025 plus contesté que la gratification payée au requérant remplit les critères de généralité et de constance, mais elle a fait valoir que la gratification ne remplit pas le caractère de fixité.

Il appartient partant au requérant de prouver que la gratification qui lui a été payée remplit également le caractère de fixité.

Le requérant doit partant en l'espèce prouver que la gratification a été déterminée suivant des modalités de calcul fixes.

Or, le requérant est resté en défaut de verser les notes de service relatives à la détermination de la gratification pour les années antérieures à 2018, de sorte que le tribunal de ce siège n'est pas en mesure de vérifier si conditions d'attribution de la gratification versée avant 2018 ont été identiques à celles de l'année 2018.

Il résulte ensuite des notes de service versées pour les années 2018 à 2021 que les conditions d'attribution de la prime ont varié de l'année 2018 à l'année 2021, notamment sous le point 5 des notes de service intitulé « remarques finales ».

Il résulte ainsi du point 5 de la note de service RS-2018/077 que « *Les cellules n'ayant pas respecté les exigences du système Assurance Qualité (R.N.C., D.A.C.P., Audits, etc...) se verront payer la gratification seulement après la clôture de ceux-ci.* ».

Il résulte ensuite du point 5 de la note de service NS-2019/077 que « *Les cellules n'ayant pas respecté les exigences du système Assurance Qualité (R.N.C., D.A.C.P., Audits, etc...) se verront payer la gratification seulement après la clôture de ceux-ci, sous réserve que la levée se fasse dans un délai de 6 mois après celle-ci.* ».

Il résulte encore du point 5 de la note de service NS-2020/164 que « *Les cellules n'ayant pas respecté les exigences du système Assurance Qualité (R.N.C., D.A.C.P., Audits, etc...) ou des engagements contractuels (SLA) pour les chantiers de maintenance, notamment en ce qui concerne les rapports annuels, se verront payer la gratification partiellement suivant décision de leur Direction.* ».

Il résulte finalement du point 5 de la note de service NS-2021/043 que « *Les cellules n'ayant pas respecté les exigences du système Assurance Qualité (R.N.C., D.A.C.P., Audits, etc...) ou des engagements contractuels (SLA) pour les chantiers de maintenance, notamment en ce qui concerne les rapports annuels, se verront payer la gratification partiellement suivant décision de leur Direction.* ».

Le requérant n'a partant pas démontré le caractère de fixité de la gratification qui lui a été versée par la partie défenderesse.

Le requérant est finalement au vu des contestations de la partie défenderesse resté en défaut de prouver que la partie défenderesse lui redoit encore pour les années 2019 à 2020 un solde au titre de ses gratifications.

Il y a en effet encore lieu de rejeter la demande du requérant en institution d'une expertise alors qu'elle n'est pas formulée de manière précise.

La demande du requérant en paiement de gratifications doit partant être déclarée non fondée pour les années 2019 à 2020.

En ce qui concerne finalement la demande en paiement d'une gratification pour l'année 2021, il résulte du point 5 de la note de service NS-2021/043 intitulé « remarques finales » que la participation n'est due que si le collaborateur est en fonction le jour du paiement qui est fixé au 1<sup>er</sup> avril 2022.

Cette condition, déjà formulée dans les notes de service précédentes, est valable.

Etant donné que le requérant a quitté la société au 15 décembre 2021, il ne saurait pas prétendre à une gratification pour l'année 2021.

La demande du requérant en paiement de gratifications doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée non fondée.

### **III. Quant au treizième mois**

#### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.326,45 € à titre de treizième mois pour l'année 2021.

Il fait valoir à l'appui de cette demande qu'il a droit au paiement du treizième mois pour l'année 2021, montant qui lui aurait été payé sans le licenciement irrégulier et abusif dont il a fait l'objet.

La partie défenderesse se base sur l'article 10 du contrat de travail du requérant, qui serait une stipulation contractuelle limpide, pour retenir que ce dernier, qui aurait décidé de quitter l'entreprise le 14 décembre 2021, n'est pas éligible pour cette gratification du treizième mois pour l'exercice 2021.

Elle fait en effet valoir que dans la mesure où le requérant invoque à son profit ladite clause librement négociée et acceptée de sa part et à laquelle il a adhéré, pour estimer avoir droit (par principe) à une prime dite du treizième mois, il doit aussi en subir son plein effet, aussi dans sa limite temporelle, et non pas procéder par voie de « cherry picking » en n'acceptant que les parties du contrat qui lui sont favorables.

Elle fait ainsi valoir qu'aucune règle d'ordre public n'empêche les parties de convenir d'une telle limitation temporelle dans l'exigibilité d'un avantage extra-légal.

Le requérant réplique que le refus de verser le treizième mois au prorata est manifestement injustifié alors que la rupture du contrat résulterait d'une mesure abusive et discriminatoire imputable à la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir que la stipulation litigieuse n'est pas applicable en l'espèce du fait que le licenciement découlant de son refus d'accepter les modifications substantielles est abusif.

Il fait ainsi valoir qu'en pratique, le préavis légal a couru du 15 juin au 14 décembre 2021, impliquant que le requérant a été présent presque toute l'année civile (348 jours sur 365 jours, soit plus de 95% de l'année civile).

Il fait ensuite valoir que le paiement du treizième mois intervient habituellement en décembre.

Il fait partant valoir qu'il serait contraire au principe de bonne foi contractuelle de le priver de cet avantage en raison d'une rupture abusive imputable à la partie défenderesse.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse ne saurait se prévaloir de sa propre turpitude pour refuser le paiement d'un avantage dont la privation découle directement de son comportement fautif.

#### **B. Quant aux motifs du jugement**

Aux termes du point 10 du contrat de travail signé entre les parties au litige le 26 août 2005, intitulé « avantage extra-légal », :

*« Il est alloué à l'employé un treizième mois payable le dernier jour de l'année de calendrier, étant entendu que le treizième mois n'est dû que si l'employé est en fonction le jour du paiement de ce treizième mois. Pour la première année de collaboration, le treizième mois est payé au prorata temporis depuis la prise d'effet du présent contrat. ».*

Il résulte de cette disposition contractuelle que le treizième mois d'une année n'est dû au requérant que s'il est présent dans l'entreprise au 31 décembre de cette année.

Cette disposition conditionne donc le paiement d'un treizième mois pour l'année 2021 à la présence du requérant dans l'entreprise au 31 décembre 2021.

Etant donné que le requérant a quitté la partie défenderesse le 14 décembre 2021, sa demande en paiement d'un treizième mois pour l'année 2021 doit être déclarée non fondée.

#### **IV. Quant aux frais de parking**

##### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de [15(mois) X 52,49 €=] 787,35 € à titre de frais de parking.

Le requérant fait valoir à l'appui de cette demande qu'il est en droit de réclamer le remboursement des frais de parking pour la période pendant laquelle il a été en télétravail alors qu'il n'aurait pas pu utiliser le parking durant la période de télétravail, à savoir du 18 mars 2020 au 5 juillet 2021, soit pendant 15 mois.

La partie défenderesse fait valoir que c'est à tort que le requérant prétend au remboursement des frais de parking lui imputés sur ses fiches de salaire de mars 2020 à juillet 2021 au motif qu'il n'aurait pas pu utiliser ce parking durant son télétravail, ce qui serait contesté.

Elle fait ainsi valoir que l'usage exclusif de cet emplacement de parking, le requérant l'a négocié en sa faveur aux termes de l'article 16, 2° \* du contrat de travail et ce à un tarif préférentiel (40.- € indicé par mois).

Elle fait ainsi valoir que dès que le requérant savait qu'il devait exécuter son travail en télétravail, il aurait librement pu résilier cette location et libérer l'emplacement pour le mettre à la disposition d'un autre collaborateur, les amateurs ne manquant en effet pas vu la pénurie de parkings dans le quartier.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas souhaité agir de la sorte pour ne pas perdre cet avantage à l'avenir s'il devait à nouveau réintégrer son travail en présentiel.

Elle fait ainsi valoir que ce fut son libre choix.

Elle fait ensuite valoir que le requérant s'est d'ailleurs aperçu chaque mois depuis mars 2020 que la somme de 52,49 € lui fut retenue sur son salaire sans qu'il ne crût utile de devoir réagir et l'informer qu'il renonçait à cet avantage pour éviter cette charge de loyer mensuelle.

Elle fait en effet valoir qu'aucune pièce afférente n'est versée en cause par le requérant.

Elle fait encore valoir que l'emplacement ayant été réservé au requérant, il fut donc indisponible pour d'autres collaborateurs.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'il ne lui appartenait pas de retirer arbitrairement cet avantage au requérant.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'aurait pas hésité à saisir immédiatement le Tribunal du Travail pour faire consolider son droit contractuel.

La partie défenderesse demande partant à voir rejeter la cinquième demande du requérant alors qu'elle serait sans fondement.

Le requérant réplique que le maintien de la location du parking était pleinement justifié par l'incertitude sur la durée du télétravail et par sa volonté légitime de conserver un avantage contractuel.

Il fait ainsi valoir que face à cette situation exceptionnelle, la partie défenderesse disposait d'une solution simple et équilibrée : proposer une suspension temporaire de la location, ce qui aurait permis d'éviter tout préjudice, d'autant plus que la location ne comportait pas de place nominative.

Le requérant fait cependant valoir que la partie défenderesse n'a pris aucune initiative en ce sens, préférant laisser perdurer la charge financière sur lui, en violation du principe de coopération loyale dans l'exécution du contrat.

La partie défenderesse réplique finalement que l'initiative doit revenir à celui qui renonce à un avantage, donc au requérant.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'il ne lui appartenait pas de prendre cette initiative.

## **B. Quant aux motifs du jugement**

Aux termes du point 16 du contrat de travail du requérant, intitulé « clauses complémentaires » :

*« ...Le collaborateur peut bénéficier d'une place de parking contre paiement d'un montant de 40 euros (indice 636,26 au 01.01.2005), montant déduit de son salaire, et ce, tant qu'il y a des disponibilités. Il est précisé que la place peut être retirée au collaborateur pour des besoins d'optimisation de l'exploitation du site. ».*

Le requérant, qui a signé son contrat de travail, a partant donné son accord pour la mise à disposition d'un parking contre le paiement d'un certain montant, place de parking qui ne pouvait être retirée par la partie défenderesse au requérant que pour des besoins d'optimisation de l'exploitation du site.

La partie défenderesse devait dès lors pouvoir compter sur le paiement par le requérant de sa place de parking.

Le tribunal de ce siège considère dès lors qu'il aurait appartenu au requérant, qui dit avoir voulu conserver un avantage contractuel, d'approcher la partie défenderesse pour lui demander une suspension temporaire de la location.

La partie défenderesse, qui a laissé le parking à disposition du requérant pendant son télétravail, ne pouvait en effet pas supposer que le paiement par le requérant des frais de parking pendant son télétravail lui causerait problème.

La demande du requérant en remboursement de ses frais de parking doit partant être déclarée non fondée.

## **V. Quant à la demande de la partie défenderesse en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat**

### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La partie défenderesse a à l'audience du 2 décembre 2025 demandé à voir condamner le requérant à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de ses frais et honoraires d'avocat.

Elle fait en effet valoir que la possibilité pour une partie de réclamer une indemnité de procédure dans les conditions imposées par l'article 240 du nouveau code de procédure civile ne prive pas cette partie

de son droit de recevoir réparation intégrale du préjudice qu'elle a subi en relation avec la faute commise par son adversaire, y compris les honoraires d'avocat.

Elle fait ainsi valoir que dans la mesure où les frais d'avocat constituent un dommage, le droit à réparation intégrale du dommage justifie la répétibilité des frais de défense, dont les honoraires d'avocat.

La partie défenderesse fait dès lors valoir qu'elle est en droit de réclamer à titre de la réparation intégrale du préjudice subi par elle à la suite de l'introduction par le requérant d'une action tout autant abusive que non fondée, en application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile au regard de l'iniquité de laisser à sa charge ses frais non compris dans les dépens et en outre sur base des articles 6-1, 1382 et 1383 du code civil en raison des fautes commises par son ancien salarié, le remboursement à titre de dommages et intérêts des frais et honoraires d'avocat qu'elle a dû exposer pour obtenir le rejet de sa demande.

Le requérant conteste la demande de la partie défenderesse en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat et elle en requiert le rejet

Il fait ainsi valoir que le caractère réparable du préjudice consistant dans les frais d'avocat engagés est reconnu à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse reste en défaut de rapporter une telle preuve.

Il fait ainsi valoir qu'en principe, le seul exercice d'une action en justice n'est pas, de manière générale, générateur de responsabilité civile.

Il fait en effet valoir ce que la jurisprudence sanctionne n'est pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement alors que l'exercice d'une action en justice serait libre.

Il fait ainsi valoir que c'est uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit qui est sanctionné.

Il fait ainsi valoir que ceci n'est clairement pas en cas en l'espèce.

Il fait en effet valoir que son action est fondée sur des arguments sérieux, des éléments de preuve précis et une volonté de faire respecter ses droits.

Le requérant fait finalement valoir qu'il est assez osé pour la partie défenderesse de vouloir lui réclamer un montant de 10.000.- € alors qu'il aurait fallu le dépôt de la requête pour qu'elle lui règle finalement avec plus d'un an de retard son indemnité de départ d'un montant de 13.303, 68 €

## B. Quant aux motifs du jugement

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande de la partie défenderesse tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, étant donné que le requérant a partiellement obtenu gain de cause, il n'a pas commis de faute, de sorte que la demande de la partie défenderesse en paiement de ses frais et honoraires d'avocat doit être déclarée non fondée.

#### **VI. 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 5.000.- € 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, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 2.000.- €

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- €

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.

#### **VII. 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 demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148, alinéa 3, du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit finalement être rejetée pour le surplus 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 son licenciement abusif à la somme de 2.163,23 €;

lui **donne** finalement **acte** qu'il augmente sa demande en paiement de gratifications à la somme de 86.440.- €;

**dit** que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a par courrier daté du 9 juin 2021 substantiellement modifié des clauses essentielles du contrat de travail d'PERSONNE1.) en sa défaveur ;

**dit** que la résiliation par PERSONNE1.) de son contrat de travail découlant de son refus d'accepter les modifications lui notifiées par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11 du code du travail ;

**déclare** abusif le licenciement opéré par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à l'encontre d'PERSONNE1.) ;

**déclare** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 25.000.- €;

**déclare** non fondée sa demande en paiement de gratifications et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'un treizième mois pour l'année 2021 et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en remboursement de frais de parking et la rejette ;  
partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 25.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 13 septembre 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat et la rejette ;

**déclare** fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 2.000.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en paiement d'une indemnité de procédure et la rejette ;

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

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. 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**