Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six mars deux mille trois.

Numéro 27241 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, conseiller,
Françoise MANGEOT, conseiller,
Jeanne GUILLAUME, avocat général,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A.), cuisinier, demeurant à F-**(…)**,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg du 15 avril 2002,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société anonyme AIRREST S.A., établie et ayant son siège social à L-1110 Luxembourg, Aérogare de Findel, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit THILL,

défaillante.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction rendue le 19 décembre 2002.

Ouï le magistrat commis à ces fins en son rapport oral à l'audience.

A.) a, par requête du 31 juillet 2001, saisi le tribunal du travail de Luxembourg d'une action tendant à voir condamner son ancien employeur, la société anonyme AIRREST, à lui payer du chef de deux licenciements, qualifies d'abusifs, le montant de 1.034.797.- francs (indemnité pour préjudices matériel et moral : 400.000.- francs, indemnités de préavis : 603.198.- francs et indemnités de départ : 301.599.- francs), outre les intérêts et une indemnité de procédure de 20.000.- francs.

A.) soutint qu'il était, depuis le 15 février 1985, aux services de la société défenderesse en tant qu'ouvrier, son salaire mensuel brut ayant été de 100.533.- francs. Le contrat de travail initialement conclu entre **A.)** et la société CATERING SERVICES S.A. aurait, en effet, été transféré à la société anonyme AIRREST en date du 2 octobre 1996.

Cette dernière l'aurait, par lettre recommandée du 13 mars 2001, informé qu'il était muté avec effet immédiat du restaurant Cargo Inn au restaurant Evasion de l'aéroport de Luxembourg.

La société anonyme AIRREST l'aurait ensuite, par courrier recommandé du 12 juin 2001, licencié avec un préavis de six mois s'échelonnant du 15 juin 2001 au 14 décembre 2001 et lui aurait communiqué, suite à sa demande du 14 juin 2001, par lettre du 10 juillet 2001 les motifs du licenciement.

L'employeur l'aurait enfin licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 25 juin 2001.

A.) qualifia d'abord d'abusif le licenciement avec effet immédiat pour ne pas être basé sur un fait ou une faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail. Il contesta, par ailleurs, la réalité, la gravité et la précision des motifs avancés.

Le licenciement avec préavis serait, de l'avis du salarié, également abusif, alors qu'il ne serait " pas fondé sur des motifs réels et sérieux, et ce en totale contradiction avec les exigences légales…., les maigres motifs invoqués à l'appui du licenciement avec préavis " feraient " que ce dernier constitue un acte

économiquement et socialement anormal ". Le salarié contesta pour le surplus la précision des motifs gisant à la base de ce licenciement.

Le tribunal du travail de Luxembourg a, par décision contradictoire du 12 mars 2002 :

- déclaré la demande recevable ;

- déclaré tant le licenciement de **A.)** avec préavis du 12 juin 2001 que celui avec effet immédiat du 25 juin 2001 réguliers ;

- dit non fondées les demandes en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et de dommages et intérêts pour licenciements abusifs ;

- dit non fondée la demande de **A.)** en obtention d'une indemnité de procédure ;

- condamné **A.)** à tous les frais et dépens de l'instance.

Le cuisinier **A.)** a suivant lettre recommandée de son employeur, datée du 13 mars 2001, été " muté avec effet immédiat au Restaurant Evasion de l'Aéroport de Luxembourg ". L'employeur ajouta dans son courrier que le salarié recevrait, en temps utile, communication des horaires de travail et précisa expressément que tant le salaire que la fonction de **A.)** restaient inchangés. Devant à la suite d'un congé de maladie reprendre le travail le 1er juin 2001, **A.)** refusa d'accepter ladite mutation au restaurant Evasion.

Il fut d'abord licencié le 12 juin 2001, moyennant un préavis de six mois. L'employeur précisa que **A.)** n'était pas dispensé de travail pendant la durée du préavis – 15 juin 2001 au 14 décembre 2001 –. Le salarié fut ensuite encore licencié avec effet immédiat suivant lettre recommandée du 25 juin 2001.

S'agissant de la modification du contrat de travail, la juridiction de première instance constata que le restaurant Cargo Inn et le restaurant Evasion sont tous les deux exploités par la société anonyme AIRREST à l'aéroport de Luxembourg et que le seul changement consistait dans un réaménagement de l'horaire de travail. La modification fut, compte tenu d'une clause contractuelle prévoyant un horaire irrégulier, qualifiée de non substantielle et le salarié fut débouté de son moyen de nullité de ladite modification pour violation de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Le salarié était, en outre, de l'avis des juges du premier degré, resté en défaut de prouver le caractère illégitime de la mesure.

Concernant le licenciement avec effet immédiat du 25 juin 2001 – examiné en premier lieu, en ce qu'il a définitivement et de manière prématurée mis fin à la

relation de travail – , le tribunal du travail a retenu que l'employeur reprochait à son ancien salarié son refus d'accepter sa nouvelle affectation ensemble avec le fait de ne pas avoir été à la disposition de l'entreprise pendant la période de préavis. Ce motif fut considéré comme précis et non identique avec celui gisant à la base du licenciement avec préavis, l'employeur reprochant au salarié non seulement d'avoir refusé sa nouvelle acceptation, mais encore son refus de travail. L'offre de preuve du salarié fut rejetée comme superfétatoire. Le refus de travail du salarié fut, en l'absence de justification, considéré comme motif valable de licenciement.

S'agissant du licenciement avec préavis, le tribunal du travail de Luxembourg a admis que l'employeur reprochait au salarié des motifs précis, refus d'accepter la mutation et de travailler aux nouvelles conditions de travail.

Il décida que le salarié avait, en refusant tant d'accepter la modification non substantielle de son contrat de travail, que de commencer son travail, commis un acte d'insubordination justifiant le licenciement.

A.) a, par exploit de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg du 15 avril 2002, régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

L'acte d'appel ayant été signifié au gérant de la partie intimée défaillante, le présent arrêt a un carctère contradictoire à son égard.

Par réformation de la décision entreprise, **A.)** demande la condamnation de son ancien employeur, auquel il reproche d'avoir, de manière abusive, résilié le contrat de travail, au paiement d'un montant de 29.358,92.- EUROS.

Il requiert, en outre, un montant de 750.- EUROS au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'appelant fait valoir à l'appui de ses prétentions qu'il avait, au début de la relation de travail (15 février 1985), exercé son travail pour le compte de la société anonyme Catering Services dans les restaurants de la Foire Internationale et que le lieu de travail a ensuite, à la demande de l'employeur, été transféré à l'aéroport au Cargo Inn Center - le contrat afférent datant du 2 octobre 1996 - .

Il affirme avoir travaillé seul et géré, en quelque sorte, la cantine du Cargo Inn Center.

Son horaire de travail aurait été de 6h30 à 15h et il n'aurait travaillé ni les soirs, ni les jours fériés. " L'appelant étant marié et ayant 3 enfants, au regard de sa situation familiale, ces éléments ont été les vecteurs essentiels ayant amené le sieur **A.)** à la signature du contrat du 2 octobre 1996 ".

La modification du contrat de travail du 13 mars 2001 impliquait non seulement un travail au restaurant Evasion, mais encore un changement de ses horaires de travail. Les nouveaux horaires n'étaient pas spécifiés dans la lettre en question, les seules tranches horaires de travail possibles audit restaurant auraient cependant été soit de 10h à 18h soit de 14h à 22h30. L'ambiance y aurait, en outre, été mauvaise.

A.) ayant refusé cette modification, il aurait été licencié avec préavis le 12 juin 2001, la lettre afférente ne contenant pas d'indication quant à l'horaire et au lieu de travail pendant le préavis.
Il aurait, enfin, en date du 25 juin 2001, été licencié avec immédiat pour faute grave. Le motif invoqué aurait été le même que celui ayant déjà donné lieu au licenciement avec préavis.

Les motifs gisant à la base des deux licenciements sont contestés quant à leur matérialité et leur précision, et ils sont, à les supposer établis, considérés comme n'étant pas assez graves et sérieux pour justifier les licenciements intervenus.

L'employeur ne pouvant muter le salarié à un autre poste de travail que celui prévu au contrat, il s'agirait d'une modification substantielle du contrat. A défaut d'observation des formalités de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, la décision en question serait serait nulle. Il s'ensuivrait que le licenciement du 12 juin 2001 serait abusif, sinon irrégulier.

Pour autant que le licenciement avec effet immédiat est visé, **A.)** soutient qu'il serait erroné de dire qu'il aurait refusé d'être à la disposition de l'entreprise. Les obligations et devoirs des parties pendant la période du préavis resteraient les mêmes que ceux appliqués avant le licenciement et il aurait seulement refusé de se rendre au restaurant Evasion.

L'employeur aurait, à deux reprises, sanctionné un même fait. Un même fait ne pouvant justifier deux licenciements, le licenciement avec effet immédiat serait abusif.

Pour être soumise à la procédure de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, la modification en défaveur du salarié doit porter sur une clause essentielle du contrat de travail. L'employeur peut toujours procéder de manière unilatérale et sans observer les formalités de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail à une modification non substantielle.

Le tribunal du travail de Luxembourg a, cependant, pour de justes motifs, admis que la modification opérée par l'employeur en date du 13 mars 2001 ne porte pas sur une clause essentielle du contrat de travail. Le lieu de travail changeait de manière insignifiante seulement et le travail restait – exception faite pour l'horaire – le même.

Tant le contrat de travail du 15 février 1985 que celui du 2 octobre 1996 contiennent, en outre, la clause suivante : " Il est de convention expresse entre parties que la rémunération précitée tient compte du fait que l'activité du salarié peut être exercée à des heures irrégulières, ainsi que les samedis, dimanches et/ou jours fériés. De plus, les majorations de rémunération éventuelles (fixées par les lois respectives) pour heures supplémentaires et /ou de nuit sont incluses dans la rémunération fixe convenue. "

Le salarié acceptant dans le contrat de travail expressément un horaire de travail irrégulier et sujet à variation, il n'a pas considéré l'horaire de travail comme important et il ne saurait être question d'une modification d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié par l'employeur du fait du changement par lui opéré.

L'employeur n'était pas contraint de respecter la procédure de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail et le salarié devait se conformer à la mesure prise, nullement injustifiée.

Les juges du premier degré ont encore, pour de justes motifs, examiné en premier lieu le licenciement avec immédiat et qualifié ce congédiement de régulier.
Il repose sur un motif précis, refus de prestation de travail pendant la durée du préavis, distinct de celui invoqué à l'appui du licenciement avec préavis, et suffisamment grave pour impliquer le licenciement de **A.)**, étant avéré qu'il a refusé purement et simplement, sans aucune explication ou justification valable, de prester son préavis.

Le licenciement avec préavis a également, à bon droit, été considéré, en première instance, comme reposant sur un motif précis, de nature à impliquer le renvoi de **A.)**.
A.) a, en refusant, - fait incontestable - sans la moindre justification la mesure régulièrement adoptée par son employeur, commis un acte d'insubordination autorisant l'employeur à procéder à son congédiement.
Il s'ensuit que le jugement de première instance est à confirmer.
Succombant dans des prétentions et étant à condamner aux frais, **A.)** est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

P A R C E S M O T I F S :

la Cour d'Appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat commis à ces fins, le représentant du ministère public entendu en ses conclusions,

déclare l'appel recevable, mais non fondé ;

confirme le jugement déféré ;

déboute **A.)** de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne **A.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel.