Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze décembre deux mille huit.

Numéro 32630 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, employée privée,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 2 avril 2007,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Grégori TASTET, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) la société anonyme B,

intimée aux fins du susdit exploit SCHAAL,

intimée sur appel incident,

les deux comparant par Maître René DIEDERICH, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit SCHAAL,

appelant par incident,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 18 septembre 2008.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée le 23 décembre 2005, A a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg (section : employés privés) son ancien employeur, la S.A. B, pour lui réclamer suite à la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat, les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis de deux mois :	19.230,09 €
- préjudice matériel :	175.344,00 €
- préjudice moral :	25.000,00 €.

A l'appui de sa demande, elle exposa que la défenderesse n'a pas respecté son obligation contractuelle et qu'elle a agi avec une légèreté blâmable en résiliant son contrat de détachement signé quelques mois auparavant. Elle soutient encore que cette résiliation serait à considérer comme résiliation unilatérale abusive des conditions du contrat de travail, et que la défenderesse n'avait pas le droit de procéder à la résiliation avant terme. Elle conclut que ce non-respect serait à considérer comme faute grave justifiant la résiliation du contrat de travail par elle.

A titre subsidiaire, elle demanda de considérer la résiliation de son contrat de détachement comme étant une modification substantielle de son contrat de travail – et dès lors comme licenciement abusif – tant en ce qui concerne le lieu, la nature de son travail et notamment sa rémunération.

A titre encore plus subsidiaire, elle contesta les motifs gisant à la base de cette modification ainsi que l'affirmation de la défenderesse selon laquelle elle n'aurait pas demandé les motifs de cette modification dans le délai légal.

La S.A. B affirma qu'en modifiant le contrat de détachement et son avenant, elle aurait effectué une modification dans les formes et délais prévus par la loi et conformément à celle-ci.

Par jugement rendu contradictoirement le 10 novembre 2006, le tribunal du travail, retenant que la salariée avait donné sa démission le 30 septembre 2005 après avoir reçu les motifs de la modification de son contrat de travail, et que la preuve du caractère réel et sérieux de ces motifs incombait à l'employeur, a admis la S.A. B à prouver la réalité des motifs allégués par l'audition de témoins.

Suite à l'accomplissement de cette mesure d'instruction, le tribunal a, par jugement du 16 février 2007, constaté que la modification apportée aux conditions de travail de la salariée était fondée sur des motifs réels et sérieux et dit que la résiliation intervenue suite au refus d'accepter la modification avec préavis du 4 mai 2005 est régulière.

Le même jugement a débouté A et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de leurs demandes et refixé l'affaire à une audience ultérieure quant aux demandes reconventionnelles présentées par la S.A. B.

Par exploit d'huissier du 2 avril 2007, A a régulièrement interjeté appel contre le susdit jugement.

<u>Quant à la résiliation du contrat de travail</u>

A reproche principalement au jugement attaqué de ne pas avoir admis la faute grave de la S.A. B.

Il est constant en cause que la démission donnée par la salariée le 30 septembre 2005 était motivée par son refus d'accepter le poste lui offert au sein de la défenderesse au Grand-Duché, alors que la résiliation de son contrat de détachement, effectuée par l'employeur, impliquait tant une mutation géographique qu'une modification de sa fonction ainsi qu'une diminution substantielle de sa rémunération.

Le jugement du 16 février 2007 contient notamment la motivation suivante : « Il y a lieu de constater que les trois témoins entendus lors de l'enquête ont confirmé la suppression du poste de travail d'auditeur interne en Espagne de la requérante suite à une réorganisation décidée par la défenderesse en octobre 2003,

mais dont les détails n'ont été arrêtés qu'en 2005 et celle-ci ayant été dictée par l'intérêt de la défenderesse. »
(…)

« Dès lors

- que tout contrat de détachement suppose que le salarié conserve un lien avec son employeur d'origine et envisage de revenir une fois sa mission à l'étranger terminée,
- que le détachement a, par nature, un caractère temporaire,
- que le fait que le contrat de détachement de la requérante ait été renouvelé et résilié après huit mois seulement et avant terme, est justifié eu égard aux explications fournies à ce sujet par les témoins C et D ci-avant exposées,
- que les arguments développés par la requérante ayant trait à sa situation privée ne sont pas suffisants pour établir une situation familiale critique (partenaire ou conjoint en Espagne, requérante enceinte, enfants en bas âge) ou encore une situation de santé fragile qui aurait éventuellement permis au tribunal de prendre en considération des éléments tirés de la situation individuelle de la requérante pour apprécier, si la mise en œuvre de la modification de ses conditions de travail n'a pas été exclusive de la bonne foi contractuelle de la défenderesse,
- que finalement et surtout il a été rapporté que la modification a été faite dans l'intérêt de la défenderesse,

le tribunal ne peut que constater que la modification apportée aux conditions de travail de la requérante est fondée sur des motifs réels et sérieux.

Dans ces conditions, la résiliation du contrat de travail du 26 septembre 2002, découlant du refus de la requérante d'accepter la modification lui notifiée le 4 mai 2005, constitue un licenciement qui est à déclarer régulier. »

L'appelante expose à ce sujet qu'au moment de la signature de l'avenant du 10 août 2004, les motifs de la résiliation qui allait survenir huit mois plus tard étaient déjà connus de l'employeur et que ce dernier avait donc agi avec une légèreté blâmable en signant à ce moment un contrat de détachement d'une durée de trois ans.

Elle reproche en ordre subsidiaire au jugement de première instance d'avoir retenu que la résiliation intervenue suite au refus de la salariée d'accepter la modification du 4 mai 2005 était régulière.

La S.A. B insiste sur le fait qu'elle a notifié à l'appelante une modification en sa défaveur des conditions substantielles de son contrat de travail (en modifiant le contrat de détachement de l'appelante et son avenant) dans les formes et délais légaux et sur base de motifs précis, réels et sérieux relatés dans la lettre de motifs du 11 juillet 2005.

Elle conclut au rejet des demandes indemnitaires de l'appelante.

En réexaminant les dépositions des témoins entendus lors de l'enquête de première instance, la Cour constate que la motivation des juges de première instance répond de manière correcte et exhaustive aux moyens et arguments présentés tant en première instance qu'en appel et que le jugement entrepris est à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'il a débouté A de sa demande.

Quant aux demandes reconventionnelles

La S.A. B réitère ses demandes reconventionnelles formulées en première instance et visant au remboursement de 6,5 jours de congé pris en trop par l'appelante et représentant le montant de 1.890,66 €, de même que le remboursement de frais de formation continue chiffrés à 7.126,55 €.

A soulève l'irrecevabilité de ces demandes reconventionnelles qui auraient été toisées par un jugement du 22 juin 2007, coulé en force de chose jugée.

La S.A. B ne prend pas position sur ce moyen d'irrecevabilité.

Il résulte des pièces du dossier qu'un jugement du 22 juin 2007, statuant à la suite du jugement du 16 février 2007 actuellement entrepris, a déclaré la demande en indemnité pour congé pris de trop fondée à concurrence de 998,89 € et rejeté la demande en remboursement de frais de formation.

Ce jugement n'a pas été entrepris.

Les demandes reconventionnelles sont dès lors à déclarer irrecevables comme ayant été définitivement vidées.

Quant à la demande de l'ETAT

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG demande le remboursement du montant de 28.433,23 €, principalement contre A, subsidiairement contre la S.A. B.

Il déclare interjeter appel incident pour autant que de besoin.

L'ETAT précise qu'il demande le remboursement en question « ceci en cas de confirmation du jugement de première instance » et « en vertu de l'article L.521-4 du code du travail.

A rétorque qu'il n'existe aucune base légale permettant à l'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi, de demander le remboursement des indemnités de chômage versées à la salariée.

Aux termes de l'article L.521-4.(6) du code du travail, « Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du travailleur ou non justifiée la démission du travailleur motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision. »

Comme en l'occurrence la démission de la salariée a été motivée par la modification apportée par l'employeur à son contrat de travail et non pas par un acte de harcèlement sexuel, seul cas de figure cité par le législateur du 26 mai 2000 dans l'hypothèse de la démission, la demande de remboursement de l'ETAT manque de base légale et est à rejeter.

A et S.A. B sollicitent des indemnités de procédure de respectivement 3.000 € et 1.000 €.

La demande de A est à rejeter, l'appelante échouant dans son recours et devant supporter les dépens.

Celle de la société intimée l'est à son tour, à défaut pour la S.A. B d'établir en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais par elle exposés non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit les appels principal et incident,

les déclare non fondés,

confirme le jugement déféré,

déclare irrecevables les demandes reconventionnelles de la S.A. B,

rejette les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

fait masse des dépens et les impose pour les deux tiers à A et pour un tiers à la S.A. B.