Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze mars deux mille neuf.

Numéro 33344 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

la société anonyme A S.A.,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 28 décembre 2007,

comparant par Maître Serge MARX, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, employé privé,

intimé aux fins du susdit exploit CALVO,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 13 janvier 2009.

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

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 19 septembre 2007, B a fait convoquer son employeur, la S.A. A, devant le tribunal du travail aux fins d'y entendre dire que la rétrogradation de la fonction de « Marktleiter » à celle de « Bereichsleiter » constitue une modification substantielle du contrat de travail en défaveur de l'employé au sens de l'article L.121-7 du code du travail et qu'elle est nulle et non avenue, et aux fins d'y entendre condamner la partie défenderesse à lui payer les montants de 1.250 € à titre de dommages-intérêts et de 1.000 € à titre d'indemnité de procédure.

La partie défenderesse conclut au débouté de la demande en faisant valoir que toutes les formalités et délais requis par l'article L.121-7 du code du travail ont été respectés. Elle insiste sur le fait que le salaire de B a été maintenu pendant le préavis légal de six mois, et que le nouveau poste de « Bereichsleiter » auquel B devait se présenter dès le 3 septembre 2007, soit avant l'expiration du préavis, est un poste de direction, partant un poste qui n'a rien de dégradant.

Par jugement rendu contradictoirement le 20 novembre 2007, le tribunal du travail a dit que la décision de la S.A. A concernant la prise d'effet des nouvelles fonctions de B en tant que « Bereichsleiter » à partir du 3 septembre 2007 est nulle et non avenue et déclaré la demande de B en paiement de dommages-intérêts non fondée.

Par exploit d'huissier du 28 décembre 2008, la S.A. A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Elle demande à la Cour de le réformer et de dire que sa décision concernant la prise d'effet des nouvelles fonctions de B en tant que « Bereichsleiter » à partir du 3 septembre 2007 a été valablement prise et de déclarer la demande de l'intimé non fondée.

A l'appui de son recours, elle fait plaider qu'en tant qu'employeur, elle avait le droit d'opérer le changement de poste litigieux sur base de son pouvoir de direction et que tout employeur peut ainsi changer la tâche confiée à un salarié dès lors qu'elle correspond à sa qualification.

Elle fait valoir que la doctrine et la jurisprudence considèrent qu'il n'y a pas de révision proprement dite des conditions de travail, donc du contrat de travail, en cas de simple mesure relevant du pouvoir de direction de l'employeur ou lorsque le contrat lui-même, le règlement intérieur, la convention collective, le statut ou l'usage prévoient eux-mêmes la possibilité de modifications apportées aux conditions initiales tels le changement d'attributions ou de lieu de travail, ou de l'horaire de travail.

Elle ajoute qu'en l'espèce le contrat de travail de B prévoit expressément la possibilité pour l'employeur de changer le salarié de fonction, le § 1 alinéa 3 du contrat de travail étant en effet formulé en ces termes : « Die Firma behält sich vor, dem Arbeitnehmer auch eine andere, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zu übertragen. »

L'appelante reproche encore au jugement entrepris d'avoir appliqué l'article L.124-9 du code du travail pour dire que la solution aurait consisté en une dispense de travail, alors que cet article ne saurait trouver application en l'espèce, mais uniquement en cas de licenciement.

Elle expose que la possibilité de dispenser le salarié pendant le préavis en cas de licenciement est justifiée par le souci de lui permettre de s'adonner le plus rapidement possible à la recherche d'un nouvel emploi ; que les circonstances en cas de modification substantielle sont différentes et qu'il n'existe aucune raison pour dispenser le salarié, dont le contrat de travail a fait l'objet d'une modification substantielle, de travailler pendant le préavis.

B demande la confirmation du jugement attaqué.

Il expose qu'il a toujours accompli ses tâches à l'entière satisfaction de l'employeur ; qu'en effet, engagé en 1979, il a régulièrement fait l'objet de promotions et d'augmentations de salaires depuis son entrée en fonctions ; qu'à l'époque où l'employeur situe de graves problèmes liés à l'alcool, ce dernier n'a procédé à aucun avertissement ; que l'inexistence d'un quelconque reproche formulé par l'employeur à cette époque permet de conclure à la fausseté de ses allégations actuelles.

Il ajoute que le contrat de travail prévoit certes que les fonctions peuvent varier, mais que ces fonctions l'ont mené à des postes progressivement supérieurs en responsabilité et ont acquis un caractère définitif.

Le contrat de travail signé entre parties prévoit dans son § 1 sub " Aufgabengebiet » :
Mit Wirkung vom 01.10.93 wird Herr B als Marktleiter beschäftigt.

Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, im gesamten Bereich der A-Gruppe in Luxemburg und der Praktiker-Gruppe in vergleichbarer Position eingesetzt zu werden.
Die Firma behält sich vor, dem Arbeitnehmer auch eine andere, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zu übertragen."

La lettre recommandée du 3 août 2007 portant de modification du contrat de travail énonce:
" … Ihr Arbeitgeber stuft Sie vom Marktleiter zum Bereichsleiter mit einem monatlichen Bruttogehalt von 4.000 EUR zurück.
Ihr aktuelles Gehalt wird Ihnen während der gesetzlich vorgesehenen Abänderungsfrist von 6 Monaten beginnend ab dem 15. August 2007 weitergezahlt.
Wie anlässlich des Vorgesprächs vom 2. August 2007 besprochen, bitten wir Sie am 3. September 2007 in Strassen bei der Geschäftsführung zwecks Einweisung in Ihr neues Aufgabengebiet vorstellig zu werden."

Il est exact que tout employeur dispose du pouvoir d'organiser son entreprise de manière efficace et, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'affecter ses salariés à des tâches qui répondent le mieux à leur qualification et aux besoins de l'entreprise, même si cette nouvelle affectation devait comporter un déplacement du lieu de travail à l'intérieur de l'entreprise.

C'est d'ailleurs cette faculté qui est mentionnée au § 1 du contrat de travail, cité plus haut.

En l'occurrence cependant, la nouvelle affectation constitue expressément une rétrogradation accompagnée d'une forte diminution du salaire, de 6.346,50 € à 4.000 €, soit une réduction de près de 35%.

La lettre de motivation du 28 août 2007 explique les raisons de l'employeur de procéder à cette rétrogradation. Les motifs liés à un problème d'alcool du salarié, à son incapacité d'exercer le poste de responsabilité et de coordination qui lui était confié, au désordre qui règnait dans le magasin qu'il devait diriger et à ses nombreuses absences, tels qu'ils sont présentés, et à les supposer établis, étaient de nature à pouvoir entraîner une rétrogradation avec attribution d'un poste de moindre responsabilité.

Il s'ensuit que tant l'énoncé de la lettre de motivation que l'esprit de la mesure prise à l'encontre de l'intimé font conclure nécessairement à une rétrogradation dans les fonctions de l'intimé.

Ainsi, le jugement de première instance a correctement décidé que tant la rétrogradation que la modification de la rémunération constituent des modifications essentielles du contrat de travail en défaveur du salarié et que l'employeur devait

respecter, sous peine de nullité de la modification opérée, le délai de préavis imposé par l'article L.124-3. du code du travail non seulement pour la diminution de la rémunération, mais également en ce qui concerne le changement de poste octroyé à l'intimé dès le 3 septembre 2007.

Il convient d'en conclure que l'appel n'est pas fondé et que le jugement attaqué est à confirmer en ce qu'il a déclaré nulle et non avenue la décision portant octroi de la nouvelle fonction de « Bereichsleiter » à l'intimé à partir du 3 septembre 2007.

B n'ayant pas relevé appel incident contre le chef de la décision le déboutant de sa demande en paiement de dommages-intérêts, cette demande n'est pas à réexaminer par la Cour.

C'est également à juste titre et pour des motifs que la Cour adopte que le jugement attaqué a alloué à B une indemnité de procédure de 500 €.

B demande une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

Cette demande est fondée à concurrence de 750 €, somme qu'il serait inéquitable de laisser à charge de l'intimé qui a dû exposer des frais pour assurer sa défense face à un appel jugé non fondé.

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 l'appel,

le déclare non fondé,

confirme le jugement déféré,

condamne la S.A. A à payer à B une indemnité de procédure de 750 €,

condamne la S.A. A aux frais et dépens de l’instance.