Exempt - appel en matière de droit du travail.

O R D O N N A N C E

rendue le quinze avril deux mille dix en matière de délégation du personnel en application de l'article L-415-11 du Code du travail par Monsieur le président de chambre à la Cour d'appel Edmond GERARD, délégué par le Président de la Cour supérieure de justice, assisté du greffier Isabelle HIPPERT,
sur une requête d'appel déposée le 4 mars 2010 par A dans une affaire se mouvant

Entre :

A, demeurant à F-(…),

appelante, comparant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée, comparant par Maître Alain GROSS, avocat à la Cour à Luxembourg.

Par requête déposée le 20 novembre 2009, A a fait convoquer devant le président du tribunal du travail son employeur, la s.à r.l. B, pour y voir ordonner sa réintégration dans ses anciennes fonctions de chef d'équipe au C à Mondorf-les-Bains avec les droits et obligations qui en découlent.

A l'appui de sa demande, elle exposa :
- qu'elle avait été engagée en qualité d'agent de propreté le 14 août 2007 et affectée au site du C, élue déléguée du personnel suppléante le 12 novembre 2008, ainsi que promue au grade de chef d'équipe le 13 février 2009,

- que par courrier du 14 septembre 2009, elle s'est vu notifier une modification substantielle de son contrat de travail dont les motifs lui ont été fournis par courrier du 23 octobre 2009.

Elle fait plaider en se basant sur les dispositions de l'article L.415-11 du code du travail qu'elle est protégée en tant que déléguée du personnel suppléant et que cette protection ne serait qu'illusoire, si l'employeur pouvait unilatéralement modifier les conditions essentielles du contrat de travail et restreindre par ce moyen de pression la liberté d'action du délégué.

Par ordonnance contradictoirement rendue le 29 janvier 2010, la présidente du tribunal du travail de Luxembourg a déclaré non fondée la demande de A.

Par requête déposée le 4 mars 2010 au greffe de la Cour, A a relevé appel de cette décision.

Elle conclut à la réformation de cette ordonnance et demande à voir ordonner, principalement sa réintégration dans ses anciennes fonctions de chef d'équipe au C à Mondorf-les-Bains avec tous les droits et obligations qui en découlent au niveau salaire, horaires, fonction, etc…,
et subsidiairement, sa réintégration dans ses anciennes fonctions de chef d'équipe, avec un salaire équivalent (2.350 €) et à des horaires identiques à ceux qui étaient les siens, et sur un site qui convienne aux deux parties.

A l'appui de son recours, elle invoque une jurisprudence (ordonnance du tribunal du travail du 21 septembre 1995, POSAVAC c/ SWEDBANK (LUXEMBOURG) S.A., Feyereisen, Code du travail annoté, 2006, page 522) aux termes de laquelle :
« Dans la situation particulière de délégué du personnel la modification unilatérale par l'employeur des conditions essentielles du contrat de travail dans un sens défavorable pour le délégué équivaut en fait à un licenciement qui est prohibé par l'article L.415-11 du code du travail. En effet, une telle modification unilatérale des conditions de travail peut avoir pour effet que le délégué, à défaut de pouvoir l'accepter, soit amené à démissionner, situation que l'article L.121-7 du code du travail assimile à un licenciement.
Il est sans intérêt dans la situation du délégué d'examiner si la modification est intervenue dans les formes et délais prévus à l'article 37 de la loi sur le contrat de travail ou si elle est nulle, respectivement si le délégué continu à être dans l'entreprise et touche son salaire ou s'il l'a quittée.
Il n'y a qu'à examiner s'il y a modification d'une condition essentielle du contrat de travail du délégué et si la modification intervenue est en sa défaveur. »

La s.à r.l. B conteste qu'il y ait eu modification d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur de l'appelante.

Elle rappelle que A est toujours déléguée suppléante et qu'en outre son contrat de travail prévoit qu'une mutation à un autre lieu de travail est toujours possible ; que par ailleurs elle était agent de propreté à Mondorf tout comme elle le sera à Mersch.

Elle insiste sur le fait qu'une réaffiliation à Mondorf est impossible étant donné que son client, le C à Mondorf, ne souhaite plus que l'appelante y travaille suite à des problèmes apparemment causés par elle.

Elle fait remarquer que le certificat du masseur-kinésithérapeute D ne constitue pas un certificat médical et qu'en tout état de cause la nouvelle affectation de l'appelante ne la faisait pas travailler principalement en milieu frigorifique.

Elle se déclare d'accord à faire examiner l'appelante par un médecin du travail et à tenir compte d'une éventuelle incompatibilité constatée.

Elle déclare finalement qu'il n'y a pas de diminution de salaire et que son ancien salaire est rétabli dès maintenant et sera maintenu lorsqu'elle reviendra travailler après le congé de maladie pour cause de dépression dont elle bénéficie depuis septembre 2009.

Il échet de lui en donner acte.

Il échet de relever encore que suite à une demande écrite du mandataire de l'appelante, le mandataire de la s.à r.l. B a, par lettre du 13 courant, déclaré que « le virement concernant les arriérés de salaire de votre mandante a été exécuté le 9 avril 2010 ».

Il résulte des éléments du dossier que les arguments de la partie intimée sont exacts et pertinents et que l'appelante n'a pas réussi à établir qu'il y avait rétrogradation et modification d'une condition essentielle de son contrat de travail en sa défaveur.

L'ordonnance entreprise est partant à confirmer.

La demande de l'appelante en allocation d'une indemnité de procédure de 3.500 € est à rejeter, la partie déboutée de son recours et devant assumer tous les dépens ne pouvant bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

le président de la 3e chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant comme juge d'appel en matière de délégations du personnel, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

donne acte à la s.à r.l. B de son accord à faire examiner A par un médecin du travail et à tenir compte d'éventuelles incompatibilités avec son nouveau poste de travail,

lui donne également acte de son accord à relever le salaire de l'appelante au niveau d'avant la nouvelle affectation et de son affirmation que les arriérés correspondants sont réglés,

déclare l'appel non fondé,

confirme l'ordonnance entreprise,

rejette la demande de A basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne A aux dépens.