Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six janvier deux mille douze.

Numéro 36057 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 3 mai 2010,

comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

le CENTRE HOSPITALIER EMILE MAYRISCH, établissement d'utilité publique, établie et ayant son siège social à L-4240 Esch-sur-Alzette, rue Emile Mayrisch, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimé aux fins du susdit exploit STEFFEN,

comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 novembre 2011.

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

Par requête du 29 mai 2009, A fit convoquer son employeur, le CENTRE HOSPITALIER EMILE MAYRISCH devant le tribunal du travail aux fins de :

-voir déclarer nul et non avenu l'avenant du 30 août 2006 au contrat de travail ;

-voir l'employeur s'enjoindre de reprendre la requérante à temps complet à son service dans la quinzaine de la notification du jugement à intervenir ;

-voir ordonner son reclassement dans la carrière C de la Convention Collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers, et en conséquence,

-voir condamner l'employeur au paiement de la somme de 24.431,25 euros à titre d'arriérés de salaires.

A l'appui de sa demande A fit exposer avoir été engagée par le syndicat de l'Hôpital Princesse Marie-Astrid (HPMA) par contrat de travail à durée indéterminée du 15 décembre 1987 en qualité de secrétaire médicale ;

qu'en date du 12 juillet 2006, le docteur B, médecin du travail du service de Santé au travail, a conclu à l'incapacité de A d'exercer son dernier poste de travail de réceptionniste au service laboratoire suite à des harcèlements moraux exercés sur elle par des collègues de travail ;

que l'avis mentionne encore « qu'elle (A) peut effectuer le même travail mais pas au laboratoire, sur des horaires de bureau et avec une souris informatique à gauche » ; que de même, « la réorientation serait possible en tant que réceptionniste mais avec une diminution éventuelle du temps de travail ».

D'après l'employeur, aucun poste correspondant aux capacités et aux qualifications de A n'était vacant à l'époque au sein de HPMA ; néanmoins, pour permettre à A de bénéficier du reclassement interne, HPMA a proposé au secrétariat de la commission mixte, dans son courrier du 18 juillet 2006, de la reclasser à un poste au service cafétéria et de diminuer son temps de travail à 50 % en accord avec les recommandations du médecin du travail ;

qu'en date du 10 août 2006, la commission mixte a décidé de reclasser en interne A sur base de l'accord délivré par HPMA dans son courrier daté du 18 juillet 2006 ;

que suite au reclassement interne intervenu le 10 août 2006, les parties ont conclu l'avenant n° 1 au contrat de travail de A en date du 30 septembre 2006 ;

qu'en date du 20 octobre 2006, le médecin-chef de la division de la Santé au travail a déclarer A inapte au poste de travail à la cafétéria ; que cette décision a été confirmée par le Conseil arbitral des assurances sociales par jugement du 27 février 2007 et par le Conseil supérieur des assurances sociales par arrêt du 9 novembre 2007 ;

que suite à cette déclaration d'inaptitude au poste de la cafétéria, HPMA a reclassé A à un autre poste administratif au sein de l'hôpital toujours à mi-temps ;

que depuis le 1er janvier 2008, le contrat de travail de A à été repris par CHEM suite à la fusion de HPMA et CHEM.

La salariée travaille actuellement à nouveau à son ancien poste de secrétaire administrative mais seulement à mi-temps, ce qu'elle voudrait voir annuler.

Par un jugement rendu contradictoirement le 16 mars 2010, le tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande de A tendant à l'annulation de l'avenant no.1 de son contrat de travail du 30 août 2006 et tendant à sa réintégration à temps complet au service de CHEM et a déclaré les demandes de la salariée en paiement d'arriérés de salaire non fondées.

Par acte de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 23 mai 2010 A a régulièrement relevé appel du prédit jugement.

Elle demande à la Cour de le déclarer fondé et de dire :

que le tribunal du travail est compétent pour connaître de sa demande en annulation de l'avenant au contrat de travail du 30 août 2006 et en réintégration à temps complet au service de l'employeur ; de renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail autrement composé pour voir toiser le fond des demandes en question de la partie appelante tel qu'elle les a formulées dans sa requête introductive d'instance initiale du 29 mai 2007 ; sinon d'ordonner le reclassement de la requérante dans la carrière C de la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers conformément à son article 15, point 15A). EA 3.0 ; en conséquence, de déclarer fondée la demande en indemnisation de la requérante suivant redressement opéré sur le plan de carrière de la requérante depuis le 1er décembre 2006, et tel que prévu par la CCT, et partant, de condamner la partie intimée à payer à la requérante le total de 24.431,25 €, au titre des arriérés de salaire ou indemnités compensatoires de salaire ainsi que d'indemnisation au titre de l'allocation de fin d'année, du pécule de vacance ainsi que de l'allocation de famille ou tout autre moment même supérieur à évaluer par le tribunal ou à dires de consultant ; subsidiairement, d'instituer une consultation aux fins de déterminer le salaire, y compris les gratifications, allocation de fin d'année, pécule de vacances,

allocation de famille et autres primes redues à la requérante du fait de son reclassement en carrière « C » au lieu de la carrière « B » tel que mentionné dans la CTT précitée, depuis l'obtention de son certificat de validation des acquis au niveau CATP, soit le 28 novembre 2006 et de calculer le total des arriérés de salaire ou indemnités redus jusqu'à la date de l'arrêt à intervenir ainsi que le préjudice subi du fait de l'avenant critiqué du 30 août 2006.

Le présent litige soulève 3 problèmes :

- celui de la compétence ratione materiae du tribunal du travail pour annuler l'avenant au contrat de travail de A,

- les différences de salaire résultant du non-redressement de carrière de la salariée,

- celui des arriérés de salaire, notamment

  - la rémunération des mois de décembre 2006, 2007, 2008
  - la rémunération des mois de juin 2007 et 2008.

Compétence du tribunal du travail

En résumé la salariée voudrait voir annuler l'avenant du 30 août 2006 en ce qu'il lui a imposé un mi-temps forcé.

Pour l'appelante, l'avenant du 30 août 2006 devrait être déclaré nul et non avenu d'une part alors qu'il ne serait pas la mise en œuvre de la décision de reclassement du 10 août 2006 comme l'a, à tort, retenu le tribunal du travail et d'autre part, alors que les circonstances qui ont présidé à sa naissance n'existent plus depuis que la salariée a été affectée à son ancien poste de secrétaire administrative même si ce n'est qu'à mi-temps.

Le tribunal aurait dû constater le caractère détachable et indépendant de l'avenant du 30 août 2006 par rapport à la décision de la Commission de reclassement et se déclarer compétent sur base de l'article 25 du code du travail.

Elle considère que l'avenant litigieux constitue un engagement sans contrepartie valable qui lui porte préjudice, ce alors qu'il contreviendrait à l'article L.121-3 du code du travail ainsi qu'à l'article 37 de la Convention Collective de travail, qui considèrent de telles clauses moins favorables comme étant nulles et de nul effet.

Elle soutient que cette nullité découlerait encore du fait que la direction du HPMA se serait servie de la procédure de reclassement interne pour pervertir celle-ci et contraindre la salariée en date du 30 août 2006 à accepter, sous la menace d'un

licenciement, un avenant comportant une nette dégradation de ses conditions de travail et une rétrogradation au sein de la société en l'employant au service de restauration en qualité de simple manutentionnaire, qui plus est à mi-temps alors qu'elle travaillait toujours à plein temps.

L'appelante offre en preuve par témoins la contrainte exercée sur elle par son employeur pour obtenir sa signature à l'avenant litigieux.

L'intimé conclut à titre principal à la confirmation du jugement quant à l'incompétence prononcée.

L'intimé est en effet d'avis que l'avenant no.1 au contrat de travail attaqué n'est que la mise en œuvre de la décision de reclassement interne prise par la Commission mixte en date du 10 août 2006; il précise encore qu'à la base de la décision de la Commission mixte se trouve l'accord préalable exprimé par HPMA dans son courrier du 18 juillet 2006 dans lequel HPMA proposait au service de la Commission mixte de reclasser la salariée à un poste au service cafétéria et de diminuer la durée de son temps de travail à 50 % en accord avec les recommandations du médecin de conseil.

CHEM en conclut que c'est contre la décision de la Commission mixte que la salariée aurait dû introduire un recours et ce par application de l'article L.552-3 du code du travail prévoyant ce recours devant le Conseil Arbitral des Assurances Sociales.

Il est d'avis que par l'action intentée devant le tribunal du travail A détourne les règles impératives de la procédure de reclassement ; il précise que A a introduit un tel recours le 31 août 2006, mais s'est désistée de ce recours en date du 5 décembre 2006.

CHEM demande dès lors à la Cour de constater que la question de la réintégration à temps complet de la salariée ne peut être examinée que par la Commission mixte, le cas échéant par le Conseil Arbitral des Assurances Sociales et non pas par le tribunal du travail.

A titre subsidiaire et à supposer que le tribunal se déclare compétent pour connaître de la demande en annulation de l'avenant et de la réintégration à temps complet de la salariée, l'intimé donne à considérer que l'avenant litigieux a été signé d'un commun accord par les parties conformément à l'avis du médecin du travail du 12 juillet 2006 et à la décision de reclassement interne prise par la Commission mixte en date du 10 août 2006.

CHEM conteste formellement avoir exercé des menaces de licenciement à l'égard de la salariée afin d'obtenir l'accord de cette dernière, ce d'autant plus que A était déléguée suppléante du personnel et partant protégée contre tout licenciement.

L'intimé précise encore qu'il y aurait lieu de distinguer d'une part le volet « poste de travail au service cafétéria » du volet « durée du travail » , dès lors que seul le premier volet a été annulé par le médecin-chef de la division de la Santé au travail le 20 octobre 2006 en déclarant A inapte à ce poste de travail, de sorte que l'employeur était uniquement tenu de reclasser la salariée à un autre poste et non d'augmenter la durée du travail à 100 %.

Finalement, l'intimé considère que l'avenant litigieux ne contreviendrait pas à l'article L.121-3 du code du travail et à l'article 37 de la convention collective de travail en ce qu'il serait plus défavorable à la salariée et partant annulable.

En effet, il donne à considérer que A n'a subi aucune perte de rémunération puisque le Fonds pour l'emploi lui a versé l'indemnité compensatoire, soit la différence de salaire, de sorte qu'elle ne subit aucun préjudice ; il expose qu'elle toucherait exactement la même rémunération que sous le régime du travail à temps complet.

Redressement du plan de carrière de la salariée

L'appelante critique le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré sa demande non fondée.

Elle précise avoir été engagée en qualité de secrétaire médicale en 1987, de sorte que l'employeur connaissait ses qualifications professionnelles à cette époque déjà ; qu'elle a atteint un niveau de formation comparable au CATP par l'exercice durant 10 années dans son métier de secrétaire médicale, soit au plus tard le 1er janvier 1998, de sorte que son redressement de carrière devrait s'opérer depuis le 1er janvier 1998 ; elle soutient encore avoir informé son employeur en date du 1er décembre 2006 du niveau de sa qualification en lui transmettant une copie de son certificat CATP ; elle formule une offre de preuve par témoins à cet égard.

Elle précise que le redressement du plan de carrière est de droit à partir du moment où elle à communiqué à son employeur le certificat établi par le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle du 28 novembre 2006 renseignant qu'elle avait atteint un niveau de formation comparable à un certificat d'aptitude technique et professionnelle CATP.

Elle devrait partant être classée en fonction de cette qualification sur base de la Convention Collective, article 14, dans une catégorie professionnelle différente que celle figurant sur son bulletin de salaire, indépendamment du calcul préconisé par l'article L.551-2.(3) du code du travail dans l'hypothèse d'un reclassement interne comportant une diminution de la rémunération.

L'intimé conclut au rejet de cette demande :

- principalement parce que l'appelante ne l'aurait pas informé de l'obtention du CATP ; - en ordre subsidiaire alors que c'est sur base des fonctions réellement exercées par la salariée que serait déterminée sa qualité de travailleur qualifié ou non qualifié en vue de la fixation du taux de salaire auquel elle peut prétendre ; qu'en l'occurrence A ne travaillait pas comme secrétaire médicale mais comme réceptionniste au service laboratoire, fonction qui ne correspondrait pas à la carrière visée par elle ; - qu'en ordre encore plus subsidiaire, il y aurait lieu de confirmer la décision du tribunal du travail, plus précisément la motivation afférente, alors que la salariée, reclassée interne, a obtenu un complément de salaire de la part du Fonds pour l'emploi qui a été calculé sur les 12 derniers mois précédent la décision de reclassement et qu'à cette époque (septembre 2006) elle ne détenait pas encore le diplôme invoqué (ne l'ayant obtenu que le 28 novembre 2006).

L'intimé conteste finalement l'ensemble des montants réclamés par la salariée pour la période du 1er décembre 2006 au 31 décembre 2008 repris dans son tableau de la requête introductive d'instance pour un montant de 24.431,25 euros.

Les autres montants réclamés par A

L'appelante réclame encore ses pécules de vacances pour les années 2007 et 2008 ainsi que son salaire pour décembre 2006, les allocations de fin d'année pour les années 2007 et 2008 ainsi que les allocations familiales qui auraient été sous-évaluées en raison du défaut d'adaptation de ses salaires à son niveau de qualification par rapport à la Convention collective applicable. L'appelante propose d'instituer une expertise aux fins de fixer les montants lui redus de ces chefs par son employeur.

L'intimé conteste les montants réclamés en exposant :

1. que pour la période de décembre 2006, soit du 1er décembre 2006 au 27 décembre 2006, le contrat de travail de A était suspendu ; que suite à cette suspension le Fonds pour l'emploi ne lui a pas versé d'indemnité compensatoire; que la somme de 3.480,50 € versée par CHEM à A résulte de l'allocation du 13e mois et des quelques heures travaillées par A après son retour d'interruption (le 28 décembre 2006) ;

2. qu'au mois de juin 2007, le montant de 1.357,75 € repris dans le tableau correspond au pécule de vacances a été versé par CHEM, de sorte qu'il convient d'ajouter le paiement du salaire du mois de juin 2007, à savoir le montant de 2.210,09 € que A a omis de manière volontaire ou non, de prendre en compte dans son tableau ;

3. qu'en décembre 2007, CHEM a versé à A son salaire et le 13e mois ; que comme le 13e mois est intégré par le Fonds pour l'emploi dans l'indemnité

compensatoire à raison d'un douzième par mois, le Fonds pour l'emploi déduit le 13e mois payé par CHEM de l'indemnité compensatoire versée pour le mois de décembre 2007 ;

4. qu'en ce qui concerne la période de juin 2008, le montant de 946,77 €, repris dans le tableau correspondant au pécule de vacances, a été versé par CHEM ; qu'à ce montant, il convient d'ajouter le paiement du salaire du mois de juin 2008, à savoir le montant de 2.265,34 € que A a omis de manière volontaire ou non, de prendre en compte dans son tableau ;

5. pour la période de décembre 2008, CHEM a versé à A son salaire et le 13e mois ; que comme le 13e mois est intégré par le Fonds pour l'emploi dans l'indemnité compensatoire à raison d'un douzième par mois, le Fonds pour l'emploi déduit le 13e mois payé par CHEM de l'indemnité compensatoire versé pour le mois de décembre 2008.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

I) <u>Compétence ratione materiae du tribunal du travail pour connaître de la demande de A</u>

Le tribunal du travail est une juridiction d'exception qui ne connaît que des affaires qui lui sont attribuées par la loi ; d'après l'article 25 du nouveau code de procédure civile, le tribunal du travail connaît des contestations relatives au contrat de travail entre employeurs et salariés ; l'incompétence du tribunal du travail pour connaître des affaires qui ne sont pas de sa compétence est d'ordre public.

En l'espèce l'objet de la demande de A tel qu'il résulte de sa requête introductive d'instance consiste d'une part en l'annulation de l'avenant au contrat de travail du 30 août 2006 qui d'après elle lui a imposé un mi-temps forcé ainsi qu'en un redressement de carrière et une majoration de salaire par son classement dans la carrière C prévue par l'article 14 de la convention collective des salariés occupés dans les établissements hospitaliers.

Il en suit que cet objet entre dans les attributions d'ordre public du tribunal du travail telles que définies par l'article 25 du nouveau code de procédure civile, de sorte que le tribunal du travail aurait du se déclarer compétent pour en connaître quelles que soient les préliminaires ou les rétroactes procéduraux à la conclusion de cet avenant, plus précisément en l'espèce le reclassement interne dont a fait l'objet A, alors que les parties peuvent toujours d'un commun accord modifier les conditions régissant leur relation de travail et le jugement est à réformer en ce sens.

II) <u>Annulation de l'avenant no. 1 du 30 août 2006</u>

Le contenu de l'avenant litigieux est intégralement repris dans le jugement entrepris, de sorte que la Cour y renvoie.

La Cour se réfère encore concernant les faits et rétroactes de l'affaire à la relation correcte qu'en a faite le tribunal du travail.

L'appelante estime que l'avenant précité au contrat de travail devrait être annulé pour lui être défavorable et signé par elle sous la menace d'un licenciement.

L'article L-121-3 du contrat de travail déclare nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions de son « titre II - contrat de travail » en ce que ces dispositions légales sont qualifiées par l'article L.010.1 du code du travail de dispositions de police relevant de l'ordre public national et comme telles applicables à tous les travailleurs exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Le code du travail autorise toutefois les parties au contrat de travail à y déroger dans un sens plus favorable au salarié.

Les dispositions précitées ne trouvent cependant pas application au cas d'espèce alors que l'employeur n'a pas, en signant l'avenant litigieux, contrevenu à une loi de police en matière de droit du travail.

Finalement, dans le cadre d'une révision du contrat de travail les parties peuvent toujours compléter ou modifier d'un commun accord leur convention originaire et ce même en défaveur du salarié du moment que celui-ci les accepte, étant rappelé que les dispositions des articles L. 121-4 par. 4 et suivants du code du travail relatifs à la révision du contrat de travail ne sont pas, d'après l'article L.121-7 alinéa 4 du même code, applicables en cas de reclassement interne d'un travailleur incapable d'exercer son dernier poste de travail comme dans le cas de A.

En effet dans ce cas, comme l'a à juste titre rappelé le tribunal du travail, l'employeur ne pouvait que mettre en œuvre la décision de reclassement prise par la commission mixte en date du 10 août 2006 ; l'employeur n'avait partant d'autre choix que de reclasser la salariée tel que prévu par la commission mixte de reclassement, sans commettre un abus de droit et la salarié ne pouvait refuser ce reclassement sauf à mettre en cause devant les instances compétentes, à savoir devant le Conseil Arbitral des Assurances Sociales, la décision de la commission mixte du 10 août 2006 ou trouver un accord avec l'employeur sur une réintégration à plein temps, ce qui ne fut pas le cas.

Pour être complet il paraît important de relever que la clause litigieuse que la salariée voudrait voir annuler n'a en aucun cas rendu la situation de cette dernière plus défavorable, alors que pour un travail à mi-temps elle perçoit une rémunération correspondant à un travail à temps plein.

C'est encore par adoption des motifs du tribunal du travail que la Cour retient que la salariée qui avait la qualité de déléguée suppléante du personnel entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2008 et était donc une salariée parfaitement avertie de ses droits, ne pouvait ignorer qu'elle était protégée contre le licenciement, et que par conséquent les prétendues menaces patronales n'étaient pas susceptibles de vicier son consentement au moment de la signature de l'avenant au contrat de travail.

L'offre de preuve formulée par elle doit partant être écartée pour ne pas être pertinente.

Il suit de ce qui précède que la demande de A en annulation de l'avenant du 30 août 2006 au contrat de travail n'est pas fondée.

III) Redressement de carrière et majoration de salaire

Se prévalant d'une qualification professionnelle, l'appelante prétend à un redressement de carrière depuis le début de son engagement.

La Cour tient cependant à rappeler que peut prétendre à la qualité de salarié qualifié au sens des dispositions du code du travail concernant le salaire social minimum, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation par un certificat officiel (article L.22-4.PAR.(2)).

Sont à considérer comme certificats officiels, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) de l'enseignement secondaire technique, devenu diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) en 2008. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du CATP est reconnue par le Ministre de l'Education nationale, sur avis du Ministre du travail et de l'Emploi.

Finalement, le travailleur qui exerce une profession répondant au critères énoncés ci-avant sans être détenteur d'un des certificats mentionnés ci-dessus, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme travailleur qualifié (article L.222-4 par(3)).

D'après les antécédents professionnels de A cette dernière a été engagée selon le contrat de travail signé en 1987 comme secrétaire médicale ; elle reconnaît cependant ne pas avoir travaillé en cette qualité mais en tant que réceptionniste du service laboratoire.

Il en résulte qu'au moment de son engagement la salariée n'était pas détentrice d'un CATP, de sorte qu'elle ne peut prétendre à un redressement de carrière depuis la prise d'effet du contrat de travail ; elle a obtenu son CATP seulement en date du 1er décembre 2006.

Cependant, c'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a relevé les dispositions de l'article L.551-2 du code du travail qui dispose *« au cas où le reclassement interne comporte une diminution de la rémunération, le travailleur sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre l'ancienne rémunération et la nouvelle rémunération. L'ancienne rémunération est calculée sur base de la rémunération mensuelle brute effectivement touchée par le travailleur au cours des douze mois entiers précédant immédiatement la décision de reclassement et résultant du dernier contrat de travail en vigueur avant la décision de reclassement. »* pour en conclure que, « dès lors que la demande de redressement de carrière se rapporte à la période postérieure au reclassement interne, un éventuel redressement de carrière ne rentre pas en ligne de compte pour la détermination de la rémunération mensuelle à percevoir par la salariée conformément aux dispositions de l'article L.551-2 et rejeté comme non fondée la demande de A ».

En effet la salariée, reclassée interne, a obtenu un complément de salaire de la part du Fonds pour l'emploi qui a été calculé sur les 12 derniers mois précédant la décision de reclassement et à cette époque, soit en septembre 2006, elle ne détenait pas encore le diplôme invoqué, ne l'ayant obtenu que le 28 novembre 2006, respectivement le 1er décembre 2006.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

IV) Concernant les autre montants réclamés par la salariée et repris dans l'exposé de la présente décision, la Cour fait sienne la motivation correctement énoncée par le tribunal du travail et résultant des pièces versées en cause pour rejeter l'ensemble de ces demandes comme n'étant pas fondées.

Sur ces points le jugement est également à confirmer.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties sont à rejeter.

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,

Déclare l'appel recevable,

Le dit partiellement fondé,

Réformant :

Dit que les juridictions du travail sont compétentes pour connaître de la demande de A,

Confirme le jugement pour le surplus,

Rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

Condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Louis BERNS qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.