Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du trente et un janvier deux mille treize

Numéro 37893 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A., demeurant à D-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 19 août 2011,

comparant par Maître François DELVAUX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit SCHAAL,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

----

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 24 juin 2010, A. a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'entendre condamner à l'indemniser du préjudice subi du chef de licenciement abusif du fait qu'il n'a pas accepté la modification unilatérale apportée par l'employeur à son contrat de travail, réclamant 2.500 € à titre de réparation du préjudice moral et 17.486,12 € à titre de réparation du préjudice matériel, le paiement d'une indemnité de départ de 2.710,80 € et d'une indemnité compensatoire pour congés non pris de 1.448,04 € ainsi que d'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement du 27 juin 2011, le tribunal du travail a rejeté la demande, débouté les deux parties de leurs demandes en paiement d'une indemnité de procédure et condamné le requérant aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit du 19 août 2011, A. a régulièrement interjeté appel contre ce jugement, demandant, par réformation, à la Cour de qualifier sa démission du 19 février 2010 en licenciement abusif de la part de l'employeur et de lui allouer 17.486,12 € et 2.500 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis ainsi qu'une indemnité de départ de 2.710,80 € et une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance et de 1.500 € pour l'instance d'appel.

La société SOC1.) conclut à la confirmation du jugement et demande une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Les faits

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1er octobre 2000, A. est entré aux services de la société SOC1.) en qualité de chauffeur international. Suite à des problèmes de santé apparus en 2006 accompagnés d'une intervention chirurgicale au dos, il ne pouvait plus exercer la fonction de chauffeur et il a été provisoirement affecté à un poste de pré-chargeur au Findel. Durant cette affectation provisoire, qui a duré 3 ans, il a continué à percevoir le salaire correspondant à la fonction de chauffeur international.

Suite à un examen médical effectué le 14 septembre 2009 par le médecin du travail, il a été déclaré inapte au poste de chauffeur de poids-lourds, mais apte à exercer la fonction de pré-chargeur et de chauffeur-livreur à courtes distances.

Par lettre recommandée du 7 octobre 2009, la société SOC1.) a informé A. qu'elle envisageait la modification de ses conditions de travail et qu'elle l'invitait de ce fait à se présenter à l'entretien préalable prévu par l'article L.121-7. du code du travail.

Par lettre recommandée du 13 octobre 2009, la société SOC1.) a notifié à A. la modification de ses conditions de travail en lui donnant un préavis de 4 mois, débutant le 15 octobre 2009 et expirant le 14 février 2010, date à partir de

laquelle il serait affecté au poste de « *Vorlader / Lastkraftwagenlenker / Regionalfahrer* » avec un salaire brut mensuel de 2.118,64 €.

Celui-ci a demandé par lettre recommandée du 2 novembre 2009 les motifs de la modification de ses conditions de travail, motifs que l'employeur lui a fournis dans un courrier recommandé du 18 novembre 2009 dont il se dégage que cette modification était due au fait que par avis du 14 septembre 2009 le médecin du travail avait trouvé A. inapte à exercer la fonction de chauffeur international, mais apte à exercer celle de pré-chargeur et de chauffeur régional. Aux termes de l'article L.326-9. (3) du code du travail il ne serait pas permis à un employeur de continuer à affecter un salarié à un poste de travail pour lequel il avait été déclaré inapte pour des raisons médicales. Bien que non obligée de ce faire, la société SOC1.) aurait néanmoins essayé de lui trouver un autre poste et aurait décidé de l'affecter au poste de pré-chargeur et chauffeur-livreur régional. Son salaire aurait dû être adapté à cette nouvelle fonction; en fait celui-ci a baissé de 2.710, 80 € à 2.118,64 €.

La société SOC1.) ajoute qu'elle aurait au préalable offert à A. de procéder par voie d'avenant au contrat de travail, qu'il aurait cependant refusé de signer, de sorte qu'elle se serait vue contrainte de procéder par la voie de l'article L.121-7. du code du travail.

Par lettre recommandée du 19 février 2010, A. a informé l'employeur qu'il n'acceptait pas la réduction de son salaire mensuel brut à 2.118,64 € et il a démissionné de son poste de travail avec effet au 30 avril 2010.

Discussion

A. demande que sa démission, résultant de son refus d'accepter la modification portant sur une clause essentielle du contrat de travail, soit requalifiée en licenciement abusif.

L'article L.121-7. du code du travail est ainsi libellé :

« *Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2. et L.124-3. et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délai prévus à l'article L.124-5.*
(…)
La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11. »

L'affectation à un autre poste entraînant une diminution substantielle du salaire mensuel brut, en l'espèce de 2.710,80 € à 2.118,64 €, constitue une modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail au sens de l'article L.121-7. du code du travail.

L'accord du salarié à la modification n'est pas requis et l'employeur qui, pour des raisons par hypothèse réelles et sérieuses, entend apporter des modifications substantielles au contrat de travail de son salarié, peut les lui imposer, même s'il est confronté à un refus de celui-ci.

La société SOC1.) a observé les conditions de forme visées à l'article L.121-7. du code du travail, de sorte que la notification de la modification à A. est régulière.

Si le salarié persiste dans son refus d'accepter les nouvelles conditions de travail, il lui appartient de tirer les conséquences de son refus et de démissionner. La seule faveur que le législateur a accordée au salarié par l'article L.121-7. du code du travail est celle de ne pas considérer « *la résiliation découlant du refus* » comme une démission, mais comme un licenciement, ouvrant au salarié, en cas d'absence de caractère réel et sérieux des motifs invoqués pour justifier la modification qui devait lui être imposée, le recours prévu à l'article L.124-11. du code du travail, c'est-à-dire de lui donner les mêmes droits et moyens qu'au salarié licencié.

Si le salarié reste auprès de son employeur après l'entrée en vigueur des modifications sans résilier immédiatement son contrat en démissionnant, il ne saurait imposer le maintien des conditions antérieures. En continuant à travailler, il n'a pas considéré son ancien contrat comme rompu du fait des modifications portant sur une clause essentielle de son engagement qui venaient de lui être imposées et qu'il a partant acceptées. Ses réserves ou protestations postérieures à l'entrée en vigueur sont dès lors inopérantes (C.S.J. :1er juin 1995, Villeroy & Boch/ Saraiva, n° 16683 et 16711 du rôle ; 11 janvier 1996 BIL Luxembourg/Ravasani, n° 16195 et 16222 du rôle ; 4 janvier 2001, Macznik/ Pfeiffer-Ewen, n° 24221 du rôle ; C.S.J. 8ème chambre, 20 janvier 2005, Deutsche Postbank International S.A. / Iris HAUPRICH/Etat).

C'est à tort que A. soutient que la loi n'imposerait pas au salarié de poser un acte juridique de démission dans les formes et délai de l'article L.124-4. du code du travail et qu'il suffirait que le salarié ait fait connaître à son employeur son désaccord sur la modification en question, ce qu'il aurait fait, renvoyant aux courriers de son mandataire des 1er décembre 2009 et 22 janvier 2010.

Le terme de « *résiliation du contrat de travail* » figurant dans l'article L.121-7. du code du travail vise un acte positif du salarié mettant fin à la relation de travail, ne laissant aucun doute sur son refus d'accepter la modification du contrat du travail, tel le fait par le salarié de ne plus reprendre son travail le jour de l'entrée en vigueur de la modification en question.

Dès lors que A. a continué à travailler normalement, ne fût-ce que 4 jours, pour la société SOC1.), après l'entrée en vigueur de la modification substantielle de ses conditions de travail, et qu'il n'a donné sa démission que par courrier du 19 février 2010 avec un préavis de 2 mois, les premiers juges sont à confirmer en ce qu'ils l'ont débouté de ses prétentions indemnitaires basées sur l'article L.121-7. du code du travail.

L'offre de preuve formulée par la société SOC1.) s'avérant superfétatoire, celle-ci est à rejeter.

C'est encore à juste titre que A. a été débouté de sa demande en paiement d'une indemnité de départ, l'article L.124-7. du code du travail ne prévoyant l'allocation d'une telle indemnité qu'au salarié licencié. Dans la mesure où il résulte des développements qui précèdent que A. n'est pas à considérer comme ayant été licencié par son employeur, il ne saurait prétendre à une telle indemnité.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, les premiers juges sont à confirmer en ce qu'ils ont rejeté la demande de A. en paiement d'une indemnité de procédure, seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier. Pour les mêmes motifs, la demande de celui-ci en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Il n'y a pas non plus lieu de faire droit à la demande de la société SOC1.) tendant aux mêmes fins, celle-ci restant en défaut de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 27 juin 2011 ;

rejette les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

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