Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du deux juillet deux mille quinze

Numéro 40863 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

M. A.), demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 6 février 2014,

comparant par Maître Céline CORBIAUX, 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,

intimée aux fins du prédit acte CALVO,

comparant par la société anonyme Arendt & Medernach, établie et ayant son siège social à L-2082 Luxembourg, 14, rue Erasme, **représentée par Maître Louis BERNS**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 18 avril 2013, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.), devant le tribunal du travail d'Esch/Alzette pour lui voir donner acte de sa démission suite à la modification unilatérale par l'employeur des clauses essentielles de son contrat de travail, pour voir requalifier cette démission en licenciement abusif et pour le voir condamner au paiement d'un montant de 35.712,97 € à titre d'indemnité de départ, de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral, pour complément de salaire du mois de mars 2013, pour frais d'essence du mois de mars 2013 et pour bonification hypothécaire. Il a encore réclamé la délivrance d'un certificat de travail E 301 rectifié sous peine d'astreinte, ainsi qu'un montant de 1.500 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Par jugement du 18 décembre 2013, le tribunal du travail a dit non fondées la demande de A.) tendant à requalifier sa démission en licenciement abusif, ainsi que ses demandes en paiement et en délivrance du certificat de travail rectifié. Il a déclaré fondée la demande de la société anonyme SOC1.) en paiement d'une indemnité de préavis et a condamné A.) à payer de ce chef un montant de 6.000 € à son ancien employeur. Les deux parties ont été déboutées de leurs demandes en allocation d'une indemnité de procédure et A.) a été condamné aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que la modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail étant un acte unilatéral, indépendant de la volonté du destinataire, il y a lieu de retenir par analogie au préavis de licenciement, que le point de départ du délai de préavis de modification est déterminé par rapport à l'émission de la volonté de l'employeur ; qu'en remettant à la poste la lettre notifiant la modification unilatérale du contrat de travail le 31 octobre 2012, la société anonyme SOC1.) a correctement fait courir le délai de préavis de modification à partir du 1er novembre 2012 ; que le délai de préavis a partant couru du 1er novembre 2012 au 28 février 2013 ; qu'il aurait appartenu à A.), en cas de refus d'acceptation des nouvelles conditions de travail, de démissionner au plus tard avec effet au 28 février 2013 ; que le salarié n'est pas en droit d'imposer à l'employeur un délai de préavis différent de celui prévu par la loi ; qu'en continuant à travailler auprès de la société anonyme SOC1.) après la fin du délai de préavis de modification et l'entrée en vigueur des nouvelles conditions de travail à partir du 1er mars 2013, le salarié, bien qu'ayant informé l'employeur par courrier du 10 janvier 2013, de sa désapprobation avec la modification substantielle de son contrat de travail, est censé avoir finalement accepté les modifications lui notifiées par l'employeur, de sorte que ses prétentions indemnitaires ne sont pas fondées.

Par exploit d'huissier de justice du 6 février 2014, A.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement, lui notifié le 30 décembre 2013.

Les faits

Par contrat de travail à durée indéterminée conclu en date du 8 juin 2006, A.) a été engagé par la société anonyme SOC1.) avec effet au 12 juin 2006 en qualité d'« ingénieur process » moyennant un salaire mensuel de 3.500 €. Par la suite deux avenants à ce contrat de travail ont été signés en date du 27 juin 2006, l'un nommant le salarié « remplaçant du responsable de production » à partir du 1er septembre 2006 et l'autre prévoyant un bonus annuel calculé sur divers objectifs de la production. Par lettre recommandée du 31 octobre 2012, entièrement transcrite dans le jugement du 18 décembre 2013, et sur base de l'article L. 121-7 du code du travail, l'employeur a notifié à A.) une modification unilatériale de son contrat de travail tout en précisant « *Au regard de votre ancienneté, nous respecterons un préavis de 4 mois et à compter du jeudi 1er novembre 2012, l'article 1 de votre contrat est modifié de la manière suivante*….. »

Par courrier recommandé du 10 novembre 2012, A.) a sollicité les motifs gisant à la base de la modification unilatérale du contrat de travail en soulignant « *Etant donné que j'ai réceptionné votre courrier daté du 31 octobre dernier en date du 7 novembre 2012, je vous informe que le préavis commence à courir à compter du 15 novembre 2012, et non le 1er novembre 2012*. »

Par lettre recommandée du 13 décembre 2012 l'employeur a indiqué au salarié les motifs de cette modification unilatérale en précisant « *selon la législation luxembourgeoise en vigueur, vous avez jusqu'au 28 février 2013 pour accepter ou refuser cette modification* ».

Le mandataire de l'appelant conteste formellement les motifs avancés par l'employeur par lettre du 10 janvier 2013 en ajoutant « *Je vous précise également que votre courrier daté du 31 octobre 2012 notifiant les modifications unilatérales à mon mandant n'a été réceptionné par ce dernier qu'en date du 7 novembre 2012. La théorie de la réception prévalant en l'espèce, le préavis légal commence à courir le 15 novembre 2012, et non le 1er novembre 2012. Il s'achèvera donc le 15 mars 2013. Je vous prie de bien vouloir en prendre note. Ainsi pour éviter tout malentendu dans les dates, mon mandant refusant les modifications contractuelles que vous lui avez notifiées, effectuera son dernier jour de travail au sein de votre société le 15 mars 2013* ».

L'employeur n'a plus répondu au courrier du 10 janvier 2013.

Par lettre recommandée du 21 mars 2013 l'employeur a fait savoir à son salarié « ……..*Par la présente nous tenons à vous informer que nous contestons formellement l'argumentation de Maître CORBIAUX quant à la date de prise d'effet et quant à la date de fin de préavis de modification de votre contrat de travail. Sur base de la jurisprudence intervenue, nous considérons en effet que le délai de préavis de modification substantielle vous notifié par courrier recommandé du 31 octobre 2012 a bien pris cours le 1er novembre 2012 pour se terminer le 28 février 2013. Or par le fait de continuer à travailler au-delà de la date de fin de préavis de modification substantielle soit au-delà du 28 février 2013 et en particulier jusqu'au 15 mars 2013, vous avez donc accepté la*

modification substantielle de votre contrat applicable à partir du 1er mars 2013. Il en découle que par le fait de nous annoncer, par mail du 13 mars 2013, que votre dernier jour de travail serait, en tenant compte du jour de congé du 15 mars 2013, le 14 mars 2013 et en étant absent, sans justificatif, de votre poste de travail depuis cette date, vous avez démissionné avec effet immédiat sans qu'il n'existe de motif grave dans notre chef qui pourrait justifier une telle démission avec effet immédiat. Cette démission se trouve confirmée par le fait que par votre susdit mail du 13 mars 2013 vous avez sollicité les documents relatifs à la fin du contrat de travail…….. ».

Par courrier recommandé du 27 mars 2013, l'appelant a rappelé à l'employeur que par lettre du 10 janvier 2013 il l'avait informé de son refus formel d'accepter les modifications unilatérales apportées à son contrat de travail.

<u>La position de A.)</u>

A l'appui de son appel, A.) soutient que tant pour la doctrine que pour la jurisprudence actuelle, la date à prendre en compte pour la notification du licenciement serait non pas la date d'envoi de la lettre de licenciement, mais la date à laquelle elle a été remise au salarié, sinon la date à laquelle il a été avisé par la poste du recommandé, soit la théorie de la réception. Le salarié n'ayant réceptionné le courrier du 31 octobre 2012 notifiant la modification unilatérale qu'en date du 7 novembre 2012, ce serait à tort que la juridiction de première instance aurait considéré que le préavis a couru du 1er novembre 2012 au 28 février 2013. Il conclut à la réformation du jugement entrepris en demandant à la Cour de dire que le préavis a commencé à courir du 15 novembre 2012 pour s'achever le 15 mars 2013. En continuant à travailler après le 28 février 2013, le salarié n'aurait pas imposé à l'employeur un délai de préavis plus long, alors que dès le 10 janvier 2013 il aurait fait connaître formellement et explicitement à l'employeur qu'il refusait d'accepter les modifications unilatérales imposées et que s'il restait sur son lieu de travail entre le 1er et le 15 mars 2013, cela découlait uniquement du fait qu'il n'était pas d'accord avec le préavis réduit imposé par l'employeur. D'après A.), cette mésentente sur le point de départ du préavis légal ne pourrait s'analyser en une acceptation des modifications substantielles et aucune démission avec effet immédiat ne pourrait lui être reprochée. L'adoption de la théorie de l'émission telle que préconisée par l'employeur et retenue par le tribunal du travail créerait une insécurité juridique mettant le salarié dans une situation défavorable, alors qu'elle imputerait le délai légal de préavis d'une semaine, du fait de l'ignorance par le salarié de la mesure prise à son encontre sur la période du 31 octobre 2012 au 7 novembre 2012.

A.) conclut à la réformation du jugement entrepris. Il demande à la Cour de dire que les modifications unilatérales ne reposent sur aucune cause réelle et sérieuse et de déclarer fondée sa demande en requalification de sa démission en licenciement abusif. Il réclame une indemnité de départ de 4.149,90 € équivalant à un mois de salaire, un montant de 23.249,85 € à titre de préjudice matériel subi sur une période de référence de 7,5 mois, un montant de 5.000 € à titre de préjudice moral subi, un montant de 687,67 € au titre de complément de salaire pour le mois de mars 2013, ainsi qu'un montant de 76 € pour frais

d'essence. Il réclame la délivrance d'un certificat U1 dûment modifié avec l'indication du licenciement et non de sa démission, sous peine d'astreinte. Il demande à être déchargé du paiement de l'indemnité de préavis à l'employeur, alors que le fait d'avoir annoncé que le 14 mars 2013 serait son dernier jour de travail ne saurait être qualifié de démission de sa part. Il demande encore la réformation de la décision déférée l'ayant débouté de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et sollicite une indemnité de procédure de 1.500 € tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

La position de la société anonyme SOC1.)

La société anonyme SOC1.) demande la confirmation pure et simple du jugement de première instance. Elle souligne que la discussion entre parties porte sur la question de fixer la prise d'effet du délai de préavis donné par l'employeur et, par là-même, de la date d'expiration du délai de préavis, voire de la prise d'effet des modifications du contrat de travail et que deux théories s'opposent, à savoir d'une part celle de l'émission sur laquelle se base l'employeur et qui fixe le point de départ du délai de préavis en fonction de la date de l'émission de la volonté de l'auteur de l'acte, en l'espèce l'employeur, et d'autre part, celle de la réception sur laquelle se base le salarié et qui fixe le point de départ du délai de préavis en fonction de la date de la réception de la lettre de l'employeur par le salarié. D'après l'employeur, cette discussion aurait abouti depuis plusieurs années à une interprétation uniforme en faveur de la théorie de l'émission. L'intimée en déduit que le délai de préavis de modification du contrat de travail aurait dès lors pris effet le 1er novembre 2012 pour se terminer le 28 février 2013. Il n'appartiendrait pas au salarié de modifier unilatéralement le délai de préavis donné par l'employeur et d'imposer à ce dernier un délai de préavis plus long que le délai de préavis légal.

Si le salarié entendait refuser la modification de son contrat lui notifiée, il devrait provoquer la résiliation du contrat de travail en démissionnant. En l'absence d'une telle résiliation, le salarié aurait accepté la modification du contrat et le recours judiciaire en résiliation abusive du contrat de travail serait exclu. L'employeur estime que le salarié aurait dû démissionner avec effet au jour de la prise d'effet de la modification du contrat et en continuant à travailler au-delà de cette date, à savoir du 28 février 2013, voire le 1er mars 2013, il aurait accepté les modifications du contrat de travail entrées en vigueur le 1er mars 2013, les protestations émises antérieurement étant inopérantes.

En l'absence d'un licenciement de la part de la société anonyme SOC1.), les demandes de A.) ne seraient pas fondées.

Le salarié ayant démissionné avec effet immédiat pour le 15 mars 2013 et sans qu'il ait fait valoir un motif grave dans le chef de l'employeur, ce dernier pourrait prétendre à une indemnité de préavis de 6.000 € pour le délai de préavis non respecté.

En ordre subsidiaire, l'intimée soutient que les modifications substantielles du contrat de travail, dont la précision n'a pas été contestée par le salarié, sont régulières et justifiées, fait qu'elle offre en preuve par l'audition de témoins.

Plus subsidiairement, et au cas où les modifications substantielles dûment refusées seraient à requalifier en un licenciement abusif, la société anonyme SOC1.) ne conteste pas le principe de l'indemnité de départ, mais elle en conteste le calcul. Elle conteste les montants réclamés à titre de préjudices matériel et moral, faute par le salarié d'avoir recherché activement un emploi depuis le mois de janvier 2013, le montant réclamé pour frais d'essence, ainsi que l'indemnité de procédure.

Elle réclame un montant de 1.500 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le point de départ du délai de préavis

La Cour retient que la rétrogradation de la fonction d'ingénieur process à celle de technicien process, associée à la diminution du salaire mensuel de 3.500 € à 3.000 € constitue une modification d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié.

L'article L.121-7 du code du travail subordonne toute modification par l'employeur d'une clause essentielle du contrat de travail de son salarié à certaines conditions de forme (avis recommandé, délai de préavis, précision des motifs à fournir en cas de demande de ces motifs) et de fond (cause réelle et sérieuse).

Cet article a la teneur suivante :

« *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 délais prévus à l'article L.124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.

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'article L.124-3.(3) du code de travail dispose ce qui suit :

« Les délais de préavis visés au paragraphe (2) prennent cours à l'égard du salarié: le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour; le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois. »

Soutenant que la notification a été faite le 7 novembre 2012, jour où il a été avisé de la lettre de modification d'une clause essentielle, A.) est d'avis que le délai de préavis aurait seulement pris cours le 15 novembre 2012, et non le 1er novembre 2012, de sorte que le délai de préavis aurait duré jusqu'au 15 mars 2013.

C'est cependant à juste titre que les juges de première instance ont admis que la notification a été faite le 31 octobre 2012, jour où la lettre de modification a été postée par l'employeur.

En effet, l'employeur, qui, au vu des dispositions de l'article L.121-7 du code du travail, est obligé d'indiquer dans la lettre de modification la date à laquelle cette modification sortira ses effets, doit savoir à partir de quelle date le délai de préavis prend cours, ce qui, au regard des aléas des délais d'acheminement postaux, ne serait pas le cas si on admettait que la notification a été faite le jour où le salarié a été avisé.

La notification ayant été faite le 31 octobre 2012, donc postérieurement au quatorzième jour du mois d'octobre 2012, le délai de préavis a commencé à courir le 1er novembre 2012, de sorte que le délai de préavis a expiré le 28 février 2013.

<u>L'acceptation de la modification d'une clause essentielle</u>

Suite à la demande du salarié, l'employeur lui a fait parvenir les motifs de la modification substantielle par courrier du 13 décembre 2012.

Par lettre du 10 janvier 2013, le mandataire de A.) a contesté les motifs avancés par l'employeur à l'appui de la modification dans les termes suivants :

……..*Mon mandant conteste formellement les motifs tels que décrits et se réserve d'ores et déjà tous droits à votre encontre aux fins de voir déclarer les dites modifications abusives eu égard aux dispositions légales applicables en la matière.*
La présente vaut réclamation formelle au sens des dispositions de l'article L. 124-11 (2) du code du travail.
Je vous précise que votre courrier daté du 31 octobre 2012 notifiant les modifications unilatérales à mon mandant n'a été réceptionné par ce dernier qu'en date du 7 novembre 2012.
La théorie de la réception prévalant en l'espèce, le préavis légal commence à courir le 15 novembre 2012, et non le 1er novembre 2012. Il s'achèvera donc le 15 mars 2013. Je vous prie de bien vouloir en prendre note.
Ainsi pour éviter tout malentendu dans les dates, mon mandant refusant les modifications contractuelles que vous lui avez notifiées, effectuera son dernier jour de travail au sein de votre société le 15 mars 2013…….

Il résulte des dispositions de l'article L.121-7 du code du travail qu'une clause essentielle du contrat de travail peut être modifiée par l'employeur. La modification notifiée par l'employeur s'applique, si le salarié n'exprime pas de refus d'acceptation.

Pour le cas où, comme en l'espèce, le salarié refuse la modification, l'alinéa 3 de l'article L.121-7 du code du travail dispose que « *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 ».*

Le refus du salarié d'accepter la modification entraîne donc nécessairement la résiliation du contrat de travail à l'issue du délai de préavis.

D'un point de vue juridique, la rupture du contrat de travail suite au refus du salarié d'accepter la modification ne constitue pas un licenciement alors que l'employeur n'a pas pris l'initiative de la résiliation. Elle ne constitue pas non plus une démission qui se caractérise par la volonté manifestée par le salarié de mettre fin au contrat de travail.

Le libellé de l'alinéa 3 de l'article L.121-7 du code du travail ne reflète que la volonté du législateur d'intervenir en faveur du salarié qui voit son contrat résilié suite à son refus d'accepter la modification unilatérale, faveur consistant dans le fait de qualifier cette résiliation de licenciement susceptible du recours prévu en cas de licenciement.

Il découle en l'espèce des éléments du dossier que A.) a formellement manifesté son refus d'accepter la modification que l'employeur lui a notifiée le 31 octobre 2012, de sorte que le contrat de travail est à considérer comme résilié à l'expiration du délai de préavis, le 28 février 2013.

Il convient dès lors d'analyser si les motifs invoqués à l'appui de la modification d'une clause essentielle du contrat de travail de A.) sont réels et sérieux.

Afin d'établir la réalité des motifs invoqués, l'employeur a formulé une offre de preuve de la teneur suivante :

La raison qui a présidé à la décision d'SOC1.) de modifier le contrat de travail de M. A.) est la suivante :

- *La nature du travail que M. A.) est capable de réaliser ne correspond pas à ce que SOC1.) attend d'un Ingénieur Process.*

Plus précisément, l'apport de M. A.) en termes de développement et d'innovation, ainsi que sa volonté à être moteur en ce qui concerne les améliorations en production, ne sont pas suffisantes. Le rôle d'un ingénieur Process est de permettre de continuellement augmenter la productivité et la sécurité des installations, ainsi que la qualité des produits d'SOC1.). Pour cela, grâce à une veille technologique, à une curiosité exacerbée et à une créativité avérée, l'Ingénieur Process doit définir et mettre en œuvre les moyens pour y parvenir. Pour réaliser sa mission, l'Ingénieur Process doit déployer des actions et demander des moyens pour faire des recherches appliquées, des études, des mises au point, des analyses et des essais. Or en ce qui concerne M. A.),

sans remettre en cause le travail qu'il effectue, les travaux et demandes en ce sens sont largement insuffisants.

En février 2011 déjà SOC1.) avait redéfini avec M. A.) sa fiche de fonction en enlevant toute la partie de la gestion du personnel pour que M. A.) puisse se concentrer sur la partie technique de son travail, car déjà SOC1.) lui stipulait qu'il ne rendait pas les services attendus par un Ingénieur Process. Etant donné qu'il n'y a pas eu d'amélioration notable de la part de M. A.), notamment en ce qui concerne son apport direct et réel, ainsi que concernant sa connaissance et sa maîtrise du processus de transformation des matières plastiques, il était justifié de mettre à nouveau la fonction de M. A.) en adéquation avec sa contribution au travail collectif.

Si l'employeur a indiqué de façon générale ce qu'il attend d'un ingénieur Process, il ne précise aucunement en quoi les travaux exécutés par A.) ne répondraient pas à ces exigences. Il n'énumère aucun exemple ou fait précis de nature à établir que le salarié n'aurait pas ou mal exécuté la tâche qui lui avait été confiée ou qu'il n'aurait pas atteint les performances qu'on peut attendre d'un ingénieur Process. A défaut de ces précisions la juridiction du travail est dans l'impossibilité d'apprécier si les motifs invoqués par l'employeur sont de nature à pouvoir justifier la modification de la clause essentielle du contrat de travail. L'offre de preuve formulée par la société anonyme SOC1.) est en conséquence à rejeter pour défaut de pertinence. L'employeur n'a partant pas rapporté la preuve que la modification substantielle repose sur des motifs réels et sérieux.

Dès lors le salarié était en droit de refuser la modification substantielle et la rupture du contrat qui en est résultée est imputable à l'employeur. En conséquence la résiliation du contrat de travail signé entre parties le 8 juin 2006 et découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement abusif.

<u>L'indemnité de départ</u>

Aux termes de l'article L.124-7. (1) du code du travail, le salarié qui peut faire valoir une ancienneté de services continus de cinq années au moins a droit à une indemnité de départ qui ne peut être inférieure à un mois de salaire. L'ancienneté est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie d'une dispense de travail.

A.) est entré aux services de la société anonyme SOC1.) le 12 juin 2006. Au moment de la fin de la période de préavis, à savoir le 28 février 2013, le salarié avait en conséquence une ancienneté de services supérieure à cinq ans, de sorte qu'il a droit à une indemnité de départ d'un mois de salaire.

Conformément à l'article L.124-7. (3) du code du travail l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pendant les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les

primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

La société anonyme SOC1.) demande à ce que l'indemnité de départ soit calculée sur base des salaires bruts touchés durant les 12 derniers mois précédant la notification de la modification substantielle, à savoir sur la période d'octobre 2011 à septembre 2012, et non pas uniquement au regard du dernier salaire mensuel du salarié.

Force est de constater que l'employeur ne verse aucune fiche de rémunération et que le salarié produit comme seules fiches de salaire celles relatives au mois de décembre 2012 et au mois de février 2013. Ces fiches renseignent chacune un salaire brut de 4.149,90 € par mois, rémunération qui ne renferme aucun salaire pour heures supplémentaires, gratifications ou indemnités pour frais accessoires.

La demande de A.) en allocation d'une indemnité de départ est partant fondée pour le montant de 4.149,90 €.

Quant à la demande de A.) en allocation de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral et en délivrance d'un certificat U1 modifié et à celle de la société anonyme SOC1.) en obtention d'une indemnité de préavis, il y a lieu à révocation de l'ordonnance de clôture et à réouverture des débats pour permettre aux parties de justifier leurs demandes au vu de la décision de la Cour de fixer au 28 février 2013 la fin des relations de travail découlant du contrat signé entre parties le 8 juin 2006.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, conseiller,

reçoit l'appel ;

réformant :

dit que le délai de préavis a commencé à courir le 1er novembre 2012 pour se terminer le 28 février 2013 ;

dit que A.) était en droit de refuser la modification de la clause essentielle de son contrat de travail et que la rupture du contrat de travail qui en est résultée est imputable à l'employeur ;

dit que la résiliation du contrat de travail signé entre parties le 8 juin 2006 découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement ;

déclare ce licenciement abusif ;

condamne la société anonyme SOC1.) à payer à A.) la somme de 4.149,90 € à titre d'indemnité de départ, ce montant avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, 18 avril 2013, jusqu'à solde ;

quant à la demande de A.) en allocation de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral et en délivrance d'un certificat U1 modifié et à celle de la société anonyme SOC1.) en obtention d'une indemnité de préavis,

révoque l'ordonnance de clôture du 21 mai 2015 ;

rouvre les débats sur tous les aspects non tranchés du litige ;

invite les parties à conclure de manière détaillée par rapport aux points plus amplement développés dans la motivation du présent arrêt ;

réserve tous droits des parties et les frais.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.