Ordonnance N° 66/16 - VIII - Travail

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro 43388 du rôle

O R D O N N A N C E

rendue à l'audience publique du douze mai deux mille seize en application de l'article L. 415-10 du code du travail par Monsieur Étienne SCHMIT, présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assisté de Monsieur le greffier Alain BERNARD,

sur une requête d'appel déposée le 14 mars 2016 par Mme A.) dans une affaire se mouvant

entre:

Mme A.), demeurant à F-(…),

demanderesse aux fins d'une requête d'appel déposée le 14 mars 2016 par Maître Jean-Marie BAULER,

comparaissant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par ses gérants,

défenderesse aux fins de la prédite requête,

comparaissant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

----

1. La procédure

Par requête déposée le 6 novembre 2015 auprès du tribunal du travail de Luxembourg, Mme A.) a demandé au président du tribunal du travail de constater la nullité de la modification substantielle de son contrat de travail en sa défaveur par son employeur la société SOC1.) et d'ordonner son maintien sinon sa réintégration au poste de deal manager.

Elle expose que son employeur ne la charge plus de l'exécution des transactions qui correspondent à ses fonctions de deal manager. Durant la période de juillet 2014 à juin 2015, elle n'aurait été chargée que de travaux sans lien avec ses compétences et son poste de travail. Les 107 documents qu'elle aurait eu à traiter (des traductions de contrats à réviser) auraient correspondu à un temps de travail total de 72 h 10 sur douze mois. Cette manière de procéder constituerait une mise au placard par son employeur.

Etant déléguée du personnel, elle conteste la régularité de la rétrogradation et soutient que celle-ci serait nulle au regard de l'article L. 415-11 (1) du code du travail.

En invoquant deux décision de justice, elle soutient que la modification unilatérale par l'employeur des conditions essentielles du contrat de travail dans un sens défavorable au délégué du personnel *« équivaut en fait à un licenciement qui est prohibé par l'article L. 415-11 du code du travail. En effet une telle modification … 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* ».

Sur base de l'article L. 415-11 (1) du code du travail, il y aurait lieu à annulation de la modification et il conviendrait de prononcer son maintien ou sa réintégration au poste de deal manager.

Par ordonnance du 2 février 2016, le président du tribunal du travail de Luxembourg a retenu que la salariée n'avait pas prouvé la modification substantielle du contrat de travail en sa défaveur et a rejeté les demandes en nullité de la modification et en maintien ou en réintégration au poste de deal manager.

Par requête déposée le 14 mars 2016 auprès de la Cour d'appel, la salariée a formé appel contre cette décision, qui lui a été notifiée le 13 février 2016.

La salariée expose les faits qui constitueraient une modification substantielle de son contrat de travail en sa défaveur et soutient que l'appel serait recevable vu qu'il aurait été introduit dans les forme et délai de l'article L. 415-10 du code du travail, dans la teneur conférée par la loi du 23 juillet 2015 sur la réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

Elle conclut à la réformation du jugement, à la nullité de la modification substantielle et demande à ce que soit ordonnés la cessation de sa rétrogradation, son maintien ou sa réintégration au poste de deal manager, en application du nouvel article L. 415-10 du code du travail.

Elle expose qu'avant l'introduction de cette disposition au code du travail, la rétrogradation du délégué du personnel équivalait en fait à un licenciement prohibé par l'article L. 415-11 (1) du code du travail.

Par courrier du 15 mars 2016, les débats ont été fixés et les parties ont été invitées « *à examiner le litige au regard de l'article 5 de la loi du 23 juillet 2015 sur le dialogue social dans les entreprises, publiée au Mémorial du 27 juillet 2015, fixant la date d'entrée en vigueur de la loi au 1er jour du sixième mois qui suit sa publication, soit le 1er janvier 2016, et de l'article 25 du nouveau code de procédure civile, et de s'expliquer sur :*
1. la compétence du président de la chambre de la Cour d'appel statuant en matière de droit du travail pour connaître de l'appel qui :
- a pour objet le constat de la nullité de la modification substantielle du contrat de travail d'un délégué du personnel et une injonction de cessation de cette modification et
- qui est dirigé contre une décision du président du tribunal du travail rendue sur base d'une requête, ayant le même objet, déposée le 6 novembre 2015,
2. la compétence du président du tribunal du travail pour connaître d'une telle requête déposée le 6 novembre 2015. »

2. La position des parties

La salariée soutient que la modification substantielle serait assimilée à un licenciement qui serait à déclarer nul en application de l'article L. 415-11 (1), conformément à la jurisprudence, qui resterait applicable. Le président du tribunal du travail aurait compétence pour connaître de la demande en nullité du licenciement, de même que le président de la chambre du travail de la Cour d'appel.

La nouvelle disposition de l'article L. 415-10 conférerait compétence au président de la chambre de la Cour qui connaît des affaires de droit du travail et permettrait de demander la cessation de la modification.

Au fond, la salariée considère que la modification substantielle défavorable serait établie et devrait être annulée. Elle soutient qu'elle devrait être réintégrée dans ses fonctions.

L'employeur conclut à l'incompétence du président du tribunal du travail. Il soutient que l'article L. 415-11 (1) prévoit une action en nullité d'un licenciement et non d'une modification substantielle. La salariée serait toujours à son service, étant donné qu'elle n'aurait pas démissionné et que le contrat n'aurait pas été résilié. L'hypothèse de la démission du salarié assimilée à un licenciement ne serait pas donnée ici et l'article L. 415-11 (1) ne s'appliquerait pas.

Le président du tribunal n'ayant pas compétence, le président de la chambre du travail de la Cour d'appel n'aurait pas non plus compétence.

L'employeur considère que l'article L. 415-10 nouveau ne s'appliquerait pas à la demande introduite le 6 novembre 2015, étant donné que la loi sur le dialogue social ne serait entrée en vigueur que le 1er janvier 2016.

A titre subsidiaire, l'employeur conclut à la confirmation du jugement qui a rejeté les demandes de la salariée.

3. La compétence du juge d'appel

Le 2 février 2016, le président du tribunal du travail a statué sur une requête déposée le 6 novembre 2015 par une déléguée du personnel qui soutenait avoir subi une modification substantielle défavorable de son contrat de travail et en demandait la nullité, qui soutenait que cette modification substantielle prohibée était à considérer comme licenciement nul et demandait à ce que son maintien ou sa réintégration à son poste convenu au contrat de travail soient ordonnés.

Le juge du premier degré a statué sur le litige en appliquant l'article L. 415-11, paragraphe 1, du code du travail, tel qu'il était en vigueur au moment de sa saisine, le 6 novembre 2015.

Il a retenu que la modification substantielle défavorable du contrat de travail d'un délégué du personnel est à considérer comme équivalant « *en fait* » à un licenciement. Il a déduit cette conclusion de l'article L. 121-7 du code du travail qui dispose que le refus de la modification substantielle défavorable par le salarié vaut résiliation du contrat et que cette résiliation constitue un licenciement. En cas de refus de la modification par le salarié délégué du personnel, il y aurait donc licenciement, qui pourtant n'est pas admis à l'égard d'un délégué du personnel.

Le président du tribunal du travail a rejeté les demandes en retenant qu'une modification substantielle n'était pas prouvée.

L'appel a donc pour objet la réformation d'une décision qui a statué sur une demande en maintien ou en réintégration d'un délégué du personnel, qui, suivant l'analyse de la juridiction, a pu être engagée devant le président du tribunal du travail sur base de l'article L. 415-11, paragraphe 1, mais qui en fait n'était pas justifiée.

Depuis le 1er janvier 2016, l'article L. 415-10, paragraphe 2, tel qu'introduit au code du travail par la loi du 23 juillet 2015 sur le dialogue social dans les entreprises, prévoit que l'action tendant à la nullité d'un licenciement et au maintien ou à la réintégration, peut être portée par le délégué du personnel devant le président du tribunal du travail.

Le même article L. 415-10, paragraphe 2, dispose en son alinéa 2 que l'appel contre une telle décision est portée devant le magistrat qui préside la chambre de la Cour d'appel qui connaît des appels en matière de droit du travail.

Au regard de l'article L. 415-10, paragraphe 2, alinéa 2, du code du travail, l'appel a donc été soumis à bon droit le 14 mars 2016 au président de la chambre du travail de la Cour d'appel, qui a compétence pour connaître de la décision de rejet d'une demande en nullité d'un licenciement d'un délégué du personnel.

Cependant, en l'espèce la juridiction d'appel n'a pas compétence pour connaître d'une action en cessation d'une modification d'une clause essentielle du contrat de travail d'un délégué, basée sur le nouvel article L. 415-10, paragraphe 1, tel qu'en vigueur à partir du 1er janvier 2016.

La salariée ne peut pas déférer au juge d'appel une action tendant à la cessation d'une modification d'une clause essentielle dont le premier juge n'était pas saisi et qui constitue une action nouvelle créée par la loi du 23 juillet 2015 et pouvant être introduite en première instance depuis le 1er janvier 2016, et en appel après introduction préalable en première instance.

4. La compétence du président du tribunal du travail

La compétence d'une juridiction s'apprécie au regard des règles de compétence en vigueur au moment de l'introduction de la demande.

L'article L. 415-11, paragraphe 1, du code du travail en vigueur le 6 novembre 2015, date de la saisine du président du tribunal du travail, attribue compétence à cette juridiction pour constater la nullité du licenciement d'un délégué du personnel et pour ordonner, par voie de conséquence, le maintien ou la réintégration dans ses fonctions.

Suivant l'article L. 121-7 du code du travail, le salarié est en droit de refuser la modification substantielle défavorable d'une clause essentielle de son contrat de travail. Selon l'alinéa 3 de cette disposition : « *La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement …* ».

Il résulte des fiches de rémunération de Mme A.) de janvier 2014 à mars 2016 que celle-ci touche sa rémunération mensuelle de la part de la société SOC1.). Au vu des développements tant de l'employeur que de la salariée, Mme A.) est toujours au service de la société SOC1.). Si la salariée est en désaccord avec ce qu'elle qualifie de modification substantielle, il n'est pas établi qu'elle ait manifesté un refus au sens de l'article L. 121-7 du code du travail.

Compte tenu de l'exécution du contrat de travail et en l'absence d'un acte de refus dont découlerait la résiliation du contrat, les conditions de l'article L. 121-7 du code du travail ne sont pas remplies. A défaut de résiliation du contrat de travail en raison du refus d'acceptation par la salariée d'une modification

substantielle défavorable d'une clause essentielle du contrat de travail, aucun fait de nature à pouvoir être qualifié de licenciement n'est établi, voire invoqué.

L'article L. 415-11, paragraphe 1, ancien du code du travail attribue compétence au président du tribunal du travail en cas de licenciement d'un délégué du personnel, c'est-à-dire en cas de rupture du contrat de travail.

Le contrat de Mme A.) n'étant pas rompu, et aucun acte pouvant être considéré comme licenciement ou assimilé à un licenciement n'étant invoqué, le président du tribunal n'avait pas compétence pour connaître de l'action introduite contre des actes dont ne découle ni une résiliation du contrat ni une assimilation à un licenciement.

Il y a lieu à réformation du jugement qui a admis la compétence du président du tribunal du travail.

4. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la salariée conclut à l'allocation d'une indemnité de 1.250 euros pour la première instance et d'une indemnité de 2.500 euros pour l'instance d'appel et l'employeur conclut à l'allocation d'une indemnité de 3.000 euros.

La salariée n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, son appel et sa demande sont à rejeter

Il n'est pas établi qu'il soit inéquitable de laisser à charge de l'employeur l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés, de sorte que sa demande est à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

le président de la huitième chambre de la Cour d'appel M. Étienne SCHMIT, siégeant en application de l'article L. 415-10 du code du travail, statuant contradictoirement,

se déclare compétent pour connaître de l'appel contre la décision du président du tribunal du travail qui a rejeté la demande en maintien et en réintégration d'un délégué du personnel sur base de l'article L. 415-11, paragraphe 2, du code du travail, en vigueur au moment de l'introduction de la demande, le 6 novembre 2015,

se déclare incompétent pour connaître de la demande en cessation de la modification d'une clause essentielle du contrat de travail, formée sur base de l'article L. 415-10 du code du travail actuel,

dit que le président du tribunal n'avait pas compétence pour connaître de l'action introduite le 6 novembre 2015,

rejette l'appel et les demandes formées sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne Mme A.) aux dépens.

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