

Arrêt de la Cour d'Appel.

Numéro 14125 du rôle.

Exempt - appel en matière de travail.

Audience publique du vingt-sept janvier mil neuf cent quatre-vingt-quatorze.

Présents:

Emile PENNING, président de chambre;
Marie-Paule ENGEL, première conseillère;
Andrée WANTZ, première conseillère;
Brigitte COLLING, greffier.

Entre :

A, demeurant à x, appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre KREMMER de Luxembourg en date du 29 janvier 1992, comparant par Maître Carine THIEL, avocat à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée B, établie et ayant son siège social à x, représentée par son gérant actuellement en fonctions, intimée aux fins du susdit exploit Pierre KREMMER, comparant par Maître Vie ELVTNGER, avocat à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 6 février 1991 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, A a demandé la condamnation de son ancienne employeuse, la société à responsabilité limitée B à lui payer la somme de 65.197.- francs du chef d'indemnité compensatoire de préavis et la somme de 100.000.- francs du chef de dommages-intérêts pour licenciement abusif. Lors de l'audience devant le tribunal du travail la salariée a augmenté sa demande en paiement de dommages-intérêts. Elle a conclu à l'allocation d'un montant de 50.000.- francs à titre de dommage moral et d'un montant de 148.425.- francs à titre de dommage matériel.

Le tribunal du travail a, par son jugement contradictoire du 16 janvier 1992, débouté A de sa demande et il l'a condamnée aux dépens de l'instance. Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a jugé que A n'avait pas établi que le changement du lieu de travail décidé par l'employeuse eût entraîné une modification du statut de la salariée et que le seul changement du lieu de travail ne constituait pas une modification portant sur une clause essentielle du contrat, puisque la salariée avait accepté expressément le règlement intérieur de l'entreprise qui prévoyait que tout salarié pouvait être déplacé à tout moment d'un des chantiers B à un autre chantier. En refusant sa mutation A aurait assumé la rupture du contrat de travail.

Par exploit de l'huissier de justice Pierre KREMMER de Luxembourg du 29 janvier 1992, A a régulièrement relevé appel du jugement du 16 janvier 1992. Elle conclut, dans son acte d'appel, à la condamnation de la société à responsabilité limitée B à lui payer les montants suivants:

- «-indemnité compensatoire de préavis de deux mois 65.197.-
- dommages-intérêts pour licenciement abusif 100.000.-
- dommage moral 50.000.-
- dommage matériel 748.425.-, »

avec les intérêts légaux à partir du jour de la requête jusqu'à solde, ou toute autre somme même supérieure, à arbitrer par la Cour ou à fixer par expertise."

La société B demande à la Cour d'appel de déclarer l'appel de A non fondé.

A soutient que B a procédé unilatéralement et sans respecter les dispositions légales à une modification en défaveur de la salariée de clauses essentielles du contrat et que la résiliation du contrat de travail est dès lors à la charge de la société employeuse. La modification aurait porté sur deux éléments substantiels du contrat, à savoir sur le lieu du travail et sur le statut de la salariée. La salariée aurait toujours travaillé à Mondorf-les-Bains, c'est-à-dire à proximité de son lieu d'habitation. Au moment de son entrée en service, elle n'aurait pas eu connaissance du règlement interne imposant aux salariés les changements du lieu de travail. Elle n'aurait donc pas accepté un changement du lieu de travail. Un règlement interne "ne saurait d'ailleurs mettre en échec la protection impérative des salariés contre une modification inadmissible des conditions substantielles de travail expressément prévues à l'article 37 de la loi sur le contrat de travail." L'appelante fait encore valoir qu'elle travaillait comme chef d'équipe de nettoyage et qu'elle devait être affectée, suivant les précisions fournies par le chef du personnel de B comme simple ouvrière à un chantier de Luxembourg, que la modification décidée par B constituait dès lors un changement de statut en défaveur de la salariée. Elle offre en ordre subsidiaire d'établir par l'audition des témoins indiqués dans ses conclusions du 1er juin 1992:

"que la dame A a été employée par contrat de travail du 21 juin 1988 auprès de la société à responsabilité limitée B pour le chantier à Mondorf-les-Bains non comme simple ouvrière nettoyeuse mais comme chef d'équipe de nettoyage, laquelle occupation comprenait outre les travaux courants de nettoyage, la coordination, l'organisation et la répartition des tâches au sein de l'équipe de nettoyage affectée à Mondorf; que le chef du personnel, la dénommée C, lui a précisé qu'au chantier de Luxembourg elle devait commencer comme simple ouvrière et non plus comme chef d'équipe."

La société intimée fait plaider que A a été engagée comme "ouvrière-nettoyeuse" par une entreprise de nettoyage, que la salariée a accepté la clause de mobilité insérée dans le règlement interne et qu'indépendamment de ce fait, la nature du travail pour lequel la salariée avait été engagée, requerrait en lui-même une certaine mobilité. A n'aurait pas eu la qualification de chef d'équipe. Il n'y aurait aucune preuve d'une rétrogradation puisque la salariée ne se serait même pas présentée à son nouveau poste de travail à Luxembourg et que la lettre de B du 29 novembre 1990 n'aurait visé que le changement du lieu de travail et

n'aurait comporté aucune information relative au statut de la salariée. Le fait que des obligations d'organisation et de coordination auraient été supprimées au nouveau poste de travail n'aurait pas entraîné de modification essentielle du travail vu que la nature même du travail preste n'aurait pas changé. L'offre de preuve de A serait irrecevable. Il y aurait dès lors eu démission de la salariée et non pas licenciement de la salariée par l'employeuse.

S'il est vrai que les parties ne sauraient stipuler, à l'avance, dans le contrat de travail -sous peine de rendre illusoire le dispositif légal protecteur du salarié en cas de révision du contrat, que le salarié acceptera toute modification du contrat, il n'en reste pas moins que les clauses relatives aux changements du lieu de travail sont en principe licites. Les parties peuvent, d'un commun accord, soit autoriser, soit interdire les changements du lieu de travail. Si les parties ont prévu une obligation de mobilité à charge du salarié dans leur contrat de travail, l'employeur n'apporte pas de modification substantielle au contrat de travail d'un salarié en le mutant d'un lieu de travail à un autre dès lors que cette mutation n'entraîne pas pour le salarié une situation inférieure.

C'est à bon droit et pour de justes motifs que le tribunal du travail a jugé que A, qui a signé le 21 juin 1988 un contrat de travail dans lequel elle reconnaît avoir reçu un règlement de travail qu'elle s'engage à respecter, a accepté la clause du règlement de travail de B prévoyant que "toute personne engagée n'est pas destinée à un poste fixe; elle pourra être déplacée à tout moment d'un de nos chantiers à un autre". En s'engageant dans son contrat de travail à respecter le règlement intérieur en vigueur à ce moment, la salariée a accepté ce règlement qui fait dès lors partie intégrante du contrat de travail.

Le tribunal du travail a décidé correctement que le seul changement du lieu de travail, - mutation de Mondorf-les-Bains – à Luxembourg - ne constituait pas - en présence de la clause de mobilité acceptée par la salariée - une modification portant sur un élément essentiel du contrat.

L'affectation du salarié à un autre poste entraînant une rétrogradation constitue une modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail.

Suivant le certificat de travail établi le 12 février 1991 par B, A travaillait comme chef d'équipe auprès de B. Il se dégage aussi de la note de service de B du 8 novembre 1990, note dans laquelle B informe son personnel que A a été "promue. . . Chef d'Equipe" sur le chantier à Mondorf-les-Bains - "ceci en reconnaissance du bon travail qu'elle a preste", que le poste de chef d'équipe constitue, dans l'entreprise B un poste hiérarchiquement supérieur au poste de simple ouvrière nettoyeuse. Le fait d'affecter une salariée, chef d'équipe, à un poste d'ouvrière nettoyeuse constitue dès lors une rétrogradation. L'offre de preuve de A est recevable.

Par ces motifs,

la Cour d'appel, siégeant en matière de contestations entre patrons et ouvriers, statuant contradictoirement,
reçoit l'appel de A;

avant tout autre progrès en cause, admet A à prouver par l'audition des témoins, les faits suivants:

"que la dame A a été employée par contrat de travail du 21 juin 1988 auprès de la société à responsabilité limitée B pour le chantier à Mondorf-les-Bains non comme simple ouvrière nettoyeuse mais comme chef d'équipe de nettoyage, laquelle occupation comprenait outre les travaux courants de nettoyage, la coordination, l'organisation et la répartition des tâches au sein de l'équipe de nettoyage affectée à Mondorf;

que le chef du personnel lui a précisé qu'au chantier de Luxembourg elle devait commencer comme simple ouvrière et non plus comme chef d'équipe;

contre-preuve réservée,

commet de ce devoir d'instruction Madame la première conseillère Marie-Paule ENGEL,

fixe jour et heure pour l'enquête au mercredi, 20 avril 1994 à 9.00 heures,

fixe jour et heure pour la contre-enquête au mercredi, 11 mai 1994 à 9.00 heures,

chaque fois en la salle numéro 314 au troisième étage, en les locaux de la Cour supérieure de justice à Luxembourg, T2, côte d'Eich, dit que la partie intimée B s. à r.l. devra faire connaître au greffe de la Cour au plus tard le 25 avril 1994 les noms, prénoms et demeures des personnes dont elle sollicite l'audition lors de la contre-enquête;

réserve les dépens;

fixe la continuation des débats à l'audience du 26 mai 1994.