

Numéro 20550 du rôle.

Exempt - appel en matière de travail.

Audience publique du jeudi douze novembre mil neuf cent quatre-vingt-dix-huit.

Composition :

Roland SCHMIT, président de chambre, Georges SANTER, premier conseiller, Romain LUDOVICY, premier conseiller, Jean-Pierre KLOPP, procureur général d'Etat adjoint, Marie-José HOFFMANN, greffière assumée.

Entre:

A, secrétaire assistante-comptable, demeurant à x, appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg en date du 6 mars 1997, comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme B, établie et ayant son siège social à x, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, intimée aux fins du prédit exploit THILL, comparant par Maître André HARPES, avocat, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Saisi par A, ci-avant secrétaire-assistante-comptable au service de la société anonyme B, d'une demande en indemnisation de son licenciement avec effet immédiat du 16 mai 1994 qu'elle qualifie d'abusif, le tribunal du travail de Luxembourg, par jugement rendu le 4 février 1997, a déclaré le licenciement régulier et a débouté la requérante de sa demande.

A fit valoir que les motifs invoqués par son employeur, à savoir son absence à partir du 9 mai 1994 que celui-ci considère comme non justifiée, constitutive d'un refus de travail et par conséquent d'une faute grave n'aurait en fait été que la conséquence d'une modification en sa défaveur d'une clause essentielle de son contrat de travail par suite du changement de son lieu de travail de Luxembourg-Ville à x, étant donné que ledit changement aurait entraîné pour elle une augmentation importante du temps de trajet aller-retour de son domicile à son lieu de travail et que son employeur n'aurait pas été autorisé à lui imposer sans observer les conditions de forme et de fond énoncées par l'article 37 de la loi de 1989 sur le contrat de travail.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal, après avoir retenu que le contrat de travail signé le 15 juin 1992 ne précise aucun lieu de travail particulier, a considéré que, compte tenu des facilités de transport proposées à la salariée, du réaménagement de son horaire de travail pour lui faciliter l'utilisation des transports en commun, du fait encore qu'elle ne rentrait en définitive qu'une demi-heure plus tard à son domicile, le transfert du lieu de travail ne saurait être considéré comme modification d'une condition essentielle du contrat de travail, ce d'autant plus que dans une lettre du 23 mars 1993 elle avait informé son employeur

qu'elle se résignerait à le suivre à x. Le tribunal en a conclu que le refus de se présenter cinq jours de suite à son nouveau lieu de travail constitue en soi un acte d'insubordination et partant une faute suffisamment grave sans que l'employeur n'ait eu besoin de préciser encore un quelconque préjudice subi par suite du comportement de sa salariée.

L'appel relevé par A dans les forme et délai légaux est recevable.

Réitérant en substance ses arguments présentés en première instance, elle demande à la Cour de réformer le jugement du 4 février 1997 et de condamner son ancien employeur à lui payer à titre d'indemnité compensatoire de préavis et de dommages-intérêts pour préjudice moral et matériel en tout 772.198 francs ainsi qu'une indemnité de procédure de 35.000 francs.

La société intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Il résulte des pièces et des renseignements fournis à la Cour que A était entrée au service de la société B le 15 juin 1992 ; que le contrat ne stipulait aucun lieu de travail; que le 22 mars 1994, par une notice au personnel, la société annonçait aux deux salariés, dont A, le transfert de la cellule administrative située à Luxembourg-Ville, au siège de la société à x, pour fin avril 1994 ; que la société précisait encore que "la direction veillera à ce que le transport du personnel sera assuré pour autant qu'il ne saura se faire par les moyens de transport publics"; que par lettre du 23 mars 1994, A , tout en faisant état de problèmes de déplacement se résumant pour elle à un temps de déplacement quotidien, "dans le meilleur des cas", de 3.30 heures et tout en demandant encore de plus amples renseignements et précisions quant à la date exacte du déménagement et aux moyens de transports envisagés, informait son employeur qu' "étant donné les circonstances, (elle se voit) contrainte de suivre la société à x " ; que le 6 mai, l'employeur précisait la date exacte du déménagement (9 au 14 mai), que le déplacement sera assuré par le RGTR de Luxembourg à x et retour et que le transport de x sera assuré par la société ; que le 9 mai, A faisait écrire à son employeur par son mandataire qu'elle considère "cette modification comme irrégulière et abusive" au regard de l'article 37 de la loi de 1989 sur le contrat de travail et qu'elle respectera son contrat "en venant travailler à Luxembourg/Ville" ; que le lendemain l'employeur, tout en accordant à A pour le 9 mai un congé supplémentaire, la sommait de reprendre pour le 10 mai son travail à x ; que A persistant à se rendre à Luxembourg devant les bureaux désaffectés, la société finissait par licencier le 16 mai son employée pour refus de "rejoindre votre poste de travail à x".

Pour être sujette à nullité aux termes de l'article 37 de la loi sur le contrat de travail, la modification en défaveur du salarié doit porter sur une clause essentielle de son contrat. Etant donné que l'employeur peut toujours procéder de manière unilatérale à une modification non substantielle, cette modification ne peut être faite que sous le contrôle du juge auquel il appartient, en cas de litige, d'en apprécier le caractère. En ce qui concerne plus particulièrement les mutations, il est admis qu'une mutation de poste à poste préservant la qualification professionnelle, le niveau de la rémunération et les conditions de travail relève des pouvoirs normaux de l'employeur à moins que l'élément modifié, en l'espèce le lieu de travail, n'ait été déterminant pour le salarié au moment de la conclusion

du contrat de travail, la mutation géographique ne constituant ainsi pas nécessairement une modification substantielle du contrat de travail.

En l'espèce la lecture du contrat de travail ne permet pas de conclure si un lieu de travail particulier avait été l'un des éléments déterminants pour A. Ainsi l'employeur indique-t-il un siège social à x comme lieu d'établissement, tandis que le tampon de la société apposé sur la signature du responsable mentionne l'adresse de Luxembourg-Ville. Il convient cependant de constater que si les parties étaient convenues que le travail hebdomadaire de 40 heures était à prester entre 9.00 et 12.30 heures et de 13.30 à 18.00 heures, le contrat stipule cependant que l'horaire et la durée peuvent varier "en fonction des besoins de l'entreprise". S'il est constant que A avait travaillé depuis son engagement à Luxembourg-Ville, elle ne saurait cependant raisonnablement soutenir avoir ignoré que son employeur, exploitant un terrain à x, était amené à transférer dans un avenir rapproché toutes ses activités sur le site après l'achèvement des bâtiments en cours de construction. L'appelante ne saurait pas non plus mettre en compte pour justifier son refus d'accepter sa mutation le temps de déplacement total de son domicile à son nouveau lieu de travail, mais la Cour ne retiendra tout au plus que l'augmentation du temps de trajet. Ainsi les premiers juges ont constaté à juste titre que compte tenu de ce que l'employeur se proposait de reporter le début de l'horaire d'une demi-heure et qu'en maintenant la fin de la journée à 18.00 heures, il ne s'ensuivrait pour A qu'une perte d'une demi-heure, étant donné qu'elle serait obligée de prendre le train suivant pour son domicile. Sont à écarter à cet égard les hypothèses et spéculations émises par l'appelante en ce qui concerne d'éventuels retards des bus sur le chemin du retour dès lors qu'elle n'avait jamais accepté, ne serait-ce qu'à titre d'essai, la solution proposée par son employeur. S'y ajoute finalement que les correspondances utilisées jusqu'à son renvoi étaient également fonction de son horaire de travail à Luxembourg. En signant dès son engagement une clause autorisant l'employeur à modifier en cas de besoin cet horaire, l'actuelle appelante acceptait nécessairement la possibilité d'un changement de l'horaire de ses déplacements de son domicile à son lieu de travail.

Il s'ensuit qu'une modification en défaveur de A d'une clause essentielle de son contrat de travail au sens de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail n'a pu être établie. La Cour estime que les premiers juges ont fait une juste appréciation des faits qui leur ont été soumis et qu'ils en ont correctement déduit que l'absence sans excuse de A à partir du 9 mai 1996 consécutive à son refus de se rendre à son lieu de travail transféré à x constitue un acte d'insubordination et donc une faute suffisamment grave justifiant son licenciement sans préavis.

L'appel n'est par conséquent pas fondé.

Compte tenu de la décision à intervenir sur les frais la demande de l'appelante basée sur l'article 131-1 du code de procédure civile est à rejeter.

Par ces motifs,

et ceux non contraires des premiers juges,

la Cour, huitième chambre, siégeant comme juridiction d'appel en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,  
le Ministère Public entendu,  
reçoit l'appel ;  
le dit non justifié et confirme le jugement du 4 février 1997 ;  
rejette la demande de l'appelante basée sur l'article 131-1 du code de procédure civile ;  
condamne l'appelante aux frais de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître André HARPES, avocat constitué qui affirme avoir avancé ces dépens.