Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit juin deux mille sept.

Numéro 30861 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, premier conseiller,
Charles NEU, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg du 22 décembre 2005,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Alain RUKAVINA, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

L.) , demeurant à **B-(…),**

intimé aux fins du susdit exploit THILL,

appelant par incident,

comparant par Maître Gerry OSCH, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 22 mars 2007.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par une première requête déposée au tribunal du travail de Luxembourg le 17 août 2004, **L.)** a fait convoquer la S.A. **B.)** , anciennement **B.)** S.A., devant le tribunal de travail de Luxembourg pour voir annuler une modification intervenue en sa défaveur des conditions essentielles du contrat de travail entre parties sans respect des dispositions de l'article 37 de la loi sur le contrat de travail et pour se voir réintégrer dans sa fonction de responsable de cash processing sous peine d'une astreinte, et subsidiairement, pour se faire réintégrer dans sa fonction d'aide-comptable, également sous peine d'astreinte.

Par une seconde requête déposée en date du 2 décembre 2004, **L.)** a encore fait convoquer la S.A. **B.)** devant le tribunal de Luxembourg pour voir constater que les modifications substantielles du contrat de travail en sa défaveur notifiées en date du 17 août 2004 avec effet au 1er mars 2005 sont abusives et pour voir condamner la société employeuse à le réintégrer dans son poste de responsable du cash processing sinon d'aide-comptable sous peine d'une astreinte.

Dans les deux requêtes **L.)** sollicita également des dommages et intérêts.

Par requête déposée en date du 30 mai 2005, **L.)** a fait convoquer la S.A. **B.)** devant le tribunal du travail de Luxembourg afin de voir constater :

- que la S.A. **B.)** a procédé le 17 août 2004 à des modifications substantielles du contrat de travail en sa défaveur,
- que les modifications arrêtées en date du 17 août 2004 avec effet au 1er mars 2005 sont manifestement abusives,
- qu'en date du 1er mars 2005, il a refusé, à juste titre, de reprendre le travail, de sorte qu'il y a résiliation du contrat de travail constituant un licenciement abusif.

L.) demanda le paiement de 5.000 € à titre d'indemnisation du préjudice moral subi.

Il demanda encore l'attribution du montant de 30.000 € à titre de préjudice matériel subi du fait de la résiliation du contrat de travail. Il requit le paiement du montant de 16.339,44 € à titre d'indemnité de préavis ainsi que le montant de 5.446,48 € à titre d'indemnité de départ ainsi que le paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 €.

Par jugement du 24 octobre 2005, le tribunal du travail de Luxembourg :

a reçu en la forme et joint les demandes introduites par requêtes des 17 août 2004, 2 décembre 2004 et 30 mai 2005,

Quant à la demande introduite par requête du 17 août 2004 :
a donné acte à **L.)** de sa renonciation à sa demande en réintégration de ses fonctions au poste de responsable de cash processing,
a déclaré non fondée la demande de **L.)** en obtention de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral subis du fait de la modification d'une clause essentielle de ses conditions de travail, partant en a débouté,
l'a débouté également de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure,

Quant à la demande introduite par requête du 2 décembre 2004 :
a déclaré la demande irrecevable,

Quant à la demande introduite par requête du 30 mai 2005 :
a dit que la modification unilatérale des conditions essentielles du travail imposée par la S.A. **B.)** et notifiée à **L.)** par courrier du 17 août 2004 avec effet au 1er mars 2005 n'est pas basée sur une cause réelle et sérieuse, partant,
a assimilé le refus de **L.)** d'accepter cette modification de ses conditions de travail au licenciement abusif avec effet immédiat par l'employeur,
a déclaré fondées les demandes de **L.)** en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour la somme de 16.399,44 €, en paiement d'une indemnité de départ pour la somme de 5.446,48 €, en obtention de dommages et intérêts pour licenciement abusif pour le montant de 2.723,24 € à titre de préjudice matériel et pour le montant de 5.000 € à titre de préjudice moral, partant,
a condamné la S.A. **B.)** à payer à **L.)** de ces chefs les sommes de 21.569,24 € et de 7.723,24 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, 30 mai 2005, jusqu'à solde,
a condamné la S.A. **B.)** à payer à **L.)** une indemnité de procédure de 2.000 €,
a condamné la S.A. **B.)** à tous les frais et dépens de l'instance.

De cette décision – qui lui a été notifiée le 17 novembre 2005 – la S.A. **B.)** , a régulièrement relevé appel par acte de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg du 22 décembre 2005.

Elle demande de réformer le jugement attaqué et de débouter **L.)** de toutes ses demandes formulées dans la requête du 30 mai 2005.

Par conclusions notifiées le 29 mai 2006, **L.)** a régulièrement interjeté appel incident en ce qui concerne le montant qui lui fut alloué à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel.

Il s'impose dès lors de constater que seule la décision portant sur la troisième requête fait l'objet de l'appel.

Quant à la modification du contrat de travail

En réponse à la demande des motifs à l'appui de la modification du contrat de travail de la part du mandataire du salarié, la société employeuse a répondu comme suit par lettre recommandée du 21 septembre 2004 :
« Monsieur,
Nous nous référons à votre courrier du 23 août 2004, par lequel vous avez demandé la communication des motifs à la base des modifications apportées au contrat de travail de Monsieur **L.)** .
Pour autant que ces modifications soient considérées comme substantielles et en défaveur de votre mandant, nous vous fournissons ci-après les motifs qui nous ont amenés à prendre cette décision :
Monsieur **L.)** travaillait depuis septembre 2001 dans le département « cash processing », c'est-à-dire le département en charge du traitement des valeurs. Parmi ses tâches figuraient plus précisément le contrôle journalier des extraits de banque, la consolidation de statistiques pour permettre une évaluation des coûts-rendements du département sur base des informations fournies par les chefs d'équipe du jour, la facturation aux clients et la planification des heures des agents travaillant dans ledit département en fonction des engagements à tenir à l'égard des clients.
A noter que si Monsieur **L.)** était le seul à exécuter ces tâches, il n'en reste pas moins qu'il ne peut pas être considéré comme « responsable » de ce département. Monsieur **L.)** était placé sous l'autorité hiérarchique de Monsieur **K.)** , qui est responsable des départements « cash processing », transport de valeurs et « key accounts ».
Malheureusement nous avons dû constater que les prestations de Monsieur **L.)** dans ce département ne donnaient pas satisfaction.
Ainsi les statistiques préparées par les opérateurs qu'il était censé consolider n'étaient pas réalisées en fonction des paramètres exigés par l'entreprise, c'est-à-dire la comparaison des résultats de traitement par rapport aux heures réellement payées aux salariés. Il est vrai que Monsieur **L.)** a démontré sa bonne volonté en proposant de réaliser les statistiques moyennant une base de donnée « access » ; il n'a néanmoins jamais pu produire les statistiques malgré plusieurs rappels verbaux de M. **K.)** en présence de M. **K.)** et ceci depuis 2003. En outre, et afin que le management puisse réagir dans des délais raisonnables aux réclamations éventuelles de clients et à tout autre incident, des rapports hebdomadaires d'incidents et d'anomalies étaient exigés par mémorandum interne daté du 30 juin 2003. Une transmission régulière des rapports était cependant l'exception et Monsieur **K.)** a dû intervenir d'innombrables fois auprès de M. **L.)** pour que les rapports soient établis rétroactivement engendrant ainsi des pertes de temps démesurées. Quant au contrôle des extraits de banque, le temps que Monsieur **L.)** mettait pour l'exécution de ces tâches était démesuré par rapport à la charge de travail réelle. Ainsi il mettait des heures par jour à l'exécution de cette tâche, alors que celle-ci pourrait être réalisée en quelques 30 minutes.

L'évènement qui a cependant fait déborder le vase est celui du 13 avril 2004. Le jour en question Monsieur **L.)** a quitté à 17:55 heures du soir le bureau, bien qu'il savait par l'intermédiaire de Madame **S.)** qui lui avait indiqué à plusieurs reprises pendant la journée que le personnel planifié pour réaliser les tâches de traitement de valeurs les jours du 13 et 14 était insuffisant pour permettre à la **B.)** de respecter ses engagements contractuels à l'égard de ses clients. Précisément à 17:45 heures, Madame **S.)** a rappelé une nouvelle fois ce qui précède à M. **L.)** et a reçu de celui-ci comme réponse « Tant pis, j'ai un bus à prendre ».
La **B.)** aurait en effet dû fournir les résultats du traitement des valeurs et données jusqu'à 20:00 heures pour la banque (…) et le lendemain matin à 10:00 heures pour la Banque (…) , alors que le personnel suffisant n'était pas planifié. Non seulement M. **L.)** a planifié au départ un nombre de personnel insuffisant pour réaliser les traitements, mais de plus, bien que conscient de ce problème après coup il a quitté l'entreprise, sans en avertir personne et sans prendre une quelconque mesure pour remédier au problème. C'est le même jour après le départ de Monsieur **L.)** que Madame **S.)** du département IT a contacté Monsieur **K.)** , chef du personnel et directeur adjoint de la **B.)** , du problème qu'elle a découvert. Ce n'est qu'après avoir rappelé des collaborateurs en repos et grâce à l'accord de toute l'équipe présente (19 personnes) de prester des heures supplémentaires (entre 12 et 14 heures de service !) que le problème a pu être résolu suite à l'intervention de Madame **S.)** et Monsieur **A.)**.
Si ce problème extrêmement grave n'avait pas été découvert il serait reporté sur les prestations de traitement de toute la semaine et la **B.)** aurait eu le risque de devoir payer des intérêts de retard d'environ 7.000 € par jour à ses clients sans parler des répercussions sur notre image vis-à-vis de nos clients.
Le fait de quitter son travail, conscient du problème sus décrit et des risques financiers auxquels la **B.)** aurait pu être exposée si elle n'avait pas tenu ses engagements, sans avertir la moindre personne du risque encouru et de l'imminence du problème, témoigne d'un manque de loyauté et d'engagement manifeste de la part de Monsieur **L.)** , et constitue une négligence grave dans l'exécution de ses tâches.
Compte tenu de ces évènements nous avons été amenés à réanalyser le poste de Monsieur **L.)** , analyse qui a abouti à la conclusion que nous ne pouvons pas maintenir Monsieur **L.)** à ce poste et que par ailleurs compte tenu des tâches de travail réelles, le maintien du poste ne se justifie pas économiquement parlant. En conséquence nous avons décidé de procéder à une réorganisation interne et de supprimer définitivement ce poste. Les tâches résiduelles ont été réparties comme suit :

- Le contrôle des extraits de banque est dorénavant réalisé par Mademoiselle **Y.)** du département IT.
- La facturation aux clients a été automatisée.
- La consolidation de statistiques est dorénavant faite par le chef d'équipe du jour lui-même, qui déjà auparavant fournissait les données à la base des consolidations que Monsieur **L.)** aurait dû faire.

- Finalement la planification des heures de travail en fonction des engagements vis-à-vis des clients est réalisée sous la responsabilité de Monsieur **X.)** .

Suite à la suppression de ce poste Monsieur **L.)** a commencé à travailler, avec effet au 14 avril 2004, dans le département de planification sous la direction de Monsieur **X.)** pour reprendre le poste de Monsieur Camp qui a quitté l'entreprise le 14 décembre 2003. Il était impératif de pourvoir ce poste immédiatement, étant donné que compte tenu de l'approche des congés d'été, ce département, responsable de la planification des absences pour congé ou maladie, ne pouvait souffrir d'interruption durant cette période précise.
Monsieur **L.)** a travaillé dans ce département pendant 1 jour, soit le 14 avril 2004.
Depuis le 15 avril 2004 Monsieur **L.)** était en congé de maladie jusqu'en août 2004, le dernier certificat expirant le 13 août 2004. Compte tenu de cette longue absence et compte tenu du travail accru dans ce département pendant les mois d'été, période des vacances, le poste initialement attribué à Monsieur **L.)** a dû être pourvu par un autre membre du personnel. Nous avons ainsi affecté à ce poste un membre du personnel (Monsieur **D.)**) qui auparavant était affecté en tant que chef d'un poste statique auprès d'un de nos clients. Comme les clients exigent pour ces postes une continuité dans le personnel affecté, nous avons dû négocier avec ce client le départ de l'agent en question et nous avons dû obtenir l'agrément du remplaçant de celui-ci. Compte tenu de ces formalités et afin de maintenir la relation de confiance avec le client, nous ne pouvons de nouveau changer le personnel affecté à ce poste pour retourner Monsieur **D.)** à ce poste d'agent statique, d'autant plus que celui-ci a exécuté les tâches dans le département planification à notre meilleure satisfaction.
Dans ces conditions et en l'absence d'un autre poste administratif disponible dans notre entreprise nous n'avions pas d'autre choix que de procéder à la modification du contrat de travail de Monsieur **L.)** et de lui attribuer la tâche d'agent de sécurité. Sa rémunération sera par conséquent adaptée à celle payée aux agents de sécurité en vertu de la convention collective, puisque nous ne pouvons justifier économiquement son ancien salaire plus élevé pour ce poste, alors que les frais des agents se répercutent sur les prix à facturer aux clients.
(…) ».

L'appelante fait plaider que la modification du contrat a été justifiée par la combinaison de plusieurs éléments, qui doivent être vues dans leur ensemble : constat de manquements antérieurs, réaffectation conditionnelle, absence prolongée pour cause de maladie, nécessité de pourvoir d'urgence le poste dans le département planning, conditions dans lesquelles le poste a dû être pourvu pendant l'absence de **L.)** .

La modification aurait dès lors été parfaitement justifiée, de sorte que la demande de **L.)** , tendant à voir constater que la rupture du contrat de son initiative, était à qualifier de licenciement, aurait dû être rejetée.

L.) fait plaider que le caractère substantiel de la modification ne saurait être contesté, la modification portant tant sur la nature des tâches à exécuter où l'on passe d'un emploi à responsabilité et d'un travail d'organisation à un poste statique de présence, que sur les horaires de travail et sur la rémunération et il conteste les motifs invoqués.

Il n'aurait jamais été question pour la société **B.)** d'opérer un remplacement pendant le temps de maladie de **L.)** , mais tout simplement de lui retirer le poste ; **L.)** fait valoir que l'équipe administrative de la société était en sous-effectif permanent eu égard au nombre important d'heures supplémentaires qui devaient être prestées, de sorte qu'il semble difficile de croire que l'appelante n'ait pas eu d'autres postes administratifs à pourvoir ; qu'en tout état de cause le fait de prétendre laisser sa chance à un individu en le rétrogradant alors qu'il dispose d'un diplôme belge de graduat (Bac + 3) en informatique au rang de simple gardien statique doit plutôt être analysé comme un procédé visant à ce que l'employé démissionne de lui-même en faisant l'économie du prix d'un licenciement ; que c'est donc à bon droit que les juges de première instance ont considéré que **L.)** était en droit de refuser la modification, que la rupture du contrat est imputable à l'employeur et que partant il y a eu licenciement abusif.

B.) estime que la réalité des motifs invoqués à la base de la modification du contrat résulte des pièces versées et plus particulièrement des attestations testimoniales.

Subsidiairement, elle offre de prouver par l'audition de témoins les faits invoqués à l'appui de la modification du contrat.

L.) conteste le contenu des attestations testimoniales versées par l'employeur et les faits offerts en preuve par celui-ci.

Il importe de souligner que c'est la modification du 17 août 2004 avec effet au 1er mars 2005 qui fait l'objet du présent litige, c'est-à-dire le transfert de **L.)** du département « planning » au service de gardiennage.

Par conséquent seuls les motifs invoqués à l'appui de cette modification auront à être analysés, à l'exclusion de ceux ayant amené auparavant l'employeur à transférer **L.)** du département « cash processing » au département « planning », puisque cette première modification a été acceptée par le salarié.

En conséquence l'examen des développements des parties quant aux circonstances relatives à ce transfert s'avère superfétatoire.

La modification en cause a comporté un changement important, non seulement en ce qui concerne les tâches confiées au salarié, c'est-à-dire la nature du

travail - le service de gardiennage au lieu d'un travail administratif -, mais encore quant à sa rémunération mensuelle avec une réduction conséquente de 2.723,24 € à 2.037,23 € .

La modification litigieuse a ainsi porté sur des clauses essentielles du contrat de travail et a été en défaveur de **L.)** .

La lecture de la lettre de motivation du 21 septembre 2004 fait apparaître que les motifs invoqués à l'appui de la modification en cause sont tirés de l'absence de **L.)** au poste planning où il venait d'être affecté, à la nécessité et à l'urgence de pourvoir à ce poste et à l'absence d'un autre poste administratif disponible dans l'entreprise.

S'il est évident que **B.)** S.A. a dû faire fonctionner le service « planning » pendant l'absence de **L.)** , il est tout aussi clair que ceci devait se faire moyennant un remplacement temporaire ; il s'impose dans ce contexte de constater que l'employeur n'avait pas à faire face à un absentéisme habituel du salarié, mais qu'une période de maladie, certes prolongée, toutefois unique, est en cause.

L'absence de **L.)** en raison d'un congé de maladie justifié par des certificats médicaux, ne saurait valoir de motif de nature à justifier la modification telle qu'opérée par l'employeur.

Comme pour le surplus la société **B.)** S.A. ne fournit pas la moindre précision quant à l'absence d'un autre poste administratif disponible, telle que par elle invoquée, le jugement de première instance est à confirmer en ce qu'il a retenu que **L.)** était en droit de refuser la modification et que la rupture du contrat qui en est résultée est imputable à l'employeur, et l'offre de preuve présentée par l'appelante est à déclarer irrecevable pour être dénuée de pertinence.

Quant à l'indemnisation

Indemnité de préavis et indemnité de départ

L'appelante fait plaider que l'article 37 ne renvoie ni à l'article 23, ni à l'article 24 et que les articles 23 (indemnité compensatoire de préavis) et 24 (indemnité de départ) ne renvoient pas non plus à l'article 37, que dans ces conditions il n'existe aucune base légale permettant à **L.)** de réclamer une indemnité de préavis et une indemnité de départ, qu'en l'espèce, l'employeur a respecté un préavis, en suivant la procédure de l'article 37.

Selon l'intimé c'est à bon droit que les juges de première instance ont condamné la société **B.)** à lui payer la somme de 16.339,44 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et la somme de 5.446,48 € à titre d'indemnité de départ.

Ce moyen de l'appelante est à rejeter eu égard aux dispositions de l'article L.121-7, alinéa 3 du code du travail (article 37, alinéa 3 de la loi du 24 mai 1989), aux termes desquelles : « 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. » ; cette disposition permet donc à **L.)** de solliciter une indemnisation selon les modalités prévues en cas de licenciement abusif.

Comme la modification est intervenue avec préavis, la demande de **L.)** en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis n'est toutefois pas justifiée.

L'intimé ne fait pas état d'un défaut de paiement des salaires pendant la période de préavis.

Le jugement de première instance est par conséquent à réformer en ce qu'il a condamné la société appelante au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 16.399,44 €.

En considération des développements faits supra et de l'ancienneté de service de **L.)** , le jugement de première instance est à confirmer quant à l'octroi d'une indemnité de départ de 5.446,48 €.

Dommages et intérêts pour préjudice matériel

Aux termes de ses dernières conclusions, évaluant le préjudice matériel par lui subi jusqu'au mois de décembre 2005 inclus, **L.)** réclame 33.110,56 €.

B.) conteste le montant réclamé, la période de référence de sept mois retenue en première instance serait excessive.

Compte tenu des circonstances de la résiliation, de l'âge et de la qualification de **L.)** ainsi que du fait qu'il a bénéficié d'un préavis de six mois, le dommage matériel subi par lui en relation causale avec la résiliation est indemnisé par l'octroi de deux mois de salaire.

C'est le salaire tel que par lui touché à la fin des relations de travail qui est à prendre en considération ; le préjudice ne saurait être calculé sur base du salaire modifié, puisque cette rémunération n'est pas entrée dans le champ contractuel des parties.

Comme il résulte d'une attestation de l'Office National de l'Emploi d'Arlon du 6 septembre 2005 qu'en cas d'obtention d'une indemnité de rupture, **L.)** a l'obligation de rembourser les allocations provisoires qui lui ont été octroyées durant la période couverte par l'indemnité, les montants touchés par lui à titre d'allocations de chômage ne sont pas à déduire.

La demande en dommages et intérêts pour préjudice matériel est donc à adjuger à concurrence de 2 x 2.723,24 = 5.446,48 €.

Dommages et intérêts pour préjudice moral

B.) fait valoir qu'à lire la requête introductive d'instance **L.)** demande indemnisation pour un prétendu préjudice moral, non pas suite à la rupture du contrat, mais par le simple fait de la modification des conditions de travail. Or, **L.)** n'aurait pas travaillé sous les nouvelles conditions de travail, alors qu'il a quitté son emploi dès l'entrée en vigueur des nouvelles conditions de travail à l'expiration du préavis ; il n'aurait dès lors subi aucun préjudice.

Une demande d'indemnisation pour préjudice moral suite à la rupture du contrat de travail n'aurait pas été formulée ; subsidiairement le montant de 5.000 € accordé serait tout à fait excessif.

L.) estime être en droit d'exposer parmi les motifs qui justifient l'attribution d'un dommage moral les conditions qui ont mené à la rupture du contrat et qui sont en l'occurrence la rétrogradation non justifiée, et il déclare qu'il a donc déjà connu un préjudice moral avant même de choisir la rupture du contrat, alors qu'il ne savait pas comment il allait assurer son avenir professionnel avec le salaire résultant du poste d'agent de garde lui attribué, et qu'il a continué à souffrir de cette incertitude après le moment où il a été contraint de rompre son contrat, ne pouvant accepter la modification lui imposée.

Il demande de confirmer le jugement de première instance quant à l'octroi de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral.

Contrairement aux conclusions de la société **B.),** le tribunal du travail n'a pas statué ultra petita lorsqu'il a alloué à **L.)** des dommages et intérêts pour préjudice moral sur base de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur, et en tenant compte des circonstances dans lesquelles la résiliation des relations de travail s'est opérée ainsi que de la durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, la rétrogradation en raison de la modification des conditions de travail et de la baisse de la rémunération, invoquée par **L.)** à l'appui de sa demande, ayant, précisément conduit à la résiliation du contrat de travail.

Eu égard à l'ensemble des éléments du dossier ainsi qu'à l'âge et à l'ancienneté de service de **L.)** , le dommage moral par lui subi est cependant à indemniser seulement par l'octroi de la somme de 2.500 €.

Le jugement de première instance est à réformer sur ce point.

Quant aux demandes présentées sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile

B.) critique le jugement de première instance également en ce qu'il a accordé une indemnité de procédure à **L.)** .

Elle réclame à son tour une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance.

B.) S.A. et **L.)** sollicitent en instance d'appel une indemnité de procédure de respectivement 1.000 € et 2.000 €.

Par adoption des motifs du tribunal du travail, sa décision est à confirmer en principe quant à l'octroi d'une indemnité de procédure, et pour les mêmes motifs la demande présentée en instance d'appel sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile est à déclarer fondée en principe.

Le montant à allouer est fixé à 1.000 € pour chacune des deux instances ; il y a donc lieu à réformation du jugement entrepris quant à ce chef.

B.) S.A. est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, une partie succombant dans ses moyens ne pouvant prétendre au bénéfice des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel principal et l'appel incident,

déclare l'offre de preuve présentée par la société **B.)** S.A. irrecevable,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

confirme le jugement de première instance en ce qu'il a retenu que la résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement abusif,

réformant :

dit que cette résiliation du contrat de travail est intervenue avec préavis,

dit non fondée la demande de **L.)** en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis,

en déboute,

confirme le jugement de première instance en ce qu'il a condamné la société **B.)** S.A. à payer à **L.)** une indemnité de départ de 5.446,48 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

réformant :

réduit la condamnation à charge de la société **B.)** S.A. au profit de **L.)** au paiement de 5.446,48 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel et de 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

réduit la condamnation à charge de la société **B.)** S.A. relative au paiement d'une indemnité de procédure à **L.)** au montant de 1.000 € pour la première instance,

condamne la société **B.)** S.A. à payer à **L.)** une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel,

dit la demande formulée par la société **B.)** S.A. sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile en instance d'appel non fondée,

en déboute,

confirme le jugement de première instance en ce qu'il a condamné la société **B.)** S.A. aux frais et dépens de l'instance,

condamne **L.)** au tiers et la société **B.)** S.A. aux deux tiers des frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Alain RUKAVINA et de Maître Gerry OSCH, avocats constitués qui la demandent, affirmant en avoir fait l'avance.