

**N° 41 / 05.**  
**du 09.06.2005.**

**Numéro 2163 du registre.**

**Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, neuf juin deux mille cinq.**

**Composition:**

Marc THILL, président de la Cour,  
Jean JENTGEN, conseiller à la Cour de cassation,  
Arnold WAGENER, premier conseiller à la Cour d'appel,  
Marc KERSCHEN, conseiller à la Cour d'appel,  
Lotty PRUSSEN, conseiller à la Cour d'appel,  
John PETRY, avocat général,  
Marie-Paule KURT, greffier à la Cour.

**E n t r e :**

**X.**, conseiller, demeurant à L-(...), (...),

**demandeur en cassation,**

**comparant par Maître Yann BADEN**, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu,

**e t :**

**1) la société anonyme SOCIÉTÉ 1 S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro (...),

**défenderesse en cassation,**

**comparant par Maître Catherine DESSOY**, avocat à la Cour, en l'étude de laquelle domicile est élu,

**2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

**défendeur en cassation.**

---

---

## LA COUR DE CASSATION :

Ouï Monsieur le président THILL en son rapport et sur les conclusions de Madame l'avocat général GUILLAUME ;

Vu l'arrêt attaqué, rendu le 13 novembre 2003 par la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

Vu le mémoire en cassation, signifié le 22 juin 2004 par X.) et déposé au greffe de la Cour le 29 juin 2004 ;

Vu le mémoire en réponse, signifié le 12 août 2004 par la société anonyme SOCIÉTÉ 1 S.A. (la société (...)) et déposé au greffe de la Cour le 17 août 2004 ;

Vu les mémoires complémentaires de X.), signifié le 28 février 2005 et déposé au greffe de la Cour le 15 mars 2005 et de la Société 1, signifié le 25 mars 2005 et déposé au greffe de la Cour le 31 mars 2005, suite à la demande de la Cour adressée aux parties de prendre position quant à l'éventuelle incidence de l'article 355 du code de procédure civile sur la recevabilité du pourvoi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le tribunal du travail de Luxembourg, statuant sur une demande de X.) dirigée contre la Société 1 tendant au paiement de divers montants devant lui revenir suite à son licenciement, avait, tout en allouant au demandeur le montant par lui réclamé et non autrement contesté pour indemnité compensatoire de préavis et en réservant les questions d'une indemnité de départ supplémentaire et d'une gratification contractuelle en relation avec l'année 1999, non examinées lors des débats, ainsi que la demande en allocation d'une indemnité de procédure, dit que le licenciement de X.) avait été régulier, donc non abusif, et débouté celui-ci de toutes prétentions indemnitaires s'y rattachant ; que sur appel, la Cour d'appel confirma cette décision tant pour motifs propres qu'adoptés ;

### **Sur la recevabilité du pourvoi :**

Attendu que et la partie défenderesse et le ministère public concluent à l'irrecevabilité du pourvoi pour défaut de dépôt en due forme de la décision de première instance telle qu'exigée au cas où le juge d'appel a confirmé la décision à lui déférée par adoption totale ou partielle des motifs de celle-ci ;

Mais attendu qu'il résulte de la lecture de l'arrêt attaqué et du mémoire en cassation et plus particulièrement du premier moyen y énoncé que les juges d'appel ont reproduit textuellement et dans toute leur teneur les motifs du juge de première instance qu'il leur est reproché d'avoir adoptés et qui font ainsi partie intégrante de leur décision ; que dès lors, le dépôt de la décision de première instance n'était pas requise en l'espèce et que ce moyen d'irrecevabilité est à rejeter ;

Attendu que le ministère public conclut encore à l'irrecevabilité du pourvoi au regard de l'article 355 du code de procédure civile, applicable au présent recours et qui interdit le pourvoi en cassation contre toute décision ordonnant une mesure d'instruction indépendamment du jugement sur le fond sauf dans les cas spécifiés par la loi ;

Mais attendu qu'en l'espèce, la demande de X.) portait d'une part sur des prétentions de départ, abstraction faite de toute considération quant au caractère régulier et justifié du licenciement, et de l'autre sur des montants spécifiques réclamés pour le préjudice subi du chef de licenciement abusif ; que les juges du fond ont par rapport à ces revendications indemnitaires jugé définitivement et sans institution d'une quelconque mesure d'instruction complémentaire ; que cette décision est séparable de toutes autres dispositions sans rapport avec elle ; que le moyen n'est donc pas fondé ;

D'où il suit que le pourvoi est recevable ;

#### **Sur les moyens de cassation réunis :**

tirés, **le premier**, « de la violation de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail qui prévoit que <<toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, à peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles 19 et 20 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 22 ; la modification immédiate pour motifs graves doit être notifiée au salarié à peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles 20 et 27 ; 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 28>> ; l'arrêt attaqué a décidé que : <<Quant au motif invoqué à titre principal, à savoir la modification du niveau hiérarchique et de l'étendue du marché des usines dont s'occupait l'appelant, la Cour estime avec les juges de première instance et en adoptant leur motivation que la réorganisation projetée ne rentrait pas dans le cadre de l'article 37 de la loi sur le contrat de travail>>, alors que la Cour aurait dû dire en interprétation de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail que la modification de la

*hiérarchie du demandeur en cassation et de l'étendue du marché et des usines dont il s'occupait rentrait dans les prévisions de l'article 37 prévisé en ce qu'elle constitue une modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail » ; **le deuxième**, « du défaut par la Cour d'appel de tirer les conséquences juridiques du constat des faits en ce que la Cour a retenu : <<Le contenu de sa [du demandeur en cassation] lettre du 8 mars 1999, dans laquelle il considère les rapports contractuels comme rompus et déclare rester à la disposition de son employeur d'origine (...) démontre pareillement sa détermination de refuser de remplir ses nouvelles fonctions>>, alors que la Cour a préalablement constaté implicitement mais nécessairement des conclusions du demandeur en cassation, non contestées par la SOCIÉTÉ 1 S.A. que la réorganisation au sein de la SOCIÉTÉ 1 S.A. a pris effet le 1<sup>er</sup> mars 1999 et que dès lors et comme conséquence de cette réorganisation le demandeur en cassation avait été déchu de toutes fonctions au sein de son employeur, de sorte que son courrier du 8 mars 1999 est postérieur à la réorganisation et ne peut pas être pris en considération » ; **le troisième**, « de la violation par la Cour d'appel des règles édictées en vertu des articles 1315 du code civil ainsi que des dispositions des articles 2 à 4 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail sur la charge de la preuve en ce que la Cour a retenu : <<Force est d'ailleurs de constater qu'une éventuelle diminution de revenus n'est pas mentionnée dans l'offre de preuve présentée par X.) en première instance ; il en est de même d'éventuels désavantages liés au fait de devoir passer la majeure partie de son temps de travail en (...)>>, alors que le simple fait de devoir passer la majeure partie de son temps de travail en (...) constitue en soi une modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail conformément à l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, de sorte qu'une preuve supplémentaire ne peut plus être requise » ; **le quatrième**, « de la violation de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail en ce que l'arrêt attaqué a décidé : <<L'argument de l'appelant d'après lequel il n'aurait jamais été mis réellement en position de refuser la réorganisation projetée, à supposer qu'il corresponde à la réalité, ne l'aurait cependant pas empêché de mentionner dans ses lettres de refus citées plus haut tous les faits qu'il considérerait comme rendant inacceptable sa nouvelle affectation>>, alors que les prévisions de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 prévoient justement qu'en cas de modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail, la motivation doit intervenir par l'employeur et non pas par le salarié » ;*

Mais attendu que sous le couvert de griefs de violation de la loi, le pourvoi ne tend qu'à mettre en discussion devant la Cour de cassation des faits et éléments de preuve qui ont été souverainement appréciés par les juges du fond ;

D'où il suit que le pourvoi n'est pas fondé ;

**Par ces motifs :**

déclare le pourvoi **r e c e v a b l e** ;

au fond, le dit **n o n f o n d é** ;

condamne X.) aux frais de l'instance en cassation, dont distraction au profit de Maître Catherine DESSOY, avocat à la Cour, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président Marc THILL, en présence de Monsieur John PETRY, avocat général et Madame Marie-Paule KURT, greffier à la Cour.