

N° 01 / 2019
du 10.01.2019.
Numéro 4059 du registre.

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, dix janvier deux mille dix-neuf.

Composition:

Jean-Claude WIWINIUS, président de la Cour,
Romain LUDOVICY, conseiller à la Cour de cassation,
Carlo HEYARD, conseiller à la Cour de cassation,
Eliane EICHER, conseiller à la Cour de cassation,
Michel REIFFERS, conseiller à la Cour de cassation,
Simone FLAMMANG, premier avocat général,
Viviane PROBST, greffier à la Cour.

Entre:

X, demeurant à (...),

demandeur en cassation,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu,

et:

la société anonyme SOC1), établie et ayant son siège social à (...), représentée par son conseil d'administration, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro (...),

défenderesse en cassation,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu.

LA COUR DE CASSATION :

Vu l'arrêt attaqué, numéro 84/17, rendu le 29 juin 2017 sous le numéro 42824 du rôle par la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 1^{er} février 2018 par X à la société anonyme SOC1), déposé le 6 février 2018 au greffe de la Cour ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 27 mars 2018 par la société anonyme SOC1) à X, déposé le 29 mars 2018 au greffe de la Cour ;

Sur le rapport du conseiller Carlo HEYARD et sur les conclusions du procureur général d'Etat adjoint John PETRY ;

Sur les faits :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que, saisi par X d'une requête en nullité de sa rétrogradation par son employeur, la société SOC1), de ses fonctions de « *captain* » à celles de « *senior First Officer* », le tribunal du travail de Luxembourg avait dit la requête non fondée ; que la Cour d'appel a confirmé le jugement entrepris et a dit irrecevable pour constituer une demande nouvelle prohibée en instance d'appel sa demande tendant à voir déclarer la rétrogradation abusive ;

Sur le premier moyen de cassation :

« tiré, première branche, de la violation, sinon de la mauvaise application, sinon de la fausse interprétation, de l'article 592 du Nouveau code de procédure civile, dont la teneur est la suivante :

Art. 592 << Il ne sera formé, en cause d'appel, aucune nouvelle demande, à moins qu'il ne s'agisse de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale.

Pourront aussi les parties demander des intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus depuis le jugement de première instance, et les dommages et intérêts pour le préjudice souffert depuis ledit jugement. >>

en ce que l'arrêt attaqué a déclaré irrecevable la demande de M. X tendant à voir déclarer abusive la rétrogradation du 27 avril 2012 pour constituer une demande nouvelle au sens de l'article 592 du Nouveau code de procédure civile, en considérant que :

<< Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions.

En l'espèce, X a, dans sa requête introductive d'instance du 12 septembre 2013 circonscrit de façon précise l'objet de sa demande en indiquant à titre

liminaire << que la présente demande est limitée à la constatation de la nullité de la décision de rétrogradation et aux exigences à titrer de ce constat, à savoir le retrait de cette décision et la réintégration de Monsieur X à ses fonctions de '' captain'' pour conclure dans le dispositif de la requête introductive d'instance à la nullité de la rétrogradation notifiée suivant courrier du 21 avril 2012.

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de X au moment où il a introduit son action, dans la mesure où il était toujours au service de la société SOC1), de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification.

Il en découle que l'action tendant actuellement à voir déclarer abusive la rétrogradation intervenue en date du 27 avril 2012 constitue une demande nouvelle prohibée en instance d'appel en vertu de l'article 592 NCPC. >> (p. 8)

Alors que cette demande ne constituait pas une demande nouvelle en appel irrecevable au sens de l'article 592 du Nouveau code de procédure civile ;

*tiré, **deuxième branche**, de la violation, sinon de la mauvaise application, sinon de la fausse interprétation, de l'article 592 du Nouveau code de procédure civile, dont la teneur est la suivante :*

Art. 592 << Il ne sera formé, en cause d'appel, aucune nouvelle demande, à moins qu'il ne s'agisse de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale.

Pourront aussi les parties demander des intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus depuis le jugement de première instance, et les dommages et intérêts pour le préjudice souffert depuis ledit jugement. >>

en ce que l'arrêt attaqué a déclaré irrecevable la demande de M. X tendant à voir déclarer abusive la rétrogradation du 27 avril 2012 pour constituer une demande nouvelle au sens de l'article 592 du Nouveau code de procédure civile, en considérant que :

<< Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions.

En l'espèce, X a, dans sa requête introductive d'instance du 12 septembre 2013 circonscrit de façon précise l'objet de sa demande en indiquant à titre liminaire << que la présente demande est limitée à la constatation de la nullité de la décision de rétrogradation et aux exigences à titrer de ce constat, à savoir le retrait de cette décision et la réintégration de Monsieur X à ses fonctions de '' captain'', pour conclure dans le dispositif de la requête introductive d'instance à la nullité de la rétrogradation notifiée suivant courrier du 21 avril 2012.

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de X au moment où il a introduit son

action, dans la mesure où il était toujours au service de la société SOC1), de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification.

Il en découle que l'action tendant actuellement à voir déclarer abusive la rétrogradation intervenue en date du 27 avril 2012 constitue une demande nouvelle prohibée en instance d'appel en vertu de l'article 592 NCPC. >> (p. 8)

alors que cette demande ne constituait pas une demande nouvelle en appel irrecevable, mais une demande qui était virtuellement comprise dans la demande initiale au sens de l'article 53 du Nouveau Code de procédure civile qui n'a soulevé aucun problème de recevabilité ni de compétence en instance d'appel

l'article 53 du Nouveau Code de procédure civil dispose:

<< L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. >>

tiré, troisième branche, de la violation, sinon de la mauvaise application, sinon de la fausse interprétation, de l'article 592 du Nouveau code de procédure civile, dont la teneur est la suivante :

Art. 592 << Il ne sera formé, en cause d'appel, aucune nouvelle demande, à moins qu'il ne s'agisse de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale.

Pourront aussi les parties demander des intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus depuis le jugement de première instance, et les dommages et intérêts pour le préjudice souffert depuis ledit jugement. >>

en ce que l'arrêt attaqué a déclaré irrecevable la demande de M. X tendant à voir déclarer abusive la rétrogradation du 27 avril 2012 pour constituer une demande nouvelle au sens de l'article 592 du Nouveau code de procédure civile, en considérant que :

<< Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions.

En l'espèce, X a, dans sa requête introductive d'instance du 12 septembre 2013 circonscrit de façon précise l'objet de sa demande en indiquant à titre liminaire << que la présente demande est limitée à la constatation de la nullité de la décision de rétrogradation et aux exigences à titrer de ce constat, à savoir le retrait de cette décision et la réintégration de Monsieur X à ses fonctions de "captain", pour conclure dans le dispositif de la requête introductive d'instance à la nullité de la rétrogradation notifiée suivant courrier du 21 avril 2012.

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de X au moment où il a introduit son action, dans la mesure où il était toujours au service de la société SOC1), de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification.

Il en découle que l'action tendant actuellement à voir déclarer abusive la rétrogradation intervenue en date du 27 avril 2012 constitue une demande nouvelle prohibée en instance d'appel en vertu de l'article 592 NCPC. >> (p. 8)

alors qu'il appartenait à la Cour d'appel, conformément à son pouvoir de qualification respectivement de requalification en vertu de l'article 61 du Nouveau code de procédure civile, de qualifier respectivement de requalifier les faits à la base de la demande de M. X en demande tendant à voir déclarer injustifiée la modification d'une clause essentielle de son contrat de travail et à se voir allouer des dommages-intérêts du fait de sa rétrogradation abusive

l'article 61 du Nouveau code de procédure civile disposant :

Art. 61 << Le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables.

Il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée. » ;

Sur les première et deuxième branches du moyen réunies :

Attendu qu'aux termes de l'article 10, alinéa 2, de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation, chaque moyen ou chaque branche doit préciser, sous peine d'irrecevabilité, en quoi la décision attaquée encourt le reproche allégué ;

Attendu qu'en sa première branche, l'énoncé du moyen même manque de la précision requise en ce qu'il omet d'indiquer en quoi la demande tendant à voir déclarer la rétrogradation abusive ne constituerait pas une demande nouvelle au sens de l'article 592 du Nouveau code de procédure civile, les développements en droit qui, aux termes de l'alinéa 3 du même article 10, peuvent compléter l'énoncé du moyen ne pouvant suppléer à la carence originaire de celui-ci au regard des éléments dont la précision est requise sous peine d'irrecevabilité ;

Attendu qu'en sa deuxième branche, l'énoncé du moyen ne précise pas en quoi la demande tendant à voir déclarer la rétrogradation abusive aurait été comprise dans la demande initiale en nullité de celle-ci ;

Qu'il en suit que le moyen, pris en ses deux premières branches, est irrecevable ;

Sur la troisième branche du moyen :

Attendu qu'en retenant que la demande originale tendait exclusivement à la constatation de la nullité de la rétrogradation, les juges d'appel ont procédé à l'exacte qualification de l'objet de la demande et en ont déduit à juste titre que la demande tendant à voir déclarer la rétrogradation abusive constituait une demande nouvelle prohibée en instance d'appel ;

Qu'il en suit que le moyen, pris en sa troisième branche, n'est pas fondé ;

Sur les deuxième au douzième moyens de cassation réunis :

tirés :

« le deuxième moyen, première branche, de la violation, sinon de la mauvaise application, sinon de la fausse interprétation, de l'article L.121-7, alinéa 3, du Code du travail, dont la teneur est la suivante :

<< 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. >>

en ce que l'arrêt attaqué a retenu, dans sa section intitulée << Portée de l'action basée sur l'article 121-7 du Code du travail >>, que :

<< Le prédit article confère partant au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification.

L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié.

Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions. (...)

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de X au moment où il a introduit son action, dans la mesure où il était toujours au service de la société SOC1), de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification.>>

alors que le texte de l'article 121-7, alinéa 3, du Code du travail n'impose pas au salarié 1) une démission préalable de son poste de travail ou un non-retour à son poste de travail en ce sens qu'il devrait quitter définitivement l'entreprise, ni 2) de délai de démission particulier qu'il aurait à respecter, sous peine d'être forclos à exercer un recours en rétrogradation abusive conformément au recours qui lui est ouvert sur la base de l'article L. 124-11 du Code du travail ;

deuxième branche, de la violation, sinon de la mauvaise application, sinon de la fausse interprétation, de l'article L. 121-7, alinéa 3, du Code du travail, dont la teneur est la suivante :

<< 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. >>

en ce que l'arrêt attaqué a retenu, dans sa section intitulée << Portée de l'action basée sur l'article 121-7 du Code du travail >>, que :

<< Le prédit article confère partant au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification.

L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié.

Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions. (...)

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de X au moment où il a introduit son action, dans la mesure où il était toujours au service de la société SOC1), de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification.>>

alors que le texte de l'article L.121-7, alinéa 3, du Code de travail n'impose pas au salarié 1) une démission préalable de son poste de travail ou un non-retour à son poste de travail en ce sens qu'il devrait quitter définitivement l'entreprise, ni 2) de délai de démission particulier qu'il aurait à respecter, sous peine d'être forclos à exercer un recours en rétrogradation abusive conformément au recours qui lui est ouvert sur la base de l'article L. 124-11 du Code du travail

qu'en statuant ainsi la Cour d'appel a dans le silence du texte de loi ajouté des conditions d'exercice à l'action en rétrogradation abusive du salaire qui sont plus défavorables à ce dernier que ce qui est prévu par le texte de loi et a ainsi violé le principe fondamental de protection du salarié, partie faible à un contrat de travail, à la base du Code du travail et en particulier le principe de faveur prévu à l'article L.121-3 du Code du Travail qui en est le reflet

L'article 121-3 du Code du travail dispose en effet :

<< Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié.

Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations. >> ;

le troisième, *de la violation, sinon de la mauvaise application, sinon de la fausse interprétation, du principe d'égalité devant la loi prévu par l'article 10 bis, paragraphe 1^{er}, de la Constitution, dont la teneur est la suivante :*

<< (1) Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi. >>

en ce que l'arrêt attaqué a retenu, dans sa section intitulée << Portée de l'action basée sur l'article 121-7 du Code du travail >>, que :

<< Le prédit article confère partant au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification.

L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié.

Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions. (...)

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de X au moment où il a introduit son action, dans la mesure où il était toujours au service de la société SOC1), de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme

constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification.>>

alors qu'en retenant que le texte de l'article L.121-7, alinéa 3, du Code de travail impose au salarié 1) une démission préalable de son poste de travail ou un non-retour à son poste de travail en ce sens qu'il devrait quitter définitivement l'entreprise et 2) un délai de démission particulier qu'il aurait à respecter, sous peine d'être forclos à exercer un recours en rétrogradation abusive conformément au recours qui lui est ouvert sur la base de l'article L. 124-11 du Code du travail, la Cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement des citoyens devant la loi prévu à l'article 10 bis, paragraphe 1^{er}, de la Constitution. ;

le quatrième, de l'inconstitutionnalité de L.121-7, alinéa 3, du Code de travail avec le principe d'égalité devant la loi prévu à l'article 10 bis, paragraphe 1^{er}, de la Constitution, dont la teneur est la suivante :

<< (1) Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi. >>

en ce que l'arrêt attaqué a retenu, dans sa section intitulée << Portée de l'action basée sur l'article 121-7 du Code du travail >>, que :

<< Le prédit article confère partant au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification.

L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié.

Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions. (...)

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de X au moment où il a introduit son action, dans la mesure où il était toujours au service de la société SOC1), de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification.>>

alors que si le texte de l'article L.121-7, alinéa 3, du Code de travail doit être interprété et compris conformément à la solution retenue par la Cour d'appel, en ce sens qu'il subordonne le recours en rétrogradation abusive à 1) une

démission préalable de son poste de travail ou un non-retour à son poste de travail de sorte qu'il devrait quitter définitivement l'entreprise et 2) un délai de démission particulier qu'il aurait à respecter, sous peine d'être forcé à exercer un recours en rétrogradation abusive conformément au recours qui lui est ouvert sur la base de l'article L. 124-11 du Code du travail, l'article L.121-7, alinéa 3, du Code de travail viole lui-même le principe d'égalité de traitement des citoyens devant la loi prévu à l'article 10 bis, paragraphe Zef, de la Constitution

qu'il y a dès lors lieu de renvoyer une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle pour voir trancher la question de la conformité de L.121-7, alinéa 3, du Code de travail avec le principe d'égalité devant la loi prévu à l'article 10 bis, paragraphe 1^{er}, de la Constitution ;

le cinquième, de la violation, sinon de la mauvaise application, sinon de la fausse interprétation, de l'article 11, paragraphe 4, première phrase, de la Constitution, dont la teneur est la suivante :

<< (4) La loi garantit le droit au travail et l'État veille à assurer à chaque citoyen l'exercice de ce droit >>

en ce que l'arrêt attaqué a retenu, dans sa section intitulée << Portée de l'action basée sur l'article 121-7 du Code du travail >>, que :

<< Le prédit article confère partant au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification.

L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié.

Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions. (...)

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de X au moment où il a introduit son action, dans la mesure où il était toujours au service de la société SOC1), de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification.>>

alors qu'en retenant que le texte de l'article L.121-7, alinéa 3, du Code de travail impose au salarié une démission préalable de son poste de travail ou un non-retour à son poste de travail en ce sens qu'il devrait quitter définitivement l'entreprise sous peine d'être forcé à exercer un recours en rétrogradation abusive conformément au recours qui lui est ouvert sur la base de l'article L. 124-11 du Code du travail, la Cour d'appel a violé le l'article 11, paragraphe 4, première phrase, de la Constitution qui dispose que la loi garantit un droit au travail et que l'État veille à en assurer l'exercice à tout citoyen ;

le sixième, de l'inconstitutionnalité de l'article L.121-7, alinéa 3, du Code de travail avec le droit au travail garanti par l'article 11, paragraphe 4, première phrase, de la Constitution, dont la teneur est la suivante :

<< (4) La loi garantit le droit au travail et l'État veille à assurer à chaque citoyen l'exercice de ce droit >>

en ce que l'arrêt attaqué a retenu, dans sa section intitulée << Portée de l'action basée sur l'article 121-7 du Code du travail >>, que :

<< Le prédit article confère partant au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification.

L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié.

Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions. (...)

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de X au moment où il a introduit son action, dans la mesure où il était toujours au service de la société SOC1), de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification.>>

alors que si le texte de l'article L.121-7, alinéa 3, du Code de travail doit être interprété et compris, conformément à la solution retenue par la Cour d'appel, en ce sens qu'il subordonne le recours en rétrogradation abusive du salarié rétrogradé à une démission préalable de son poste de travail ou un non-retour à son poste de travail de sorte qu'il devrait quitter définitivement l'entreprise sous

peine d'être forclos à exercer un recours en rétrogradation abusive conformément au recours qui lui est ouvert sur la base de l'article L. 124-11 du Code du travail, l'article L.121-7, alinéa 3, du Code de travail viole lui-même l'article 11, paragraphe 4, première phrase, de la Constitution qui dispose que la loi garantit le droit au travail

qu'il y a dès lors lieu de renvoyer une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle pour voir trancher la question de la constitutionnalité de L.121-7, alinéa 3, du Code de travail au regard de l'article 11, paragraphe 4, première phrase, de la Constitution ;

le septième, *de la violation, sinon de la mauvaise application, sinon de la fausse interprétation, du droit à une vie privée garanti par l'article 11, paragraphe 3, de la Constitution, dont la teneur est la suivante :*

<< (3) L'État garanti la protection de la vie privée, sauf exceptions prévues par la loi >>

en ce que l'arrêt attaqué a retenu, dans sa section intitulée << Portée de l'action basée sur l'article 121-7 du Code du travail >>, que :

<< Le prédit article confère partant au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification.

L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié.

Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions. (...)

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de X au moment où il a introduit son action, dans la mesure où il était toujours au service de la société SOC1), de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification.>>

alors qu'en retenant le texte de l'article L.121-7, alinéa 3, du Code de travail impose au salarié une démission préalable de son poste de travail ou un non-retour à son poste de travail en ce sens qu'il devrait quitter définitivement

l'entreprise sous peine d'être forclos à exercer un recours en rétrogradation abusive conformément au recours qui lui est ouvert sur la base de l'article L. 124-11 du Code du travail, la Cour d'appel a violé le droit à une vie privée garanti par l'article 11, paragraphe 3, de la Constitution ;

le huitième, *de l'inconstitutionnalité de L.121-7, alinéa 3, du Code de travail avec le droit à une vie privée garanti par l'article 11, paragraphe 3, de la Constitution, dont la teneur est la suivante :*

<< (3) L'État garantit la protection de la vie privée, sauf exceptions prévues par la loi >>

en ce que l'arrêt attaqué a retenu, dans sa section intitulée << Portée de l'action basée sur l'article 121-7 du Code du travail >>, que :

<< Le prédit article confère partant au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification.

L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié.

Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions. (...)

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de X au moment où il a introduit son action, dans la mesure où il était toujours au service de la société SOC1), de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification.>>

alors que si le texte de l'article L.121-7, alinéa 3, du Code de travail doit être interprété et compris, conformément à la solution retenue par la Cour d'appel, en ce sens qu'il subordonne le recours en rétrogradation abusive du salarié à une démission préalable de son poste de travail ou un non-retour à son poste de travail de sorte qu'il devrait quitter définitivement l'entreprise sous peine d'être forclos à exercer un recours en rétrogradation abusive conformément au recours qui lui est ouvert sur la base de l'article L. 124-11 du Code du travail, l'article L.121-7, alinéa 3, du Code de travail, viole lui-même le droit à la vie privée garantie par l'article 11, paragraphe 3, de la Constitution

qu'il y a dès lors lieu de renvoyer une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle pour voir trancher la question de la constitutionnalité de L.121-7, alinéa 3, du Code de travail au regard de l'article 11, paragraphe 3, de la Constitution ;

***le neuvième**, de la violation, sinon de la mauvaise application, sinon de la fausse interprétation, de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme (ci-après désignée << CEDH >> garantissant le droit fondamental à la vie privée et familiale, en combinaison avec l'article 13 de la CEDH garantissant le droit fondamental à un recours juridictionnel effectif, dont les teneurs sont les suivants :*

<< Article 8

Droit au respect de la vie privée et familiale

1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.

2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. >>

<< Article 13

Droit à un recours effectif

Toute personne dont les droits et libertés reconnus dans la présente Convention ont été violés, a droit à l'octroi d'un recours effectif devant une instance nationale, alors même que la violation aurait été commise par des personnes agissant dans l'exercice de leurs fonctions. >>

en ce que l'arrêt attaqué a retenu, dans sa section intitulée << Portée de l'action basée sur l'article 121-7 du Code du travail >>, que :

<< Le prédit article confère partant au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification.

L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié.

Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions. (...)

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de X au moment où il a introduit son action, dans la mesure où il était toujours au service de la société SOC1), de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification.>>

alors qu'en retenant que le texte de l'article L.121-7, alinéa 3, du Code de travail impose au salarié une démission préalable de son poste de travail ou un non-retour à son poste de travail en ce sens qu'il devrait quitter définitivement l'entreprise sous peine d'être forcé à exercer un recours en rétrogradation abusive conformément au recours qui lui est ouvert sur la base de l'article L. 124-11 du Code du travail, la Cour d'appel a violé l'article 8 de la CEDH garantissant le droit à la vie privée et familiale en combinaison avec l'article 13 de la CEDH garantissant le droit à un recours juridictionnel effectif ;

le dixième, de la contrariété de l'article L. 121-7, alinéa 3, du Code du travail avec l'article 8 de la CEDH garantissant le droit fondamental au respect de la vie privée et familiale en combinaison avec l'article 13 de la CEDH garantissant le droit fondamental à un recours juridictionnel effectif, dont les teneurs sont les suivants :

Article 8

Droit au respect de la vie privée et familiale

1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.

2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. >>

Article 13

Droit à un recours effectif

Toute personne dont les droits et libertés reconnus dans la présente Convention ont été violés, a droit à l'octroi d'un recours effectif devant une instance nationale, alors même que la violation aurait été commise par des personnes agissant dans l'exercice de leurs fonctions. >>

en ce que l'arrêt attaqué a retenu, dans sa section intitulée << Portée de l'action basée sur l'article 121-7 du Code du travail >>, que :

<< Le prédit article confère partant au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification.

L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié.

Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions. (...)

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de X au moment où il a introduit son action, dans la mesure où il était toujours au service de la société SOC1), de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification.>>

alors que si le texte de l'article L.121-7, alinéa 3, du Code de travail doit être interprété et compris, conformément à la solution retenue par la Cour d'appel, en ce sens qu'il impose au salarié une démission préalable de son poste de travail ou un non-retour à son poste de travail de sorte qu'il est obligé de quitter définitivement l'entreprise sous peine d'être forclos à exercer un recours en rétrogradation abusive conformément au recours qui lui est ouvert sur la base de l'article L. 124-11 du Code du travail, l'article L. 121-7, alinéa 3, du Code du travail est lui-même contraire à l'article 8 de la CEDH garantissant le droit au respect de la vie privée et familiale en combinaison avec l'article 13 de la CEDH garantissant le droit à un recours juridictionnel effectif » ;

le onzième, de la violation, sinon de la mauvaise application, sinon de la fausse interprétation de l'article 6, paragraphe 1, de la CEDH, dont la teneur est la suivante :

<< Article 6

Droit à un procès équitable

1. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. Le jugement doit être rendu publiquement, mais l'accès de la salle d'audience peut être interdit à la presse et au public pendant la totalité ou une partie du procès dans l'intérêt de la moralité, de l'ordre public ou de la sécurité nationale dans une société démocratique, lorsque les intérêts des mineurs ou la protection de la vie privée des parties au procès l'exigent, ou dans la mesure jugée strictement nécessaire par le tribunal, lorsque dans des circonstances spéciales la publicité serait de nature à porter atteinte aux intérêts de la justice. >>

en ce que l'arrêt attaqué a retenu, dans sa section intitulée << Portée de l'action basée sur l'article 121-7 du Code du travail >>, que :

<< Le prédit article confère partant au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification.

L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié.

Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions. (...)

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de X au moment où il a introduit son action, dans la mesure où il était toujours au service de la société SOC1), de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification. >>

alors qu'en retenant le texte de l'article L.121-7, alinéa 3, du Code de travail impose au salarié une démission préalable de son poste de travail ou un non-retour à son poste de travail en ce sens qu'il devrait quitter définitivement l'entreprise au moment de la décision de rétrogradation sous peine d'être forcé à exercer un recours en rétrogradation abusive conformément au recours qui lui est ouvert sur la base de l'article L.124-11 du Code du travail, la Cour d'appel a violé le droit à un procès équitable garanti par l'article 6, paragraphe 1, de la CEDH ;

le douzième, de la contrariété de l'article L. 121-7, alinéa 3, du Code du travail avec l'article 6, paragraphe 1, de la CEDH garantissant le droit fondamental à un procès équitable, dont la teneur est la suivante :

<< Article 6

Droit à un procès équitable

1. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. Le jugement doit être rendu publiquement, mais l'accès de la salle d'audience peut être interdit à la presse et au public pendant la totalité ou une partie du procès dans l'intérêt de la moralité, de l'ordre public ou de la sécurité nationale dans une société démocratique, lorsque les intérêts des mineurs ou la protection de la vie privée des parties au procès l'exigent, ou dans la mesure jugée strictement nécessaire par le tribunal, lorsque dans des circonstances spéciales la publicité serait de nature à porter atteinte aux intérêts de la justice. >>

en ce que l'arrêt attaqué a retenu, dans sa section intitulée << Portée de l'action basée sur l'article 121-7 du Code du travail >>, que :

<< Le prédit article confère partant au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification.

L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié.

Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions.

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de X au moment où il a introduit son action, dans la mesure où il était toujours au service de la société SOC1), de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification. >>

alors qu'en retenant que le texte de l'article L.121-7, alinéa 3, du Code du travail impose au salarié une démission préalable de son poste de travail ou un non-retour à son poste de travail en ce sens qu'il devrait quitter définitivement l'entreprise au moment de la décision de rétrogradation sous peine d'être forcé à exercer un recours en rétrogradation abusive conformément au recours qui lui est ouvert sur la base de l'article L. 124-11 du Code du travail, l'article L.121-7, alinéa 3, du Code du travail viole lui-même le droit à un procès équitable garanti par l'article 6, paragraphe 1, de la CEDH » ;

Attendu que par ces moyens, le demandeur en cassation critique les juges d'appel pour avoir retenu, sur base de l'article L. 121-7 du Code du travail, qu'une demande tendant à voir déclarer une rétrogradation abusive était subordonnée à la démission du salarié ;

Attendu que les développements consacrés par les juges d'appel à l'exigence de la démission ont été faits pour distinguer, dans le cadre de l'examen du caractère nouveau de la demande présentée en instance d'appel, le régime de la demande en nullité de la rétrogradation du régime de la demande en déclaration abusive de celle-ci ; que les juges d'appel ont confirmé le rejet de la demande en nullité de la rétrogradation, seule demande qu'ils avaient à toiser au fond, au motif que la rétrogradation était intervenue dans le respect des conditions de formes et de délai de l'article L. 121-7 du Code du travail ;

Attendu que les juges d'appel n'ayant pas statué sur le prétendu caractère abusif de la rétrogradation, les griefs formulés dans ces moyens sont étrangers à l'arrêt attaqué ;

Qu'il en suit que les moyens sont irrecevables ;

Qu'il en suit encore qu'il n'y a pas lieu de saisir la Cour constitutionnelle d'une question préjudicielle ;

Sur les indemnités de procédure :

Attendu que le demandeur en cassation étant à condamner aux dépens de l'instance en cassation, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter ;

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à charge de la défenderesse en cassation l'intégralité des frais exposés non compris dans les dépens ; qu'il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 2.500 euros ;

Par ces motifs,

rejette le pourvoi ;

rejette la demande du demandeur en cassation en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne le demandeur en cassation à payer à la défenderesse en cassation une indemnité de procédure de 2.500 euros ;

condamne le demandeur en cassation aux dépens de l'instance en cassation avec distraction au profit de Maître Guy CASTEGNARO, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président Jean-Claude WIWINIUS, en présence de Madame Simone FLAMMANG, premier avocat général, et de Madame Viviane PROBST, greffier à la Cour.