

**N° 62 / 15.
du 2.7.2015.**

Numéro 3429 du registre.

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, deux juillet deux mille quinze.

Composition:

Georges SANTER, président de la Cour,
Edmée CONZEMIUS, conseiller à la Cour de cassation,
Irène FOLSCHIED, conseiller à la Cour de cassation,
Romain LUDOVICY, conseiller à la Cour de cassation,
Jean ENGELS, conseiller à la Cour d'appel,
Simone FLAMMANG, avocat général,
Viviane PROBST, greffier à la Cour.

Entre:

X, demeurant à (...),

demandeur en cassation,

comparant par Maître Anne-Marie SCHMIT, avocat à la Cour, en l'étude de laquelle domicile est élu,

et:

Maître Christian STEINMETZ, avocat à la Cour, agissant en sa qualité de curateur de la faillite de la société à responsabilité limitée SOC1), établie et ayant eu son siège social à (...), inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro (...),

défendeur en cassation,

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

LA COUR DE CASSATION :

Vu l'arrêt attaqué rendu le 19 décembre 2013 sous le numéro 38849 du rôle par la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 11 juin 2014 par X à la société à responsabilité limitée SOC1), déposé au greffe de la Cour le 17 juin 2014 ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 18 juillet 2014 par la société à responsabilité limitée SOC1) à X, déposé au greffe de la Cour le 6 août 2014 ;

Sur le rapport du conseiller Romain LUDOVICY et sur les conclusions de l'avocat général Serge WAGNER ;

Sur les faits :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le tribunal du travail de Luxembourg avait dit non fondée la demande d'X en paiement d'arriérés de salaire pour la période de septembre 2008 à février 2011 qu'il estimait lui être dus du fait de l'irrégularité d'une modification unilatérale en sa défaveur d'une clause essentielle du contrat de travail lui imposée par l'employeur le 1^{er} septembre 2008 en violation de l'article L. 121-7 du Code du travail ; que sur appel, la Cour d'appel a confirmé cette décision ;

Sur le premier moyen de cassation :

tiré « de la violation de l'article L. 121-7 alinéa 1^{er} du Code du travail disposant que :

<< Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L. 124-2 et L. 124-3 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 L. 124-5. >>.

En ce que

La Cour d'appel, bien que disant que la durée de travail et le niveau de la rémunération constituent des clauses essentielles du contrat de travail et que leur réduction constitue une modification en défaveur du salarié, et malgré la constatation expresse que la partie défenderesse en cassation n'a pas respecté la procédure prescrite, a refusé d'appliquer la sanction de la nullité prévue à l'article L. 121-7. du Code du travail au motif que :

<< Il n'en reste pas moins que cette constatation à elle seule n'ouvre pas automatiquement droit au paiement d'arriérés de salaire pour la période concernée.

Le salaire constitue la prestation fournie par l'employeur en contrepartie du travail accompli à son profit. Il correspond et correspond seulement à l'importance quantitative et qualitative des services fournis à l'employeur. Il s'ensuit qu'aucun salaire n'est dû lorsque le travail n'a pas été accompli >>.

Alors que

L'article L. 121-7 du Code du travail est une disposition légale claire et précise n'ouvrant aucunement droit à interprétation ou appréciation, de sorte que l'effet juridique, soit la nullité d'une modification en défaveur du salarié d'une clause essentielle du contrat de travail, est imposée par la loi dès que les conditions du texte se trouvent remplies. » ;

Attendu que la Cour d'appel a motivé sa décision comme suit :

« Il est un fait que la société SOCI) n'a en l'espèce pas respecté les formalités de l'article L.121-7. du Code du travail.

Il n'en reste pas moins que cette constatation à elle seule n'ouvre pas automatiquement droit au paiement d'arriérés de salaire pour la période concernée.

Le salaire constitue la prestation fournie par l'employeur en contrepartie du travail accompli à son profit. Il correspond et correspond seulement à l'importance quantitative et qualitative des services fournis à l'employeur. Il s'ensuit qu'aucun salaire n'est dû lorsque le travail n'a pas été accompli.

M. X ne conteste pas qu'à partir du 1er septembre 2008 il n'a travaillé plus qu'une semaine sur deux.

Il n'a d'autre part ni prouvé ni offert en preuve que pendant le reste du temps il se soit tenu à disposition de l'employeur, ni qu'il se soit présenté à son lieu de travail pour exiger de l'employeur de le mettre en mesure de travailler à plein temps tel que prévu dans le contrat de travail, ni que l'employeur l'ait dispensé de travailler à plein temps avec maintien de la rémunération durant la dispense.

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il faut pour que le salaire soit dû que la prestation de travail qui en est la cause juridique et la mesure, ait été accomplie ou du moins que le salarié ait mis en demeure l'employeur de le mettre en mesure de travailler, ce dernier ayant l'obligation de lui procurer le travail convenu.

Aucune de ces conditions n'étant remplie en l'espèce, la demande de M. X en paiement d'arriérés de salaire sur base d'une modification substantielle du

contrat de travail en sa défaveur en violation des conditions de l'article L.121-7. du Code du travail est à rejeter. »

Attendu qu'en retenant que l'irrégularité formelle de la modification incriminée n'ouvrirait pas automatiquement droit au paiement d'arriérés de salaire et qu'à défaut par le salarié d'avoir fait valoir ses droits en temps utile, celui-ci ne pouvait plus prétendre à une rémunération en l'absence de prestation de travail, les juges du fond ont implicitement, mais nécessairement rejeté le moyen de nullité soulevé par le demandeur en cassation en déduisant de son attitude passive sa renonciation à s'en prévaloir et son acceptation tacite des nouvelles conditions de travail lui imposées par l'employeur ;

Qu'en se déterminant ainsi, les juges d'appel n'ont pas violé le texte visé au moyen ;

Que le moyen n'est partant pas fondé ;

Sur le deuxième moyen de cassation :

tiré « de la violation de l'article 54 du Nouveau code de procédure civile qui dispose que :

<< Le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé. >>

En ce que

La Cour d'appel a omis de statuer sur la nullité de la modification unilatérale en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail conformément à l'article L. 121-7 du Code du travail.

Alors que

La nullité des modifications litigieuses du contrat de travail de la partie demanderesse en cassation a été invoquée et demandée de manière expresse à la Cour d'appel. »

Mais attendu que le moyen de cassation procède d'une confusion entre les concepts de chef de la demande et de moyen ;

Que la violation de la disposition visée au moyen ne donne pas ouverture à cassation, mais, conformément à l'article 617, point 5°, du Nouveau code de procédure civile, à requête civile ;

D'où il suit que le moyen est irrecevable ;

Sur l'indemnité de procédure :

Attendu que le demandeur en cassation étant à condamner à l'entière des frais et dépens de l'instance en cassation, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter ;

Par ces motifs :

rejette le pourvoi ;

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

condamne le demandeur en cassation aux frais et dépens de l'instance en cassation.

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