Arrêt N° 87/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize juin deux mille seize.

Numéro 42464 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ du 12 mai 2015,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par Maître Albert MORO, avocat à la Cour à Luxembourg,

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

intimé aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 12 avril 2016.

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

Par requête déposée devant le tribunal du travail de Luxembourg le 22 octobre 2013, A fit convoquer son ancien employeur, la société anonyme B pour voir déclarer abusive, sinon irrégulière, la modification du contrat de travail opérée par elle en date du 16 juillet 2012, partant voire dire que la résiliation du contrat de travail, suite à son refus d'accepter la modification du contrat de travail illégale du 29 novembre 2012, s'analyse en un licenciement abusif dans le chef de l'employeur justifiant l'allocation de dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel subi d'un montant de 100.000 euros ainsi que 25.000 pour le préjudice moral.

L'employeur souleva l'irrecevabilité de la demande pour cause de forclusion.

Par un jugement rendu contradictoirement le 17 mars 2015, le tribunal du travail a déclaré la demande du salarié irrecevable.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a, par une application combinée des articles L-124-11(2) du code du travail relatif au délai de l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive d'un contrat de travail et L.121-7 du même code relatif à la révision du contrat de travail, décidé que le deuxième article n'est applicable que si le premier l'est également, de sorte qu'il a dans un premier temps statué sur les questions de savoir si l'employeur a substantiellement modifié le contrat de travail du salarié en sa défaveur et si ce dernier a refusé d'accepter cette modification.

Il a ensuite constaté que l'employeur a, par courrier du 16 juillet 2012, changé le lieu de travail du salarié de Luxembourg vers Paris, considéré qu'il s'agissait d'une modification substantielle en sa défaveur, que le salarié a par différents courriers

refusé cette modification et n'est plus allé travailler à partir du 1er décembre 2012, date d'effet de la modification, de sorte qu'il a bien refusé la révision du contrat de travail au sens de l'article L.121-7, et que la résiliation du contrat de travail découlant de ce refus constitue un licenciement susceptible du recours visé à l'article L.124-11 du code du travail.

Le tribunal du travail a ensuite considéré que l'employeur a licencié le requérant le jour où il lui a notifié la modification substantielle, à savoir le 16 juillet 2012, que le délai de forclusion de 3 mois court d'après l'article L.124-11 (2) à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation, laquelle est intervenue le 23 août 2012 sauf interruption par une réclamation écrite qui fait courir un nouveau délai d'un an, qu'en l'espèce, le salarié n'a refusé la modification de son contrat de travail que le 29 novembre 2012, soit en dehors du délai de trois mois prévu par l'article L.124-11 (2).

Il a en effet considéré que la lettre du salarié du 26 octobre 2012 ne saurait constituer une réclamation valable faisant courir un nouveau délai d'un an, dans la mesure où il s'est contenté de contester les motifs de la modification du contrat de travail.

A a régulièrement interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 12 mai 2015.

Il demande de déclarer son appel fondé et par réformation d'écarter le moyen tiré de la forclusion, de dire par conséquent sa demande en réparation de la résiliation abusive de son contrat de travail recevable et de renvoyer l'affaire devant la juridiction de première instance, finalement de dire l'arrêt à intervenir commun à l'ETAT.

L'appelant soutient s'être vu notifier la modification du contrat le 16 juillet 2012 avec un préavis de 4 mois expirant le 30 novembre 2012, qu'il a notifié son refus d'accepter la susdite modification à l'employeur le 29 novembre 2012, de sorte que le contrat de travail s'est trouvé résilié avec effet au 30 novembre 2012, résiliation qui par une fiction de la loi est à qualifier de licenciement, qu'il a réclamé contre ce congédiement le 7 février 2013, de sorte qu'il avait jusqu'au 7 février 2014 pour agir judiciairement en réparation de la résiliation abusive de son contrat de travail, qu'il a introduit en date du 22 octobre 2013 soit dans le délai légal.

Il fait grief aux premiers juges d'avoir considéré qu'une modification du contrat de travail serait à qualifier de résiliation, respectivement de licenciement, alors que ce serait le refus d'accepter la modification qui serait à qualifier de licenciement et non de manière rétroactive la modification.

Admettre le raisonnement du tribunal du travail aboutirait à obliger un salarié avec une ancienneté de plus de 5 ans à agir devant le tribunal ou de contester avant

même qu'il ait pu prendre la décision d'accepter ou de refuser la modification soit jusqu'à l'expiration du délai de préavis, de sorte qu'en l'espèce le salarié était en droit de refuser la modification jusqu'au 29 novembre 2012.

Ce raisonnement mettrait le salarié dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans dans une situation moins favorable que celui dont l'ancienneté est inférieure, hypothèse partant contraire à l'article 10 bis de la Constitution.

L'appelant soutient encore que son courrier du 29 novembre 2012 serait à considérer comme courrier de contestation au sens de l'article L.124-11 2 du code du travail.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption des motifs du tribunal du travail.

Elle avance la version des faits suivante :

« Par un courrier recommandé du 16 juillet 2012, B a notifié à A un changement de son lieu de travail, à savoir qu'après écoulement du délai de préavis de 4 mois, soit à partir du 1er décembre 2012, A ne travaillerait plus au Grand-Duché de Luxembourg (Capellen), mais à Paris.
Par courrier recommandé du 26 juillet 2012, C, secrétaire syndical, a fait valoir que la notification du changement du lieu de travail valait licenciement et le licenciement devrait être considéré comme nul et sans effet, faute pour B d'avoir organisé un entretien préalable au sens de l'article L.124-2.
Dans ce même courrier, le secrétaire syndical a demandé communication des motifs se trouvant à la base du licenciement « conformément à l'article L.124-5 du code du travail ».
B a répondu par un courrier du 23 août 2012 en faisant valoir qu'elle n'était pas tenue de procéder à un entretien préalable, puisqu'elle occupe moins de 150 salariés, que c'est à tort que A considérait le courrier du 16 juillet 2012 comme constituant une lettre de licenciement et que partant il n'appartient pas à B de communiquer des motifs de licenciement sur base de l'article L.124-5 du code du travail.
B a, dans la suite de ce même courrier, précisé que c'était uniquement à titre subsidiaire et uniquement pour l'hypothèse où un tribuna devait considérer que le courrier du délégué syndical du 26 juillet 2012 devait être considéré comme une demande de communication des motifs à la base de la modification du contrat de travail qu'elle communiquerait les raisons justifiant la modification de ce contrat de travail.
Par courrier du 26 octobre 2012, Maître Jean-Marie BAULER a, au nom et pour compte de A, contesté « la réalité et le sérieux » des motifs indiqués dans le courrier du 23 août 2012 tout en se réservant tous droits.
Par courrier du 29 novembre 2012, Maître BAULER a, au nom et pour compte de A, informé B que son mandant refusait la modification substantielle du contrat de

travail et qu'il estimait dès lors que la modification lui notifiée constitue un licenciement abusif.
Par courrier du 7 février 2013, Maître BAULER a informé B que A contestait formellement la régularité du licenciement prononcé et qu'il considérait ce licenciement comme abusif sinon irrégulier. Il a de plus ajouté que « les prétendus motifs gisant à la base du prédit licenciement » étaient formellement contestés pour ne pas avoir été énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, et pour ne pas être en outre réels et sérieux.
A a finalement introduit une requête devant le tribunal du travail de Luxembourg en date du 22 octobre 2013, par laquelle il a réclamé à l'encontre d'B des dommages et intérêts pour un montant de 125.000 € pour licenciement abusif, ainsi qu'une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 € sur base de l'article 240 du NCPC ».

D'après elle, la lettre du 26 octobre 2012 ne constitue par une réclamation valable au sens de l'article L.124-11 (2), de sorte que la demande du salarié introduite le 22 octobre 2013 a été introduite en dehors du délai légal.

D'après l'intimée, la résiliation du contrat s'est faite rétroactivement au 16 juillet 2012 et le salarié était dès lors tenu, soit d'introduire son action en justice dans les 3 mois, soit protester dans ce délai, à savoir avant le 16 octobre 2012; or, en l'espèce tant la protestation du 26 octobre 2012 que celle du 7 février 2013 ont été faites en dehors de ce délai de 3 mois et l'action n'a été introduite que le 22 octobre 2013.

Elle conteste encore avoir reçu une demande en communication des motifs de la modification au sens de l'article L.121-7, et elle précise n'avoir reçu du secrétaire syndical du salarié qu'une demande en communication des motifs d'un licenciement conformément à l'article L.124-5 du code du travail.

Elle précise n'avoir répondu à cette demande que subsidiairement et pour l'hypothèse où les juridictions considéreraient la demande de motif valable.

Elle conteste ensuite toute inégalité entre les salariés ayant une ancienneté supérieure à 5 ans et les autres, dès lors une violation de l'article 10 bis de la constitution.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

L'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi a précisé ne pas avoir de revendications à formuler.

FAITS

Suivant contrat de travail à durée indéterminée signé entre parties en date du 1er mars 2010, le salarié était aux services de l'employeur, avec une reprise d'ancienneté à compter du 1er mai 2006, en qualité de consolidateur, puis de Group Treasury Manager.

Par courrier recommandé du 16 juillet 2012, il a été informé par son employeur que son contrat de travail serait modifié en ce sens qu'il s'est vu notifier son changement d'affectation géographique et son rattachement à la Direction du groupe à Paris moyennant un préavis de quatre mois expirant le 30 novembre 2012.

Le salarié a, par courrier du 26 juillet 2012 demandé à son employeur les motifs gisant à la base de la modification opérée.

Lesdits motifs lui ont été communiqués par l'employeur par courrier du 23 août 2012.

Par courrier recommandé du 26 octobre 2012, le salarié, a par l'intermédiaire de son mandataire contesté les motifs invoqués à la base de la modification du contrat de travail, respectivement du licenciement potentiel.

Par courrier recommandé du 29 novembre 2012 et avant la prise d'effet de la modification du contrat de travail, le salarié a, par l'intermédiaire de son mandataire, formellement refusé d'accepter la modification de son contrat de travail opérée avec effet au 30 novembre 2012, conformément à l'article L.121-7 du code du travail, et il n'a plus repris le travail à partir du 1er décembre 2012.

Enfin, par courrier recommandé du 7 février 2013 le salarié a, par l'intermédiaire de son mandataire, formellement contesté la régularité de ce qu'il considère être un licenciement abusif prononcé à son encontre en vertu de l'article L.121-7 alinéa 3 du code du travail et ce conformément à l'article L.124-11 du même code.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 22 octobre 2013, le salarié a fait convoquer son employeur afin de le faire condamner au paiement de dommages et intérêts suite à la résiliation abusive opérée conformément à l'article L.121-7 alinéa 3 du code du travail combiné à l'article L.124-11 du même code.

FORCLUSION DE LA DEMANDE.

Aux termes de l'article L.124-11(2) du code du travail :

« *L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion,*

dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. ».

L'article L.121-7 du code du travail prévoit 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.*

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.

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. (...) », c'est-à-dire un recours en licenciement abusif avec dommages et intérêts à charge de son employeur dont la faute a occasionné la résiliation de son contrat de travail.

Or, l'article L.124-11 du code du travail n'est applicable que si l'article L.121-7 de ce code l'est également.

Avant de pouvoir appliquer le délai de forclusion prévu par l'article L.124-11(2) du code précité, le tribunal de ce siège doit partant dans un premier temps statuer sur les questions de savoir, si l'employeur a substantiellement modifié le contrat de travail du salalrié en sa défaveur et si ce dernier a refusé d'accepter cette modification.

1) Pour être sujette à l'article L.121-7 précité, la modification effectuée par la défenderesse doit donc en premier lieu porter sur une clause essentielle du contrat du salarié et être en sa défaveur.

En effet, l'employeur peut toujours procéder de manière unilatérale à une modification non substantielle du contrat de travail de son salarié et la modification qu'il effectue ne peut être faite que sous le contrôle du juge auquel il appartient, en cas de litige, d'en apprécier le caractère.

Il incombe au salalrié de prouver que son ancien employeur a substantiellement modifié son contrat de travail en sa défaveur.

Par adoption des motifs du tribunal du travail, le jugement est à confirmer en ce qu'il a retenu *« que le fait de déplacer le lieu de travail du salarié de Luxembourg à Paris constitue une modification substantielle de son contrat de travail en sa défaveur eu égard à la distance que sépare ces deux villes.*
En transférant le lieu de travail du requérant de Luxembourg à Paris, la partie défenderesse exigeait en effet que le requérant, qui habite Arlon et qui se déplace chaque jour d'Arlon au Luxembourg pour se rendre à son travail, se déplace dorénavant chaque jour d'Arlon à Paris. »

2) Pour être sujette à l'article L.121-7 précité, la modification substantielle du contrat de travail du salarié en sa défaveur doit ensuite avoir été refusée par ce dernier.

Il appartient dès lors au salrié de prouver qu'il a refusé la modification litigieuse et plus particulièrement qu'il a démissionné de son poste.

En ce qui concerne plus précisément la démission, il ne faut pas que le salarié pose un acte juridique de démission dans les forme et délai de l'article L.124-4 du contrat de travail ou que l'employeur résilie le contrat pour défaut d'acceptation de la modification.

Pour qu'il y ait, dans le cadre de l'article L.121-7 de ce code, rupture des relations de travail, il faut, mais il suffit, que le salarié, qui a fait connaître à l'employeur son désaccord sur la modification, quitte l'entreprise le jour où la modification doit entrer en vigueur.

En effet, ce n'est pas le simple refus d'accepter les nouvelles conditions de travail qui permet au salarié de mettre en œuvre le recours judiciaire prévu par l'article L.124-11(2), alinéa 1er du code du travail, mais uniquement la rupture ou cessation des relations de travail qui résulte de ce refus d'acceptation.

Le salarié est donc obligé de tirer les conséquences de son refus et de démissionner pour pouvoir exercer ce recours judiciaire.

En l'espèce, après avoir fait contester les conditions de la rupture de son contrat de travail par courrier du 26 octobre 2012 à savoir la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base de la modification la déclarant abusive, le requérant a, par courrier du 29 novembre 2012, réitéré ses contestations, déclaré refuser la modifiation et il n'a pas réintégré son lieu de travail auprès de l'employeur le 1er décembre 2012, date à laquelle la modification de son contrat devait entrer en vigueur, de sorte qu'il est censé avoir démissionné de son poste à cette date et

partant avoir clairement manifesté sa volonté de ne pas accepter la modification litigieuse.

Comme par l'effet de l'article L.121-7 précité, d'après lequel « *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.* », la rupture des relations de travail est donc imputable à l'employeur qui a pris l'initiative de modifier les relations de travail d'une façon jugée inacceptable par le salarié.

Dès lors, le fait pour l'employeur de notifier la modification refusée par le salarié est de ce fait requalifié rétroactivement et de plein droit en un licenciement qui fait courir le délai de forclusion de trois mois prévu visé à l'article L.124-11(2), alinéa 1er du code du travail (cf. C.S.J. 24 janvier 2002, n° 25364 NIGHT CLUB ST PETERSBURG c/ MANGEOT ; TRIB.TAVAIL LUXEMBOURG, 27.09.2011 n° 3375/2011).

Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que l'employeur a licencié le requérant le jour où il lui a notifié la modification substantielle de son contrat de travail, à savoir le 16 juillet 2012.

Ce licenciement du 16 juillet 2012, qui constitue un acte unilatéral émanant de la défenderesse, est irrévocable et a une valeur définitive.

En conséquence, il y a lieu de s'attacher aux conséquences juridiques de ce seul acte.

En application des articles L.121-7 et L.124-11(2) du code du travail, c'est partant la date de la notification par l'employeur de la motivation de la modification du contrat de travail du requérant qui fait courir le délai de forclusion de trois mois prévu par l'article L.124-11(2) précité, soit le 23 août 2012.

Le requérant avait partant un délai de trois mois à partir de cette notification pour introduire son action en justice.

Il devait partant l'introduire avant le 23 novembre 2012.

Or, d'après l'article L.124-11(2) précité, le délai de trois mois est valablement interrompu lorsque le salarié réclame par écrit contre son licenciement ou la motivation de ce congédiement auprès de son ancien employeur.

En application des articles L.121-7 et L.124-11(2) du code du travail, la réclamation du salarié contre les motifs de la modification de son contrat de travail introduite durant ce délai de trois mois fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année.

Cette réclamation peut être contenue dans la lettre même par laquelle le salarié notifie à l'employeur son refus d'accepter la modification lui imposée.

En l'espèce, le requérant a fait contester les motifs de ce qu'il qualifie être son licenciement par courrier de son mandataire de l'époque du 26 octobre 2012.

Dès lors que le salarié conteste formellement, par l'intermédiaire de son mandataire, tant la réalité que le sérieux des motifs invoqués à la base de la modification lui notifiée, et conclut au caractère irrégulier et abusif de cette modification, cette lettre du 26 octobre 2012, contrairement à ce qu'a décidé le tribunal du travail, vaut réclamation au sens de l'article L.124-11(2) du code du travail et a fait courir un nouveau délai d'une année à partir du 26 octobre 2012 pour introduire l'action en justice.

Le requérant devait partant l'introduire avant le 26 octobre 2013.

La requête du requérant ayant été déposée au greffe de la Justice de Paix de et à LUXEMBOURG en date du 22 octobre 2013, sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif est dès lors recevable.

Eu égard à ces considérations, c'est de façon erronée que le juge de première instance a décidé que la réclamation intervenue le 26 octobre 2012 est prématurée, alors que le salarié n'avait pas encore à cette date, notifié son refus d'accepter la modification lui imposée, et qu'il n'y avait partant pas encore de licenciement contre lequel il devait protester.

En effet , dès lors qu'en vertu de l'article L.121-7(3) du code du travail qui dispose que *« 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(2) du même code »*, la rupture des relations de travail est imputée à l'employeur dont la notification de la modification refusée par le salarié est de ce fait requalifié rétroactivement et de plein droit en un licenciement qui fait courir le délai de forclusion de trois mois prévu à l'article L.124-11 (2) du code du travail, respectivement qui court à partir de la notification de la motivation de la modification, la réclamation du salarié, qui peut être postérieure et qui peut être contenue dans la lettre même par laquelle celui-ci notifie à l'employeur son refus d'accepter la modification lui imposée, interrompt valablement le prédit délai de forclusion et fait courir un nouveau délai d'une année conformément à l'article L.124-11(2) du code du travail.

Il résulte de l'ensemble de ces considérations que l'employeur a licencié son salarié le jour où il lui a notifié la modification substantielle de son contrat de travail, à savoir le 16 juillet 2012, et non le 29 novembre 2012, date du refus du salarié

d'accepter cette modification, licenciement susceptible du recours judicaire visé à l'article L.124.11 du code du travail.

Il en résulte encore que le salarié confronté à une révision de son contrat de travail, n'est pas tenu d'attendre le jour de la notification de son refus, ou le jour où il cesse de travailler pour formuler sa réclamation ; seule une protestation formulée postérieurement à la motivation et avant l'expiration du délai de 3 mois prévu à l'article L.124-11(2) du code du travail peut interrompre le délai de forclusion initial, dès lors que l'interruption du délai de forclusion suppose que le délai ait commencé à courir.

Il s'y ajoute que l'article L.124-11 du code du travail impose au salarié de réclamer contre la modification lui imposée à une seule reprise et non à deux reprises, une fois contre la modification de l'article L.121-7 du code du travail et une deuxième fois et plus tard contre le licenciement.

Il en résulte encore que tous les salariés, quelle que soit la durée de leur préavis, 2, 4 ou 6 mois, sont soumis aux obligations de l'article L.124-11(2) du code du travail, peu importe la date à laquelle ils ont notifié leur refus d'accepter la modification, respectivement le moment où il ont cessé de travailler, de sorte qu'il n'y a pas rupture d'égalité entre les salariés en fonction de la durée de leur préavis, partant violation de l'article 10 bis de la constitution.

Dans la mesure où la modification du contrat de travail notifiée conformément à l'article L.121-7 du code du travail devient par une fiction de la loi un licenciement, rétroactivement au jour de la notification de la modification, c'est à bon droit que le salarié a pu protester contre ce licenciement potentiel avant de refuser la modification.

Le moyen d'irrecevabilité de la demande de A pour cause de forclusion est à rejeter, de sorte que la demande du salarié basée sur l'article L.124-11(2) du code du travail est, par réformation du jugement déféré, à déclarer recevable.

Afin de préserver le principe du double degré de juridiction, il importe de renvoyer le litige quant au fond devant le tribunal du travail autrement composé.

La partie A réclame, par réformation du jugement entrepris, une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance ainsi que pour l'instance d'appel une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Au vu de l'issue du présent litige, il ne paraît pas inéquitable d'allouer à la partie A, par réformation du jugement de première instance, une indemnité de procédure de 1.000 euros, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

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,

déclare l'appel recevable,

le dit fondé,

réformant :

déclare la demande de A recevable,

déclare la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance fondée à concurrence de 1.000 euros,

déclare sa demande basée sur l'article 240 du NCPC fondée pour l'instance d'appel à concurrence de 1.500 euros,

partant condamne la société anonyme B à payer à A une indemnité de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

déclare l'arrêt à intervenir commun à l'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

renvoie le litige en prosécution de cause devant le tribunal du travail autrement composé,

condamne la société anonyme B aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Jean-Marie BAULER qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Carlo HEYARD, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.