

Arrêt référé travail

Audience publique du 20 janvier deux mille dix

Numéro 35043 du rôle.

Composition:

Julien LUCAS, président de chambre;
Marie-Anne STEFFEN, premier conseiller;
Jean-Paul HOFFMANN, conseiller;
Daniel SCHROEDER, greffier.

E n t r e :

T), pris en sa qualité d'héritier de feu Monsieur G. T) et de feu Madame L. T)-P),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg en date du 21 juillet 2009,

comparant par Maître François PRUM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

J), demeurant à F-57100 Thionville,

intimée aux fins du susdit exploit THILL du 21 juillet 2009,

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

LA COUR DAPPEL :

J) a été au service des époux T)-P) en qualité de garde de jour et d'aide ménagère à partir du 1^{er} juillet 2007 jusqu'au 8 août 2008, date du décès de Madame T)-P).

Par requête du 13 mars 2009, J) a fait convoquer T) en sa qualité de d'héritier de la succession des époux T)-P) devant le tribunal du travail siégeant en matière de référé de Luxembourg pour s'entendre condamner à lui payer la somme de 4.248,42 EUR à titre d'indemnités dues suite au décès de l'employeur, pour se voir remettre certains documents et pour voir condamner le défendeur au paiement d'une indemnité de procédure.

Par ordonnance du 9 juillet 2009, le juge des référés a déclaré la demande en paiement d'une provision non sérieusement contestable à concurrence de 3.546,50 EUR à titre d'indemnité spéciale de rupture du contrat de travail et à concurrence de 701,92 EUR à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris et il a prononcé des condamnations provisionnelles, sous déduction des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu.

Par exploit d'huissier du 21 juillet 2009, T) a régulièrement relevé appel de cette ordonnance.

Il requiert la réformation de l'ordonnance intervenue et demande à la Cour de déclarer la demande de l'intimée irrecevable sinon non fondée pour cause de contestation sérieuse.

A l'appui de son appel, il conclut que le contrat de travail de l'espèce devrait s'analyser en contrat intuitu personae qui serait éteint automatiquement à la suite du décès des employeurs.

Or, l'article L. 125-1 du contrat de travail appliqué par le juge de première instance ne s'appliquerait qu'à l'hypothèse d'une cessation des « affaires » de l'employeur, c'est-à-dire dans le cas où l'activité de l'employeur aurait une finalité économique, et non dans le cas d'une activité de soins à prodiguer à l'employeur, le décès étant alors l'évènement qui mettrait fin ipso facto au contrat. Un tel salarié devrait d'ailleurs de toute façon s'attendre à ce que son employeur décède et il serait inéquitable de lui allouer l'indemnité prévue par l'article L. 125-1 puisqu'il pourrait alors cumuler celle-ci avec le salaire qu'il pourrait toucher auprès d'un nouvel employeur.

Il existerait donc pour le moins un problème d'interprétation de la loi qui échapperait au pouvoir du juge des référés.

Il demande, en cas de réformation, le remboursement des montants payés en exécution de l'ordonnance dont appel.

A l'audience, l'appelant a contesté en outre la compétence de la juridiction de travail pour connaître du litige au motif qu'il ne serait pas l'employeur mais uniquement l'héritier de celui-ci de sorte que le litige relèverait des juridictions ordinaires.

L'intimée demande la confirmation de l'ordonnance de première instance pour les motifs y développés.

Elle estime que l'article L. 125-1 du contrat de travail est parfaitement clair et ne demande aucune interprétation.

Elle réclame une indemnité de 750.- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Quant à la compétence de la juridiction de travail

Aux termes de l'article 25 du Nouveau Code de Procédure civile, le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail (...) qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

Aux termes de l'article 724 du Code civil, par le seul effet de l'ouverture de la succession tous les biens du défunt sont transmis à ses héritiers, qui sont tenus de toutes ses dettes et charges. Les héritiers peuvent, dès l'instant du décès, exercer les droits et actions du défunt.

Il résulte de la combinaison de ces deux articles que la juridiction de travail est bien la juridiction compétente pour connaître du litige, de sorte que c'est également le président de la juridiction de travail, siégeant en matière de référé, qui est compétent pour connaître de la demande de provision de la salariée.

Le moyen d'incompétence est par conséquent à rejeter.

Quant à l'interprétation de l'article 125-1 du Code du travail

Aux termes de l'article L. 125-1 du code du travail, le contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur.

Contrairement à l'appréciation de l'appelant, l'argument tiré de l'expression « cessation des affaires » n'en est pas un, puisqu'une simple lecture du texte qui ne fait point de distinction entre contrats de travail à caractère personnel et contrats de travail à caractère économique suffit pour comprendre le sens et la portée de celui-ci.

Si le texte luxembourgeois prévoit une résiliation avec effet immédiat du contrat de travail en cas de décès de l'employeur, c'est pour éviter que l'héritier ne soit obligé, comme cela peut être le cas dans d'autres systèmes juridiques, de le reprendre pour y mettre fin, s'il n'a pas intérêt à le maintenir. Dans le système luxembourgeois, c'est l'inverse. L'article L. 125-1 permet au successeur de continuer les affaires de l'employeur si tel est son choix. Dans les autres cas, le contrat reste résilié et le salarié a droit au maintien des salaires ou traitements se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent, de même qu'à l'attribution d'une indemnité égale à cinquante pour cent des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre conformément aux dispositions de l'article L. 124-3.

Quelle que soit donc la nature de la prestation que le salarié est amenée à effectuer dans l'intérêt de l'employeur, les indemnités prévues à l'article L. 125-1 sont dues.

L'ordonnance de première instance est par conséquent à confirmer.

Quant à l'indemnité de procédure

Au vu des éléments de la cause, il serait inéquitable de laisser les frais qui ne peuvent être répétés en instance d'appel à charge de l'intimée de sorte que sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile est à déclarer fondée pour la somme de 750.- EUR.

PAR CES MOTIFS :

La Cour d'appel, septième chambre, siégeant en matière d'appel de référé, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel en la forme,

le déclare non fondé et confirme l'ordonnance entreprise ;

condamne T) à payer à J) la somme de 750.- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile ;

condamne T) aux frais et dépens de l'instance d'appel.