Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du six octobre deux mille onze

Numéro 36282 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

A, employé privé, demeurant à B-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Nadine TAPELLA, en remplacement de l'huissier de justice Yves TAPELLA de Luxembourg du 25 juin 2010,

comparant par Maître Charles KAUFHOLD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B, avocat à la Cour, demeurant à L-2229 Luxembourg, 2, rue du Nord, en sa qualité de liquidateur de la société anonyme de droit luxembourgeois C Luxembourg S.A.,

intimée aux fins du prédit exploit TAPELLA,

comparant par Maître B, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

A et la société C Luxembourg S.A. ont conclu en date du 25 juillet 2008 un contrat de travail avec effet au 1er octobre 2008 qui stipulait une période d'essai de 6 mois avec une faculté de résiliation moyennant un préavis contractuel de 3 mois.

Le 30 octobre 2008, l'employeur a résilié le contrat à l'essai avec un préavis de 24 jours.

Par jugement du 12 décembre 2008, la dissolution et la liquidation de la C Luxembourg S.A. a été prononcée. Le 31 décembre 2008, A a déposé une déclaration de créance pour un montant total de 31.288 euros. Les liquidateurs ont admis la créance à hauteur d'un montant de 2.204,37 euros et ils l'ont contestée pour le surplus.

Par jugement du 2 décembre 2009, le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, a renvoyé les parties devant le tribunal du travail de Luxembourg.

Par jugement du 26 mai 2010, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré nul l'article 9 du contrat de travail en ce qui concerne la durée excédant un mois du préavis de résiliation pendant la période d'essai. La créance a été fixée à la somme de 15.785,14 euros.

De ce jugement, A a relevé appel par exploit d'huissier du 25 juin 2010.

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir prononcé la nullité de l'article 9 du contrat de travail qui prévoit une période d'essai de 6 mois et dans le cas d'une rupture des relations de travail par l'une des deux parties pendant cette période d'essai, un préavis de 3 mois. L'appelant soutient que la nullité de l'article L.121-3 du code du travail est une nullité de protection du salarié qu'il est le seul habilité à invoquer.

Il est encore fait grief aux premiers juges d'avoir méconnu l'article L.121-3 du code du travail qui permet aux parties de déroger aux dispositions de la loi dans un sens plus favorable au salarié.

L'intimée s'oppose à la demande en s'appuyant sur l'article L.121-5(4) du code du travail qui prévoit qu'il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L.124-3 et L.124-4 et que dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur : « à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines ; à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois ».

D'après l'intimée, la clause 9 du contrat de travail est nulle comme l'ont dit les premiers juges. Elle fait valoir que cette clause est défavorable au salarié, puisqu'elle l'oblige également à respecter un préavis de 3 mois.

L'appelant s'oppose à ces moyens en invoquant un arrêt de la Cour de Cassation du 25 mai 2009, numéro 2631.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation a dit « que l'article L.121-3 du code du travail autorise les parties à un contrat de travail à déroger aux dispositions du Livre 1er, Titre II du code du travail dans un sens plus favorable au salarié ; que la stipulation conventionnelle en faveur du salarié d'un délai de préavis plus long que celui issu de la loi n'enlève pas à l'employeur la faculté de résilier le contrat de travail à durée indéterminée ».

En l'espèce, le problème est identique et c'est à tort que l'intimée soutient que l'article L.121-5(4) du code du travail, qui prévoit un préavis maximum d'un mois, s'opposerait à ce que les parties conviennent d'un préavis plus long. L'article L.121-3 pose le principe général que les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions de la loi dans le sens plus favorable au salarié. Par contre, est nulle toute clause contraire pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié où à aggraver ses obligations.

En l'espèce, la clause n'est pas défavorable au salarié, puisqu'en cas de résiliation de sa part, il n'est tenu de respecter que le préavis légal, la clause de préavis de 3 mois étant considérée dans son chef comme plus défavorable. Par contre, en cas de résiliation de la part de l'employeur, la clause conventionnelle doit être respectée.

Le jugement entrepris doit partant être réformé sur ce point. Les montants réclamés de ce chef par l'appelant n'étant pas autrement contestés, il y a lieu de fixer la créance à la somme de 49.376,37 euros.

L'appelant conclut également à la réformation du jugement en ce qui concerne l'indemnité de congés non pris. D'après lui, cette indemnité doit être calculée jusqu'à la fin de la période de préavis prévue au contrat. Le droit au congé s'éteint au jour où le contrat de travail prend fin. En l'espèce, les relations de travail ont cessé le 30 novembre 2008. Le non respect du préavis conventionnel donne droit à indemnité, mais il ne peut être inclus dans le calcul de l'indemnité pour congé non pris. Le jugement entrepris doit partant être confirmé sur ce point.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. La demande de l'intimée doit être rejetée eu égard à l'issue du litige. Celle de l'appelant n'est pas non plus fondée, vu qu'il n'a pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser lesdits frais à sa charge.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat délégué à la mise en état,

reçoit l'appel ;

le dit partiellement fondé ;

fixe la créance de A à l'égard de la société anonyme C Luxembourg S.A. actuellement en liquidation à la somme de 49.376,37 euros, sous réserve des retenues fiscales et sociales à opérer par l'employeur et de tout montant d'ores et déjà payé ;

confirme la décision entreprise en ce qui concerne l'indemnité pour congés non pris fixée à la somme de 2.551,81 euros ;

rejette les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne l'intimée à tous les frais et dépens de l'instance d'appel.