Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-neuf novembre deux mille douze

Numéro 37067 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 17 janvier 2011,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

et:

A., demeurant à D-(…),

intimé aux fins du prédit exploit TAPELLA,

comparant par Maître François DELVAUX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par exploit d'huissier du 17 janvier 2011, la société anonyme SOC1.) a régulièrement relevé appel d'un jugement du 7 décembre 2010 par lequel le tribunal du travail de Luxembourg l'a condamnée à payer à son ancien salarié A. 8.093,32 € à titre indemnité compensatoire de préavis.

Elle demande à la Cour, par réformation, de déclarer la demande de l'intimé non fondée et de la décharger de la condamnation prononcée à son encontre. Elle sollicite encore l'allocation de 1.500 € sur base de l'article 240 du NCPC.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris et sollicite de son côté l'allocation de 1.000 € sur base de l'article 240 précité.

A., qui avait été au service de la société SOC1.) comme chauffeur routier depuis le 1er août 2006, a exposé dans sa requête avoir démissionné de son poste de travail le 6 avril 2010 avec effet au 31 août 2010, mais que par un courrier en réponse du 16 avril 2010, l'employeur avait pris acte de sa démission tout en modifiant unilatéralement la prise d'effet de celle-ci en l'avançant au 14 mai 2010, qu'il lui était loisible d'annoncer à son employeur plusieurs mois à l'avance son intention de quitter son emploi et que ce dernier ne pouvait rompre unilatéralement la relation de travail avec effet au 14 mai 2010 en l'absence d'indication d'un éventuel désavantage découlant pour lui du délai de préavis plus long que le délai légal (4,5 mois au lieu d'un mois) observé par son salarié.

L'employeur a soutenu avoir simplement appliqué le délai de préavis légal et qu'en rallongeant celui-ci, le requérant aurait de manière unilatérale dérogé à la loi. Il a soutenu en ordre subsidiaire avoir clairement indiqué dans un courrier du 30 avril 2010 les raisons de son refus d'accorder à son ancien salarié l'allongement du délai de préavis et notamment les désavantages découlant pour lui de l'allongement de ce délai.

Les juges de première instance ont retenu qu'un salarié pouvait démissionner moyennant un préavis plus long que celui prévu par la loi, le délai de préavis étant présumé constituer un avantage pour celui qui reçoit la lettre de licenciement ou de démission en ce qu'il est destiné à lui permettre de disposer d'assez de temps pour rechercher soit un nouvel emploi, soit un nouveau salarié, qu'il appartient dès lors à l'employeur, soit d'accepter la démission telle quelle, soit d'indiquer une raison valable pour la refuser dans la forme proposée, qu'en l'espèce l'employeur, à défaut d'avoir, contrairement à son affirmation, indiqué dans ses courriers des 16 et 30 avril 2010 une raison pour laquelle le délai de préavis allongé aurait été désavantageux pour lui, ne pouvait rompre unilatéralement la relation de travail avec effet au 14 mai 2010, de sorte que son courrier du 16 avril 2010 constituait un licenciement abusif ouvrant droit pour le salarié à l'allocation d'une indemnité compensatoire pour la partie du délai de préavis restant à courir.

Il convient de retenir dès l'ingrès que l'article L.121-3. du Code du travail qui dispose que *les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié* n'est pas

applicable en l'espèce, dès lors que cette faculté relève de la liberté conventionnelle.

La démission est un acte unilatéral du salarié qui porte à la connaissance de l'employeur sa volonté de mettre fin aux relations de travail. A défaut de stipulations dérogatoires dans le contrat de travail ayant lié les parties, A., qui travaillait pour la société depuis moins de cinq ans, devait, par application des articles L.124-4 et 124-3 du Code du travail, respecter le délai de préavis légal d'un mois.

Certaines décisions jurisprudentielles ont considéré que le salarié était libre de donner un préavis plus long et que « l'employeur ne pouvait se plaindre de ce que son salarié lui eût donné un préavis plus long que *la loi* ne l'y obligeait » (Cour de Cassation fr., chambre sociale, 21 novembre 1984, B.C. 1984, V, no 448 ; 2 février 1993, Jurisdata 1993-001143), l'employeur qui avait considéré le contrat de travail résilié à la fin du délai de préavis légal ayant, dans ces espèces, été condamné à régler au salarié l'indemnité consécutive à la rupture anticipée du préavis dont il avait pris l'initiative.

L'argumentaire à la base de ces décisions – qui consiste à soutenir que la démission moyennant un préavis plus long ne peut être que favorable à l'employeur – est discutable en ce que le salarié impose à l'employeur de le garder à son service pour une période dépassant la durée légale du préavis alors même qu'il a, bien avant l'arrivée du terme du contrat, manifesté sa volonté de quitter l'entreprise et qu'il modifie ainsi de façon unilatérale les conditions d'exécution du contrat de travail en ce que sa décision peut engendrer chez l'employeur des doutes quant à sa motivation au travail, voire ébranler sa confiance dans sa loyauté pour la période contractuelle restant à courir. L'employeur peut dès lors légitimement refuser la démission avec le délai de préavis tel qu'unilatéralement fixé par le salarié, sans devoir motiver son refus.

Ceci implique qu'en cas de démission, le salarié n'est pas en droit d'imposer à l'employeur un préavis différent de celui prévu par la loi. (Cour de Cassation fr., chambre sociale, 1er juillet 2008, Jurisdata 2008-044671 ; B.C. 2008, V, 143 ; Jurisclasseur travail, fasc. 32-1, numéros 77 ss., spéc. 82).

Il s'ensuit qu'en l'espèce l'employeur, en ramenant le délai de préavis allongé à la durée légale, n'a fait qu'appliquer la loi et que son courrier du 16 avril 2010 ne saurait partant être qualifié de licenciement, de sorte que la demande de l'intimé en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis est, par réformation, à déclarer non fondée.

L'intimé succombant en instance d'appel et devant en supporter l'intégralité des frais et dépens, sa demande basée sur l'article 240 du NCPC n'est pas fondée.
Celle de la société appelante est également à rejeter, à défaut par celle-ci de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 précité.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel ;

le dit fondé ;

réformant :

dit la demande de A. en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis non fondée et l'en déboute ;

déboute A. et la société anonyme SOC1.) de leurs demandes respectives basées sur l'article 240 du NCPC ;

condamne A. aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Guy CASTEGNARO, avocat constitué, sur son affirmation de droit.