

Arrêt de la Cour d'Appel.

Numéro 15100 du rôle.

Exempt - appel en matière de travail.

Audience publique du quatorze juillet mil neuf cent quatre-vingt-quatorze.

Présents:

Emile PENNING, président de chambre;
Marie-Paule ENGEL, première conseillère;
Andrée WANTZ, première conseillère
Brigitte COLLING, greffière.

entre :

A, employée privée, demeurant à x, appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Roland FUNK de Luxembourg en date du 21 janvier 1993, comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à Luxembourg,

et:

B, ayant été établie et ayant eu son siège social à x, actuellement sans siège connu, intimée aux fins du susdit exploit Roland FUNK, comparant par Maître Alex KRIEPS, avocat à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 13 mars 1992, A a demandé la condamnation de son ancien employeur l'association sans but lucratif B à lui payer, en raison d'un licenciement qu'elle qualifie d'abusif, 30.000.- francs à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et 110.000.- francs à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel. Elle a exposé avoir été licenciée avec effet immédiat par lettre du 19 février 1992 et que ce licenciement est intervenu en infraction aux dispositions de la loi du 2 mars 1982 relative aux licenciements collectifs et aux dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Par jugement du 24 décembre 1992 le tribunal du travail de Luxembourg, après avoir constaté que le licenciement était intervenu en période d'essai, a dit la demande recevable mais non fondée. Pour décider ainsi, les premiers juges ont dit que les dispositions protectrices de la loi sur les licenciements collectifs ne s'appliquent pas au contrat à l'essai de même que l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 ne peut trouver application dans le cadre de la rupture d'un contrat à l'essai.

Par acte d'huissier du 21 janvier 1993, A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement. Elle critique la décision des premiers juges et conclut à voir condamner son employeur, par réformation du jugement, à lui payer 56.929.- francs, dont 26.929.-francs pour dommage

matériel et 30.000.- francs pour dommage moral. Elle demande encore sa condamnation à lui payer 32.609.- francs sur base de l'article 131-1 du code de procédure civile.

La société intimée conclut à la confirmation du jugement et demande à son tour la condamnation de l'appelante à lui payer 25.000.- francs sur base de l'article 131-1 du code de procédure civile.

-Quant à l'applicabilité de la loi du 2 mars 1982 sur les licenciements collectifs:

Il est constant en cause que l'employeur a licencié en date du 19 février 1992 au moins dix employés, ce qui normalement met l'employeur dans l'obligation de respecter les formalités prévues à la loi sur les licenciements collectifs.

C'est cependant à bon droit que les premiers juges ont décidé que les formalités prévues par le législateur en cas de licenciements collectifs ne s'appliquent pas à la résiliation d'un contrat à l'essai.

Pendant la période d'essai il n'y a pas encore formation d'un contrat de travail en bonne et due forme et les règles applicables au contrat de travail et plus particulièrement celles concernant la résiliation d'un contrat de travail ne sont applicables que dans la mesure où l'article 34, qui régit le contrat à l'essai, y renvoie expressément. Le propre du contrat à l'essai est que l'article 34 prévoit ses propres règles pour la résiliation et ne renvoie qu'exceptionnellement au régime général des contrats de travail.

L'article 34 ne renvoie pas à la loi du 2 mars 1982. Les premiers juges ont ainsi dit à juste titre que l'employeur, en présence d'un contrat à l'essai, n'a pas l'obligation de respecter les formalités des licenciements collectifs qui d'ailleurs sont incompatibles avec les particularités du contrat à l'essai.

-Quant à l'application de l'article 27 de la loi sur le contrat de travail:

L'appelante fait valoir que l'employeur qui l'a licenciée avec effet immédiat aurait dû, conformément à l'article 27, énoncer avec précision les motifs du licenciement.

Les premiers juges ont fait une juste analyse des articles 18 et 34 de la loi sur le contrat de travail. L'article 34, qui régit le régime du contrat à l'essai, ne renvoie pas à l'article 27. La particularité essentielle du contrat à l'essai réside notamment dans le fait que les parties sont libres de rompre le contrat sans avoir à fournir une motivation. L'employeur n'a que la seule obligation de respecter la forme de la lettre recommandée et les délais de préavis prévus à l'article 34 même. Le licenciement n'est par conséquent pas abusif sur base de l'article 27 de la loi sur le contrat de travail.

Il est vrai que dans la lettre de licenciement l'employeur n'a pas respecté le délai de préavis légal, mais il a par la suite payé à la partie appelante un montant égal au salaire qu'elle aurait touché pendant ce préavis ce qui constitue une juste indemnisation pour le non-respect du préavis.

-Quant aux indemnités de procédure:

Comme l'appel est déclaré non fondé la demande de l'appelante à se voir payer une indemnité de procédure est à rejeter, le bénéfice des dispositions de l'article 131-1 du code de procédure civile ne pouvant être demandé que par celui qui a obtenu gain de cause.

La partie intimée est également à débouter de sa demande. Elle n'a ni déclaré ni prouvé pourquoi il est inéquitable pour elle de supporter les frais et dépens non compris dans la condamnation aux frais et dépens.

Par ces motifs:

la Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, reçoit l'appel;

dit qu'il n'est pas fondé;

confirme le jugement du 24 décembre 1992;

dit que les demandes en indemnité de procédure ne sont pas fondées, en déboute l'appelante et l'intimée;

condamne l'appelante aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Alex KRIEPS avocat constitué, qui affirme en avoir fait l'avance.