

N° d'ordre

Numéro du répertoire 2022 / 56
R.G. Trib. Trav. 19/218/A
Date du prononcé 23 mars 2022
Numéro du rôle 2021/AU/14
En cause de : I. C/ IQ SOLUTIONS SPRL

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

COVER 01-00002624603-0001-0019-01-01-1



+ contrat de travail employé - application du Code du travail luxembourgeois -
rupture par le travailleur avant le début de l'exécution - application du droit du
travail et pas du droit commun - notification d'un préavis ou paiement d'une
indemnité compensatoire de préavis

Code du travail luxembourgeois, notamment articles L. 121-2 à L-121.5 ; L.
124-1 à L.124-6, L.122-13
Article 1134 du Code civil

EN CAUSE :

Monsieur I, RRN _____ domicilié à _____

Partie appelante, ci-après dénommée Monsieur I. ou le travailleur
comparaissant par Maître Corentin VERDURE, avocat, qui se substitue à Maître Pierre
NEYENS, avocat à 6700 ARLON, Rue des Déportés 131

CONTRE :

LA SARL IQ SOLUTIONS, inscrite au R.C. sous le n° B88072, dont le siège social est établi à
L-3364 LEUDELANGE (Grand-Duché de Luxembourg), Rue du Château d'Eau 2-4,

Partie intimée, ci-après dénommée la société IQS ou l'employeur
comparaissant par Maître Anne-Catherine LEPAGE, avocat à 6760 VIRTON, Grand-Rue 13

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 23
février 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 08 janvier 2021 par le
tribunal du travail de Liège, division Arlon, 3^e chambre (R.G. 19/218/A) ;

PAGE 01-00002624603-0002-0019-01-01-4



- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 1^{er} mars 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 04 mars 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 24 mars 2021 ;
- l'ordonnance rendue le 25 mars 2021 sur pied de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 23 février 2022 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 26 mars 2021 ;
- les conclusions principales de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 07 juin 2021 ;
- les conclusions d'appel de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 16 septembre 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 27 octobre 2021 (via DPA-Deposit) et le 8 novembre 2021 (en original) ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 14 décembre 2021 ;
- les conclusions récapitulatives d'appel de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 27 janvier 2022 ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience publique du 23 février 2022.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs plaidoiries à l'audience publique du 23 février 2022.

A cette audience, elles ont marqué leur accord sur la remise et/ou l'envoi des conclusions et/ou pièces hors des délais prévus par l'ordonnance de mise en état et de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

I. LA DEMANDE ORIGINALE – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

I.1. La demande originale et son parcours judiciaire

1.

En date du 30.11.2018, la société IQS a introduit, à l'encontre de Monsieur I., une demande d'injonction de payer européenne auprès du tribunal de première instance du Luxembourg, division d'Arlon sur base d'une facture émise le 03.10.2018 – et adressée par courrier recommandé du 05.10.2018 – pour un montant total de 9.349,58 € représentant une indemnité de rupture abusive du contrat de travail selon accords et d'une mise en demeure de payer cette facture adressée par courrier recommandé du 12.11.2018.



Le tribunal de première instance d'Arlon a délivré une injonction de payer en date du 17.12.2018. Elle a été notifiée par pli judiciaire daté du 18.12.2018.

2.

Monsieur I. a formé opposition à cette injonction de payer européenne en date du 15.01.2019. Il conteste la créance. Il soutient l'application du droit luxembourgeois et la compétence des juridictions du travail luxembourgeoises.

3.

Par jugement du 11.12.2019, le tribunal de première instance du Luxembourg, division Arlon s'est déclaré matériellement incompétent, sur base des règles nationales de compétence, pour connaître de la cause et a ordonné son renvoi devant le tribunal du travail d'Arlon. En effet, le litige est relatif à un contrat de travail et relève de la compétence spéciale des juridictions du travail.

Il a préalablement reçu l'opposition à l'injonction de payer conformément aux articles 6 et 16.2 du règlement européen n° 1896/2006 qui désigne bien la juridiction d'origine pour recevoir l'opposition.

I.2. Le jugement dont appel

Par jugement du 08.01.2021, le tribunal du travail a :

- dit l'opposition à l'injonction européenne de payer délivrée par le tribunal de première instance du Luxembourg, division Arlon, le 17.12.2018, recevable
- dit la demande de la société IQS recevable et fondée
- condamné Monsieur I. à payer à la société IQS la somme de 9.349,58 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12.11.2018, à titre d'indemnité de rupture
- condamné Monsieur I. à payer à la société IQS la somme de 1.080,00 € à titre de dépens
- condamné Monsieur I. au paiement de la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 20,00 €.

I.3. Les demandes en appel

I.3.1° - La partie appelante : Monsieur I.

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, Monsieur I. demande à la cour de :

- dire son appel recevable et fondé
- réformer le jugement entrepris
- dire son opposition recevable et fondée
- dire la demande originaire de la société IQS non fondée et la débouter de l'ensemble de ses prétentions



- condamner enfin la société IQS aux entiers frais et dépens des deux instances liquidés comme suit:

- Mise au rôle : 120,00 €
- Indemnité de procédure T.P.I. : 1.430,00 €
- Indemnité de procédure Tribunal du Travail: 1.430,00 €
- Indemnité de procédure d'appel : 1.430,00 €
- TOTAL = 4.410,00 €

1.3.2° - La partie intimée : la société IQS

Par voie de conclusions reçues au greffe de la cour le 07.06.2021, la société IQS a introduit une demande nouvelle. Elle demande la condamnation de Monsieur I. au paiement de la somme de 4.500€ à titre de dommages et intérêts dus pour procédure d'appel téméraire et vexatoire.

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, l'employeur demande à la cour de dire l'appel formé par Monsieur I. recevable mais non fondé, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il le condamne au paiement de la somme de 9.349,58€ en principal à majorer des intérêts calculés au taux légal à dater de la mise en demeure, soit à dater du 12/11/2018.

Il est demandé de dire la demande nouvelle formée par la société IQS recevable et fondée et donc de condamner Monsieur I. au paiement d'une indemnité fixée forfaitairement à la somme de 4.500€ pour appel téméraire et vexatoire.

Il est également demandé de le condamner aux entiers frais et dépens des instances liquidés comme suit :

-Indemnité TPI Arlon 1.430,00 euros
-Indemnité d'instance 430,95 euros
-Indemnité d'appel 430,95 euros
TOTAL 2.291,90 euros.

II. LES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE

La société IQS expose être une société de consultance, active dans l'industrie des fonds d'investissement et bancaires au Grand-Duché de Luxembourg. Concrètement, elle fournit à ses clients des prestations de services intellectuelles.

Les consultants qu'elle engage effectuent des missions chez ses clients. Ces missions peuvent consister dans le développement ou la mise en place de projets, la mise en place de procédure, au développement et à la mise en place d'outils spécifiques

La société IQS expose avoir été en contact avec Monsieur I. depuis le 30.05.2018 pour négocier un contrat de travail. Elle avait l'intention de recruter quelqu'un qui devait prendre



la responsabilité de bâtir une ligne de service « Compliance et Regulatory Services » et le profil de Monsieur I. répondait à ce projet.

Par mail du 07.07.2018, Monsieur I. expose la nécessité de disposer d'une fonction MLRO.

Le 13.06.2018, les parties ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée, avec une entrée en service prévue le 01.09.2018, sans clause d'essai.

Le délai de préavis que Monsieur I. devait presté auprès de son précédent employeur courait du 01.07.2018 au 31.08.2018.

Monsieur I. est engagé en qualité de directeur.

Le contrat prévoit ceci en son article 1.2:

« L'attention du Salarié est attirée sur le point suivant : en signant le présent contrat de travail, le Salarié s'engage à fournir ses services à l'Employeur à dater du 1er septembre 2018.

Dès la signature du présent contrat, l'Employeur planifie l'organisation de ses activités auprès de sa clientèle en fonction de cet engagement du Salarié.

Si pour quelque raison que ce soit, le Salarié ne respecte pas les termes du contrat signé en faisant savoir à l'Employeur qu'il a ou va accepter une autre offre professionnelle ou en ne se présentant tout simplement pas au travail à la date prévue, les parties conviennent que le Salarié sera redevable envers l'Employeur d'une indemnité correspondant au préjudice subi par ce dernier.

De commun accord, les parties conviennent conventionnellement de calculer le montant du préjudice subi par l'Employeur de la façon décrite ci-après, sans préjudice pour l'Employeur de pouvoir réclamer un montant supérieur, si son préjudice réel dépasse le montant conventionnellement fixé ci-après:

Un mois du salaire brut convenu (ce qui correspond à la période de préavis que le Salarié aurait dû respecter conformément à l'article L-124-4 du code du travail). »

L'article 2.2 prévoit comme lieu de travail les bureaux de l'employeur ou auprès des clients de l'employeur établis au Grand-Duché du Luxembourg ou à l'étranger.

L'article 12 prévoit la possibilité de résilier le contrat avec préavis ou pour motif grave, sans préavis, conformément aux articles L.124-3, L.124-4 et L.124-10 de la loi du 31.07.2006 portant introduction d'un Code du travail.

L'article 15.1 du contrat prévoit l'application de cette même loi du 31.07.2006 portant introduction d'un Code du travail pour tout ce qui n'est pas spécialement prévu dans le contrat.

L'article 15.3 prévoit la compétence des tribunaux du Grand-Duché du Luxembourg pour connaître des litiges éventuels nés de l'exécution ou de l'interprétation du contrat.

Le 04.07.2018, en interne, l'employeur discute de l'affectation possible de Monsieur I. sur base d'une demande d'un client.

Le 11.07.2018, Monsieur I. négocie avec son employeur la commande d'un véhicule de société : il fournit l'offre reçue pour le véhicule qu'il souhaite commander.



Par un e-mail daté du 16.07.2018, Monsieur I. informe son employeur que suite à des problèmes d'ordre privé – des soucis familiaux qui vont l'obliger à se rendre à Charleroi 2 à 3 fois par semaine – il ne pourra pas exécuter le contrat de travail et demande à son employeur d'accuser réception de sa décision et de lui confirmer la rupture de commun accord du contrat conclu le 13.06.2018.

Par une lettre recommandée datée du 20.07.2018, envoyée en date du 23.07.2018 et réceptionnée le 24.07.2018, Monsieur I. a informé son employeur qu'il souhaitait résilier sans préavis son contrat de travail qui, en conséquence, ne prendra pas effet, sans aucune indemnité de sa part.

Il demande à son employeur de lui notifier par écrit avant le 15.08.2018 s'il désire faire prester un préavis.

Par courrier recommandé daté du 03.10.2018, l'employeur a acté une résiliation abusive du contrat de travail et réclamé la somme de 9.349,58 € en application de l'article 1.2 du contrat de travail. Il est précisé que le Code du travail applicable ne permet pas la résiliation unilatérale d'un contrat de travail n'ayant pas débuté.

Par courrier recommandé du 30.10.2018, Monsieur I. affiche son étonnement. Il précise que la législation en vigueur lui permet de résilier un contrat de travail ce qu'il a fait notamment par courrier recommandé du 23.07.2018 dans lequel il demandait si l'employeur souhaitait ou non la prestation d'un préavis. Aucune réponse n'a été fournie. L'employeur ne peut se prévaloir d'aucun dommage.

En date du 12.11.2018, par courrier recommandé, l'employeur a adressé une mise en demeure de payer la facture émise le 03.10.2018.

Par courrier recommandé du 28.11.2018, Monsieur I. a contesté cette demande de paiement et donc cette facture et cette mise en demeure, conformément à son courrier du 30.10.2018.

III. LA POSITION DES PARTIES

III.1. La position de la partie appelante, le travailleur

Les moyens et/ou arguments développés sont les suivants, sur base de la jurisprudence invoquée (deux arrêts de la cour d'appel luxembourgeoise des 06.06.2013 et 06.03.2014) :

- Monsieur I., en sa qualité de travailleur, a le droit de rompre le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée conformément à l'article L.124-4 du Code du travail
- la clause litigieuse qui impose le paiement d'une indemnité de préavis doit être déclarée nulle en application de l'article L-121.3 du Code du travail puisqu'elle aggrave la situation du



salarié qui n'a pas l'obligation de respecter un délai de préavis préalablement à la prise d'effet du contrat

-sous l'angle de l'abus que constituerait une démission anticipée par le salarié, il appartient à l'employeur de démontrer son dommage, *quod non* en l'espèce

-à titre infiniment subsidiaire, ce dommage devrait être limité à une somme forfaitaire de 500€

-il est demandé de compenser les dépens ou à tout le moins de réduire le montant de l'indemnité de procédure à la somme de 1.260€ vu l'enjeu ainsi réduit

-à titre subsidiaire, s'il fallait appliquer la clause litigieuse, Monsieur I. soutient

- qu'il n'a commis aucune faute en démissionnant anticipativement, il n'avait aucune intention de nuire à son employeur et n'a pas adopté un comportement blâmable ; il a d'ailleurs proposé de prêter un préavis
- que l'employeur ne démontre en rien le principe même de la réalité de son préjudice ce qui exclut de l'évaluer forfaitairement.

L'employeur ne démontre en rien les pertes financières considérables qu'il avance pas plus qu'il ne démontre que Monsieur I. était destiné à une mission spécifique déjà conclue avec un client déterminé.

III.2. La position de la partie intimée, l'employeur

Les moyens et/ou arguments développés sont les suivants :

-il n'est plus contesté que les juridictions du travail belges sont compétentes

-il n'est plus contesté que la loi luxembourgeoise s'applique et plus particulièrement le Code du travail luxembourgeois

-le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de possibilité de mettre fin unilatéralement au contrat préalablement à la date de prise de cours de celui-ci et ne prévoit *a fortiori* pas de respect d'un délai de préavis pendant cette période qui précède celle prévue à l'article L.121-5 du contrat de travail¹

-le droit commun s'applique conformément à la jurisprudence luxembourgeoise invoquée (arrêts de la cour d'appel du 26.03.2009, du 06.03.2014, du 18.10.2018 et du 01.07.2021) et plus spécifiquement l'article 1134 du Code civil

-le contrat de travail a expressément prévu cette hypothèse dans sa clause litigieuse qui est donc conforme au droit commun, sans aggraver la situation du salarié

-la résiliation du contrat, dans le contexte de l'espèce, intervenue moins d'un mois et demi avant la prise de cours de celui-ci, peut pareillement être considérée comme une violation par l'employé de son devoir de loyauté vis-à-vis de l'employeur, et donc fautive, voire abusive : Monsieur I. a agi de manière intempestive et avec une légèreté blâmable ce qui engage sa responsabilité contractuelle et donne lieu au paiement d'une indemnité à son employeur

¹ Cet article L.121-5 traite de la période d'essai.



- la société IQS ne doit donc pas justifier de son préjudice au regard de cette clause contractuelle qui est au demeurant conforme au délai de préavis que le salarié aurait dû respecté en début d'exécution du contrat de travail
- la société IQS a, en fait, supporté des conséquences financières considérables puisqu'elle disposait d'un très court délai pour rechercher un profil similaire à celui de Monsieur I. et tenir ses engagements, ce qui ne fut pas possible
- la demande d'indemnisation pour appel téméraire et vexatoire est parfaitement justifiée au regard de l'argumentation développée par Monsieur I., laquelle notamment faisait référence, en terme de requête d'appel à une législation qui n'est plus d'application depuis le 1er septembre 2006.

IV. LA DECISION DE LA COUR

IV.1. La recevabilité de l'appel et de la demande nouvelle introduite par l'employeur

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Il en va de même de la demande nouvelle introduite par l'employeur en degré d'appel (demande de dommages et intérêts pour procédure d'appel téméraire et vexatoire).

IV.2. Le fondement de l'appel

IV.2.1° - La compétence judiciaire

La compétence matérielle et territoriale des juridictions du travail de l'ordre judiciaire belge n'est pas (plus) contestée et est d'ailleurs conforme à l'article 22 du règlement n° 1215/2012 du Parlement européen et du conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

Comme l'a relevé le jugement dont appel, l'action est engagée par l'employeur, le travailleur est domicilié en Belgique et en l'absence de moyen contraire, les juridictions belges sont compétentes.

Au sein des juridictions belges, la compétence du tribunal du travail est fixée sur renvoi du Tribunal de Première Instance et est, du reste, conforme à l'article 578, 1° du Code judiciaire, le litige portant sur l'exécution d'un contrat de travail.



IV.2.2°- La loi applicable et son interprétation

1.

Le jugement dont appel a appliqué le droit luxembourgeois. Il n'est pas (plus) contesté que la loi luxembourgeoise s'applique au présent litige.

Cette décision est au demeurant conforme à l'article 8 du Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I)).

2. Le Code civil

L'article 1134 du Code civil luxembourgeois est identique à l'article 1134 du Code civil belge et prévoit que « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites».

3. Le Code du travail luxembourgeois

L'article L. 121-2 précise que le contrat de travail est conclu sans détermination de durée. Toutefois, dans les cas et sous les conditions visées au chapitre 3 du titre II, il peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

L'article L. 121-4 (1) prévoit que le contrat de travail, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, doit être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

Le point (2) de cet article énumère les mentions que le contrat de travail doit contenir dont la date du début de l'exécution et la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis.

L'article L. 121-3 prévoit que les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre (Titre II – Contrat de travail) dans un sens plus favorable au salarié. Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations

L'article L. 121-5 et l'article L. 122-11 pour le contrat conclu à durée déterminée, prévoient la possibilité d'assortir le contrat d'une clause d'essai.

L'article L.121-5 (4) précise qu'il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L. 124-10 et fixe les délais de préavis à respecter (un mois au maximum).



L'article L. 124-1 prévoit que le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies.

L'article 124-3 (1) prévoit que l'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

Le point (2) fixe les délais de préavis : en cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

Le point (3) prévoit la prise de cours des délais de préavis.

A l'égard du salarié: le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour; le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.

L'article L. 124-4 prévoit que le salarié doit résilier le contrat de travail par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception de la notification. En cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis égal à la moitié du délai de préavis auquel le salarié peut prétendre conformément aux dispositions du paragraphe (2) de l'article L. 124-3. Les délais de préavis visés à l'alinéa qui précède prennent cours conformément aux dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 124-3.

Un préavis d'un mois est donc à donner par un travailleur qui démissionne lorsque son ancienneté est inférieure à 5 ans.

L'article L. 124-6 prévoit que la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 (motif grave) ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

L'article L. 122-13 prévoit qu'hormis le cas visé à l'article L. 124-10 (motif grave), le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme. L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme. L'inobservation par le salarié des dispositions de l'alinéa 1er ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice réellement subi, sans que ce montant



puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé par le salarié si le contrat avait été conclu sans terme.

L'article L.124-11 traite de la résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur.

L'article L. 124-13 traite de la résiliation d'un commun accord : le contrat de travail conclu à durée déterminée ou sans détermination de durée peut être résilié par le commun accord de l'employeur et du salarié. Sous peine de nullité, le commun accord doit être constaté par écrit en double exemplaire signé par l'employeur et le salarié.

4.

Les dispositions légales du droit luxembourgeois applicables au litige relatives à un contrat de travail à durée indéterminée et à la possibilité de rupture unilatérale de ce contrat moyennant préavis ou motif grave ou à défaut, paiement d'une indemnité de préavis, sont similaires dans leur principe à celles applicables en droit belge.

La problématique de la clause d'essai ne concerne pas le présent litige.

Monsieur I. a été engagé sans clause d'essai.

Il n'existe pas en droit luxembourgeois, pas plus qu'en droit belge, de dispositions spécifiquement applicables à la rupture du contrat de travail lorsqu'elle intervient entre la conclusion de ce contrat et sa prise de cours effective.

A contrario, aucune disposition n'exclut l'application des articles L.124-3 et L.124-4 durant cette période.

Les parties produisent plusieurs décisions de jurisprudence luxembourgeoise.

La cour souligne qu'aucune de ces décisions ne fait référence à une clause du contrat de travail équivalente à la clause litigieuse².

Ces décisions s'analysent comme suit :

1° - une décision de la cour d'appel du 18.10.2018 qui traite d'un cas de rupture d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée avec clause d'essai, avant la prise d'effet du contrat et ce, par l'employeur moyennant préavis de 15 jours.

La cour entend déterminer la qualification et le régime juridique de la rupture intervenue sur initiative de l'employeur entre la date de conclusion du contrat et celle de son commencement d'exécution : il ne s'agit pas d'une rupture d'une période d'essai mais d'une rupture fautive à l'initiative de l'employeur, pendant l'exécution du contrat de travail, hors période d'essai, sans indication de motifs. Un tel licenciement est manifestement abusif et ouvre le droit à des dommages et intérêts. Bien que le Code du travail ne prévoie pas spécifiquement cette hypothèse de rupture, la cour s'en réfère à la jurisprudence de la Cour

² La société IQS invoque une décision du 26.03.2009 produite en pièce 5b) mais son dossier ne contient pas cette pièce.



de cassation française³ qui accorde des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le travailleur aurait perçu jusqu'au terme du contrat.
Il s'agit donc d'une application du droit commun.

2°- une décision de la cour d'appel du 01.07.2021 qui traite d'un cas de rupture d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée avec clause d'essai, avant la prise d'effet du contrat et ce, par le travailleur, avec effet immédiat pour des motifs personnels.

La cour considère que les dispositions contractuelles et légales afférentes au contrat de travail ne sont applicables qu'à partir de la prise de cours de ce contrat. Les dispositions spécifiques à la rupture d'un contrat de travail pendant une période d'essai ne devaient donc pas être respectées.

La cour fait application du droit commun de la responsabilité contractuelle qualifiant le comportement du travailleur de « légèreté blâmable » et des articles 1134 et 1135 du Code civil.

3°- une décision de la cour d'appel du 06.06.2013 qui traite d'un cas de rupture d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée avec clause d'essai, avant la prise d'effet du contrat et ce, par le travailleur, avec effet immédiat parce que son ancien employeur lui avait demandé de rester avec lui.

La cour considère que la loi ne prévoit pas le respect d'un délai de préavis pendant cette période qui précède celle prévue à l'article 121-5 (4) c'est-à-dire la période d'essai.

La cour fait application du droit commun, qualifiant le comportement du travailleur de « légèreté blâmable » et de l'article 1134 du Code civil.

4° - une décision de la cour d'appel du 06.03.2014 qui traite d'un cas de rupture d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée avec clause d'essai, avant la prise d'effet du contrat et ce, par le travailleur, avec effet immédiat parce que son ancien employeur lui avait demandé de rester avec lui.

La cour considère que la loi ne prévoit pas le respect d'un délai de préavis pendant cette période qui précède celle prévue à l'article 121-5 (4) c'est-à-dire la période d'essai.

La cour fait application du droit commun, qualifiant le comportement du travailleur de « légèreté blâmable » et de l'article 1134 du Code civil.

Cette jurisprudence luxembourgeoise applique donc les principes de droit commun à cette période spécifique précédant la prise de cours effective du contrat de travail, souvent en lien avec le constat de l'impossibilité de considérer une résiliation en période d'essai prévue dans le contrat.

La demande de l'employeur est fondée sur un acte juridique étant une rupture unilatérale de contrat à l'initiative de Monsieur I. et il appartient à la cour d'en donner sa qualification légale.

³ Un arrêt de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 26 septembre 2002, 00-42.581, est publié au bulletin - Légifrance mais ne correspond pas à ce qu'en dit la cour d'appel.



La cour ne partage pas l'analyse de la jurisprudence luxembourgeoise et se rallie au courant doctrinal et jurisprudentiel belge⁴ – dont le raisonnement est également valable en droit luxembourgeois au regard de dispositions légales applicables identiques – qui retient l'application des règles de résiliation unilatérale spécifique au droit du travail en ce y compris pendant cette période qui précède l'exécution effective du contrat.

Rien dans le texte légal ne l'exclut. Aucune disposition ne prévoit que le préavis notifié par le travailleur ne court pas pendant cette période⁵ par plus qu'une disposition exige que le contrat doive être en cours pour que le préavis puisse valablement courir.

Les articles L. 124-3 et L. 124-5 ne distinguent pas ces deux situations alors qu'il est exigé qu'un contrat de travail soit constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

Si, par analogie, en droit belge, la question est controversée au sein des juridictions de fond⁶, cette interprétation est conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation⁷ qui a décidé qu'aucune disposition légale n'exige que le préavis ne puisse être donné que lorsque l'exécution du contrat a commencé. La sanction qui s'appliquera en cas de licenciement irrégulier sera conforme à celle prévue par le droit du travail et non à celle prévue par le droit commun.

Il n'existe aucune exigence légale de prestation du préavis. Le préavis peut courir dans certains cas de suspension du contrat ou faire l'objet d'une dispense de prestation⁸.

La notion de « cours de préavis » qui est la seule utilisée dans le texte légal (« *délai de préavis* », « *expiration d'un délai de préavis* », « *prise de cours des délais de préavis* ») est en effet à distinguer de celle de « prestation d'un préavis » : le fait qu'il soit inconcevable de prester un préavis avant la prise de cours effective du contrat de travail n'est donc pas un argument pertinent.

⁴ T. trav. Bruxelles, 22.11.2021, RG 20/1362/A ; C. trav. Gand (7de k.), 12/06/2013, J.T.T., 2013/23, nr. 1167, p. 381-382 ; V. Vannes, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bxl, Bruylant, 4^{ème} éd., 2012, pp. 1108 à 1112.

⁵ Au contraire, des dispositions prévoient :

- la suspension du contrat de travail et l'interdiction pour l'employeur de notifier une résiliation du contrat pendant cette période (l'article L. 121-8 qui traite du reclassement professionnel)

- l'interdiction à l'employeur de notifier une résiliation du contrat pendant les 26 premières semaines d'une période d'incapacité de travail (article L. 121-6)

⁶ W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, 2021-2022 COMPENDIUM SOCIAL, Droit du travail, Kluwer, 2016, pages 2527-2528 ; B. Paternostre et M.P. Dellisse, « La rupture du contrat de travail avant exécution », Or. 1986, n°1, pp. 18 et s.

⁷ Cass. 10.04.1974 RW 1974-1975, 609 ; cass. 12.09.1973, RW, 1973-1974, 1155 ; Cass. 16.11.1992, JTT, 1993, 230 ; Cass. 26.09.1994, J.T.T. 1994, p. 472 ; Cass. 27.01.2014, JTT, 2014, 271 (dans ce dernier arrêt, la Cour décide qu'il n'est pas autorisé de mettre fin à un contrat de travail d'employé avant le début d'exécution de la période d'essai assortissant celui-ci, moyennant le préavis réduit applicable en cours de période d'essai tout en précisant que l'article 81 de la L.C.T. ne fait pas obstacle à ce que le congé soit donné avant la prise de cours de la période d'essai, moyennant le délai de préavis qui doit être respecté en application de la loi sur le contrat de travail).

⁸ D.P., 3222, session ord. 87-88, Projet de loi, page 24 : les documents parlementaires de la loi du 24.05.1989 sur le contrat de travail, qui a été abrogée par le Code du travail mais sans modification sur la notion de préavis distingue bien l'exécution du travail pendant la période de préavis du délai de préavis lui-même

(https://www.chd.lu/wps/PA_ArchiveSolR/FTSShowAttachment?mime=application%2Fpdf&id=854BE89E8A34BD927BECB0F652465D52541178D85CC6AA6CD5681C936F64B9CD0&fn=854BE89E8A34BD927BECB0F652465D52541178D85CC6AA6CD5681C936F64B9CD0.pdf).



Le préavis, qui est une modalité du congé, est une « information donnée par l'une des parties au contrat de travail à l'autre partie, du fait que le contrat prendra fin à l'expiration d'un certain délai », il consiste en l'écoulement d'un temps déterminé et a pour objectif « de permettre à l'autre partie de mettre cette période à profit pour se mettre immédiatement à la recherche soit d'un nouvel emploi lorsque le préavis est notifié par l'employeur, soit d'un remplaçant du travailleur lorsque c'est celui-ci qui prend l'initiative de notifier la rupture à son employeur »⁹.

Le risque de la rupture et ses conséquences ne se présentent donc pas différemment avant ou après la prise de cours effective du contrat.

En cas de rupture par le travailleur, comme en l'espèce, cela n'exclut pas de considérer, le droit commun pour apprécier les circonstances de la rupture et réparer un dommage distinct de celui couvert par le préavis ou son indemnité compensatoire.

IV.2.3°- L'application au cas d'espèce

a- La validité de la clause litigieuse prévue à l'article 1.2 du contrat de travail au regard de l'article L.121-3 du Code du travail

La cour ne suit donc pas la thèse de l'employeur qui consiste à appliquer le droit commun.

Monsieur I. considère à bon droit que le droit du travail s'applique mais n'en tire pas les bonnes conséquences, même si la cour arrivera *in fine* au même résultat. Il ne peut en effet affirmer qu'il dispose d'un droit de rompre le contrat en application de l'article L. 124-4 sans considérer qu'il doit respecter un préavis ou payer une indemnité.

La clause litigieuse est cependant bien nulle en ce qu'elle exclut l'application du Code du travail et fait application du droit commun de la responsabilité contractuelle avec évaluation forfaitaire du dommage subi (en référence au Code du travail) ce qui n'est pas plus favorable au travailleur.

En effet, en application du Code du travail, Monsieur I. pouvait mettre fin au contrat avant sa prise de cours en respectant un délai de préavis ou, si cela n'était plus possible, en payant une indemnité de préavis qui, en l'espèce, correspondait à un mois de rémunération.

La clause litigieuse exclut la résiliation moyennant préavis et elle restreint donc le droit du travailleur et aggrave ses obligations (un solde d'indemnité de préavis pourrait trouver à s'appliquer).

La cour souligne qu'au regard du droit commun, la clause litigieuse ne pourrait être retenue que si l'employeur démontre une faute dans le chef du travailleur et si le préjudice réel de

⁹ T. trav. Bruxelles, 22.11.2021, RG 20/1362/A; V. Vannes, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bxl, Bruylant, 4^{ème} éd., 2012, pp. 1108 à 1112.



l'employeur est supérieur au forfait qu'elle impose. En effet, à défaut, cette clause aggrave l'obligation du travailleur.

En l'espèce, si au regard du droit commun, une faute pourrait être retenue du fait de la rupture abrupte et injustifiée du contrat, l'employeur resterait en défaut de prouver qu'il a subi un préjudice qui peut être évalué à un montant supérieur à celui qui correspond à un mois de salaire.

La clause litigieuse ne peut donc trouver à s'appliquer.

b- la résiliation du contrat de travail par Monsieur I. avant son début d'exécution

Lorsque le travailleur résilie unilatéralement le contrat de travail, il doit envoyer un recommandé et le préavis prend cours le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour où le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.

Aucune autre formalité n'est requise en droit luxembourgeois.

Monsieur I. a adressé une lettre recommandée datée du 20.07.2018, envoyée en date du 23.07.2018 et réceptionnée le 24.07.2018 par son employeur, par laquelle il l'a informé de son souhait de résilier sans préavis son contrat de travail qui, en conséquence, ne prendra pas effet le 01.09.2018, sans aucune indemnité de sa part.

Il demande à son employeur de lui notifier par écrit avant le 15.08.2018 s'il désire faire prester un préavis.

Dans ce courrier, Monsieur I. offre donc bien de prester un préavis même s'il ne le souhaite pas, ce qui ne peut s'envisager qu'à partir du 01.09.2018.

L'envoi du courrier recommandé emporte néanmoins notification d'un préavis au sens de l'article L.124-4 du Code du travail, c'est-à-dire notification préalable de l'information selon laquelle le contrat de travail ne prendra pas cours à la date conventionnellement prévue.

Le Code du travail luxembourgeois n'exige aucune autre forme de notification et ce préavis prend cours le 01.08.2018. Un mois s'écoule donc bien entre la prise de cours de cette résiliation et la prise de cours prévue pour l'entrée en fonction. Ce mois correspond au délai de préavis qui s'imposait à Monsieur I. qui ne doit donc pas payer d'indemnité compensatoire de préavis.

En ne répondant pas au courrier de Monsieur I. quant à l'offre de prestation d'un préavis, l'employeur y a renoncé. C'est bien ce que Monsieur I. considère lorsqu'il répond par courrier du 30.10.2018 à son employeur pour contester la prise de position exprimée par ce dernier le 03.10.2018 : il a résilié son contrat de travail suffisamment à l'avance et a, en outre, proposé de prester un préavis ce qui est resté lettre morte.



Le jugement dont appel doit donc être réformé et la demande nouvelle de l'employeur est donc déclarée non fondée.

V. LES DEPENS

Les dépens sont à charge de la partie qui succombe, la société IQS.

Aucune indemnité de procédure n'est due pour la procédure introduite devant le tribunal de première instance qui s'est déclaré incompétent¹⁰.

Les frais de mise au rôle qui ont été payés à concurrence de 120 € sont également à charge de la partie qui succombe.

Cela exclut comme l'a prévu à tort le jugement dont appel de comptabiliser une contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qui est due par acte introductif d'instance (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19.03.2017).

Une seule indemnité de procédure est donc due pour la première instance, elle est liquidée à la somme de 1.430 €.

Monsieur I. a également liquidé à ce montant, l'indemnité de procédure due pour l'instance d'appel.

La contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne est par contre bien due pour l'instance d'appel et est liquidée par la cour à la somme de 20 € (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19.03.2017).

¹⁰ H. BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure » in Actualités en droit judiciaire, CUP, Vol. 145, Larcler, 2013, p.391.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions y compris les dépens mais sauf en ce qu'il a statué sur la recevabilité de l'opposition, décision qui ne fait pas l'objet d'un appel ;

Dit l'opposition à l'injonction européenne de payer la somme de 9.349,58 € délivrée à l'encontre de Monsieur I. par le tribunal de première instance d'Arlon en date du 17.12.2018 et notifiée par pli judiciaire daté du 18.12.2018 fondée ;

Déboute en conséquence la société IQS de sa demande ;

Condamne la société IQS aux frais et dépens des deux instances liquidés comme suit :

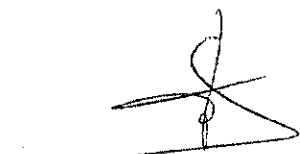
- frais de mise au rôle : 120 €
- indemnité de procédure due pour la première instance : 1.430 €.
- indemnité de procédure due pour l'instance d'appel : 1.430 €
- contribution au fonds d'aide juridique pour la procédure d'appel : 20 €



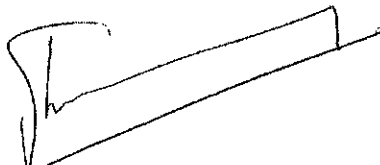
Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de Président,
Guy MAGERMANS, conseiller social au titre d'employeur,
Michèle BESONHE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Stéphane HACKIN, greffier,

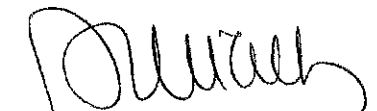
Conformément à l'article 785, alinéa 1er du Code judiciaire, il est constaté que Madame Michèle BESONHE, ci-avant mieux identifiée, est dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel elle a participé.



Le Greffier



Le Conseiller social



Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 8-B Chambre de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **23 mars 2022**

par Madame Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur Stéphane HACKIN, greffier, qui signent ci-dessous



Le Greffier,



Le Président

