

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 8/10

Septembre 2010

- 1) **Modification du contrat de travail d'un délégué du personnel - Prohibée si élément essentiel du contrat de travail - Preuve à rapporter par le salarié.** page 2

- 2) **Contrat de louage de services à durée indéterminée « pour travail intermittent de porteur de journaux remplaçant » à raison d'un minimum de 100 heures par an - Contrat de travail à temps partiel (oui) - Nullité de la clause des 100 heures par semaine (oui) - Requalification en CDI à temps plein (non)** page 4

- 3) **Convention de mise à disposition d'une voiture de service - Obligation pour le salarié en cas de démission soit de racheter le véhicule soit de prendre à sa charge toute moins-value éventuelle qui résulterait de la revente du véhicule par l'employeur - Nullité de la clause (non)** page 7

- 4) **Contrat de travail à durée déterminée - Tâche précise et non durable (non) - Requalification en contrat à durée indéterminée (oui) - Indemnités de préavis (oui)** page 10



1) Modification du contrat de travail d'un délégué du personnel – Prohibée si élément essentiel du contrat de travail – Preuve à rapporter par le salarié.

Ordonnance du Président de la 3ème chambre de la Cour d'appel du 15 avril 2010

Faits

A. a été engagée en tant qu'agent de propreté et affectée au site du C. à Mondorf en date du 14 août 2007, puis élue déléguée du personnel suppléante le 12 novembre 2008.

Par courrier du 14 septembre 2009, la salariée s'est vue notifier une modification substantielle de son contrat de travail dont les motifs lui ont été fournis par courrier du 23 octobre 2009.

A. a fait convoquer son employeur devant le Président du Tribunal du travail pour voir ordonner sa réintégration dans ses anciennes fonctions à Mondorf-les-Bains avec les droits et obligations qui en découlent.

Elle prétend qu'elle est protégée en tant que déléguée du personnel suppléant et que cette protection ne serait qu'illusoire, si l'employeur pouvait unilatéralement modifier les conditions essentielles du contrat de travail et restreindre par ce moyen de pression la liberté d'action du délégué.

Par ordonnance contradictoirement rendue le 29 janvier 2010, le Président du Tribunal du travail de Luxembourg a déclaré non fondée la demande de A.

A. a interjeté appel.

Arguments de la salariée

A. demande à voir ordonner, principalement sa réintégration dans ses anciennes fonctions au C. à Mondorf-les-Bains avec tous les droits et obligations qui en découlent au niveau salaire, fonction, etc..., et ce plus particulièrement avec des horaires identiques à ceux qui étaient les siens, sur un site qui convienne aux deux parties.

A l'appui de son recours, elle invoque une jurisprudence (ordonnance du Tribunal du travail du 21 septembre 1995, POSAVAC c/ SWEDBANK (LUXEMBOURG) S.A., Feyereisen, Code du travail annoté, 2006, page 522) aux termes de laquelle :

« Dans la situation particulière de délégué du personnel, la modification unilatérale par l'employeur des conditions essentielles du contrat de travail dans un sens défavorable pour le délégué équivaut en fait à un licenciement qui est prohibé par l'article L.415-11 du Code du travail. En effet, une telle modification unilatérale des conditions de travail peut avoir pour effet que le délégué, à défaut de pouvoir l'accepter, soit amené à démissionner, situation que l'article L.121-7 du Code du travail assimile à un licenciement.

Il est sans intérêt dans la situation du délégué d'examiner si la modification est intervenue dans les formes et délais prévus à l'article 37 de la loi sur le contrat de travail ou si elle est nulle, respectivement si le délégué continue à être dans l'entreprise et touche son salaire ou s'il l'a quittée.



Il n'y a qu'à examiner s'il y a modification d'une condition essentielle du contrat de travail du délégué et si la modification intervenue est en sa défaveur. »

Arguments de l'employeur

L'employeur B. conteste qu'il y ait eu modification d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur de la salariée.

L'employeur rappelle que A. est toujours déléguée suppléante et qu'en outre son contrat de travail prévoit qu'une mutation à un autre lieu de travail est toujours possible ; que par ailleurs elle était agent de propreté à Mondorf tout comme elle le sera à Mersch.

B. prétend qu'une réaffiliation à Mondorf est impossible étant donné que son client, le C. à Mondorf, ne souhaite plus que l'appelante y travaille suite à des problèmes apparemment causés par elle.

L'employeur déclare finalement qu'il n'y a pas de diminution de salaire et que la rémunération antérieure de la salariée est rétablie¹ dès maintenant et sera maintenue lorsqu'elle reviendra travailler après le congé de maladie dont elle bénéficie depuis septembre 2009.

Position du Président de la Cour d'appel

Le Président de la Cour d'appel relève qu'il n'y a pas de diminution de salaire puisque l'employeur a rétabli la rémunération antérieure de la salariée.

Il note encore que suite à une demande écrite du mandataire de l'appelante, l'avocat de B. a, par lettre du 13 courant, déclaré que « le virement concernant les arriérés de salaire de votre mandante a été exécuté le 9 avril 2010 ».

Le Président en conclut qu'il résulte des éléments du dossier que les arguments de l'employeur sont exacts et pertinents et que l'appelante n'a pas réussi à établir qu'il y avait rétrogradation et modification d'une condition essentielle de son contrat de travail en sa défaveur.

L'appel de la salariée est donc à rejeter.

¹ Si son ancien salaire est rétabli, c'est bien qu'il y avait eu initialement diminution de la rémunération de la salariée. Ce qui est corroboré par le fait que l'employeur avait respecté la procédure de modification d'un élément essentiel du contrat de travail. Il avait donc lui-même d'abord reconnu la modification essentielle pour la nier devant les juridictions saisies. Il a alors rétabli le salaire de la salariée, de sorte que les juges ont pu considérer qu'il n'y avait pas modification d'un élément essentiel du contrat de travail, un changement du lieu de travail ayant été accepté par la salariée lors de la conclusion du contrat de travail.

2) Contrat de louage de services à durée indéterminée « pour travail intermittent de porteur de journaux remplaçant » à raison d'un minimum de 100 heures par an - Contrat de travail à temps partiel (oui) - Nullité de la clause des 100 heures par semaine (oui) - Requalification en CDI à temps plein (non)

Résumé :

La notion de contrat de travail « pour travail intermittent » n'a pas de base légale, mais s'assimile au contrat de travail à temps partiel et doit donc en respecter les règles de forme. Le contrat de travail à temps partiel doit fixer la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties et les modalités de la répartition de cette durée de travail entre les jours de la semaine. Aucune sanction ne vient toutefois sanctionner le non-respect de ces obligations. Le salarié ne peut pas demander la requalification en CDI à temps plein, mais peut exiger qu'un nouveau contrat soit établi.

Arrêt de la Cour d'appel du 10 juin 2010, numéro 34261 du rôle

Faits

A. a été engagée par l'établissement public B. en date du 21 mars 2002 suivant « contrat de louage de services à durée indéterminée pour travail intermittent de porteur de journaux remplaçant » du 21 mars 2002 à raison d'un minimum de 100 heures par an à partir du 23 mars 2002.

A. s'est fait licencier en date du 14 décembre 2006.

A. a saisi le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir requalifier son contrat de travail pour travail intermittent en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps plein et condamner B. à lui payer le montant de 76.666,95 à titre d'arriérés de salaire pour la période de décembre 2003 à décembre 2006 et de 25.000 € à titre de préjudice moral résultant du non-respect des dispositions légales d'ordre public en matière de droit du travail, condamner B. à verser aux organismes de sécurité sociale le montant de 14.331,84 € représentant les charges sociales afférentes à la totalité des salaires pour la même période et enfin dire que le licenciement est abusif.

Un jugement du Tribunal du travail du 28 février 2008 a reconnu le licenciement de A. comme abusif, mais a dit non fondées toutes ses autres demandes.

A. a interjeté appel.



Note au lecteur :

*La présente analyse se rapporte uniquement à la question du « contrat de louage de services à durée indéterminée **pour travail intermittent** de porteur de journaux remplaçant » et laisse de côté le licenciement intervenu.*

Arguments de A.

Le « contrat de louage de services à durée indéterminée pour travail intermittent de porteur de journaux remplaçant » doit être requalifié en contrat de travail à temps plein étant donné que ce contrat prévoit comme temps de travail un minimum de 100 heures par an et qu'il y a absence totale d'indication du temps de travail hebdomadaire tel qu'exigé par les dispositions concernant le travail à temps partiel. La clause du contrat de travail prévoyant un minimum de 100 heures à prester par an serait à déclarer nulle.

C'est à tort que les juges de première instance ont décidé que cette absence d'indication dans le contrat de travail du temps de travail hebdomadaire ne comporte pas de sanction et ne peut en aucun cas entraîner la requalification de son contrat en CDI à temps plein.

Position de la Cour d'appel

La notion de contrat de travail « pour travail intermittent » n'a pas de base légale. Par contre, le Code du travail prévoit le contrat de travail à temps partiel, qui est régi par des articles spécifiques².

Le contrat de travail à temps partiel y est défini comme suit : « Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement... ». Il est précisé que « Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner : 1. la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties ; 2. les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ;... »

Ces dispositions sont d'ordre public.

En conséquence, la mention contenue dans le contrat de travail de A. selon laquelle elle est engagée à raison d'un minimum de 100 heures de travail à prester par an est illégale.

En raison du caractère d'ordre public des dispositions concernant le travail à temps partiel, B. ne peut pas argumenter que A. a accepté la clause du contrat de travail énonçant la prestation d'un minimum de 100 heures par an par le fait qu'elle a signé et exécuté ledit contrat.

A. demande à ce que le « contrat pour travail intermittent » du 21 mars 2002 soit requalifié rétroactivement en contrat de travail à temps plein.

² Articles L. 123-1 à 8 du Code du travail.



Contrairement aux dispositions légales concernant le contrat de travail à durée déterminée (CDD)³, le Code du travail ne prévoit aucune sanction des contrats de travail à temps partiel contraires à la loi, et, en conséquence, le contrat du 21 mars 2002 ne peut pas être rétroactivement requalifié en contrat de travail à temps plein.

A. réclame le montant de 76.666,95 € à titre d'arriérés de salaire pour la période de décembre 2003 à décembre 2006 et la condamnation de B. à verser aux organismes de sécurité sociale le montant de 14.331,84 € représentant les charges sociales afférentes à la totalité des salaires pour la même période.

Cependant, A. n'a ni allégué ni prouvé avoir presté les heures de travail pendant la période de décembre 2003 à décembre 2006 dont elle réclame actuellement le paiement.

A contrario du principe selon lequel tout travail mérite salaire, A. n'a pas droit à un salaire pour lequel elle n'a pas presté de travail et n'a, en conséquence, pas droit aux montants qu'elle réclame.

Concernant le montant de 25.000 € réclamé par A. à titre de préjudice moral résultant du non-respect des dispositions légales d'ordre public en matière de droit du travail, A. n'a, avant l'introduction de la présente demande, à aucun moment attaqué B. afin que son contrat de travail soit modifié ou qu'un nouveau contrat soit établi qui soit conforme aux dispositions légales en matière de travail à temps partiel ni mis son ancien employeur en demeure de le faire, de sorte que cette demande de dommages et intérêts pour préjudice moral doit être rejetée pour ne pas être fondée.

³ Article L. 122-9 du Code du travail : Tout CDD conclu en violation des dispositions des articles L. 122-1, L. 122-3, L. 122-4, L. 122-5 et L. 122-7 est réputé à durée indéterminée.



3) Convention de mise à disposition d'une voiture de service – Clause prévoyant une obligation pour le salarié en cas de démission soit de racheter le véhicule soit de prendre à sa charge toute moins-value éventuelle qui résulterait de la revente du véhicule par l'employeur – Nullité de la clause (non)

Arrêt de la Cour d'appel, troisième chambre sociale, du 8 juillet 2010, numéro 35198 du rôle

Faits

Monsieur B a travaillé pour la société S.A. A.

Le 31 mars 2008, l'employeur, la S.A. A a fait convoquer son salarié B devant le Tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer le montant de 2.901,22 € du chef de moins-value subie lors de la vente de la voiture de service restituée par B suite à sa démission en septembre 2007.

Jugement du Tribunal du travail

La requérante base sa demande sur l'article 6 de la convention de mise à disposition d'un véhicule de société qui stipule : « En cas de démission ou de licenciement, l'employé s'engage à restituer le véhicule sur première requête de l'employeur en tout lieu ou place lui assigné. Le droit d'utilisation cesse à la date de fin de préavis du contrat de travail liant les deux parties. En cas de démission, l'employé s'engage par ailleurs, soit à racheter son véhicule à la valeur comptable, telle qu'elle découle des livres de A, augmentée ou diminuée du solde carburant, au dernier jour de la fin du contrat de travail, soit à prendre à sa charge toute moins-value éventuelle qui résulterait de la revente du véhicule, augmentée ou diminuée du solde carburant au dernier jour de la fin du contrat de travail. »

Par jugement rendu contradictoirement le 11 juin 2009, le Tribunal du travail de Luxembourg a déclaré non fondée la demande de la S.A. A.

Arrêt de la Cour d'appel

Par exploit d'huissier du 3 août 2009, la S.A. A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Elle demande à la Cour de le réformer, de déclarer sa demande fondée et de lui allouer le montant requis en première instance.



Arguments de la société S.A. A

A l'appui de son recours, la société A. fait plaider que c'est à tort que le Tribunal de première instance relève qu'il ne ressort nullement des pièces du dossier à quel prix la société A a finalement vendu le véhicule et quel serait le montant exact réglé par elle à titre de frais qu'elle a refacturés à B, alors que cette question n'a jamais été débattue et que B n'a jamais contesté le prix de vente obtenu par A S.A. vis-à-vis d'un tiers acquéreur ni la refacturation en découlant pour B.

La S.A. A expose :

- que la convention de mise à disposition du véhicule de société signée le 26 octobre 2004, donc bien avant la prise de possession de la voiture OPEL ZAFIRA en janvier 2007, s'applique à toutes sortes de véhicules que B a choisis en tant que véhicule de société,
- que la convention de mise à disposition d'un véhicule de société n'est pas nulle et l'intimé se trompe en affirmant que seul le salarié aurait été en charge du financement du véhicule,
- que cette affirmation n'est pas exacte puisque c'est bien la S.A.A et personne d'autre, qui procède au financement du véhicule au prix de 749,19 € TTC par mois,
- que, fiscalement parlant, la S.A.A, en tant qu'employeur, est obligée de déclarer, sur la fiche de salaire, un montant de 1,5 % de l'investissement total TTC, à savoir la somme de 351,54 €

Arguments du salarié B

Le salarié B demande la confirmation du jugement entrepris.

Il affirme que la convention invoquée par l'appelante signée en octobre 2004 n'est pas applicable en cause alors qu'elle ne vise ni le véhicule Opel Zafira mis à disposition du salarié en janvier 2007, ni de véhicule en particulier.

Il donne ensuite à considérer que l'obligation visée à l'article 6 de la convention, de racheter le véhicule à la valeur comptable se dégageant des livres de l'employeur ou de prendre à sa charge la différence entre la valeur comptable et la revente du véhicule n'est applicable qu'en cas de démission et non en cas de licenciement ; que cette clause a pour effet de dissuader le salarié de quitter l'entreprise avant que le véhicule qui lui a été mis à disposition soit totalement amorti et de restreindre ainsi son droit de mettre fin unilatéralement à son contrat de travail ; que par application de l'article L.121-3 du Code du travail, cette clause doit être déclarée nulle.



Le raisonnement de la Cour d'appel

Aux termes de l'article L.121-3 du Code du travail, « les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre 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 5 du contrat de travail entre parties prévoit que « dans le cadre de son travail, l'employé bénéficiera d'un véhicule conformément à la politique d'attribution de véhicule de société en application chez l'employeur. »

La clause actuellement litigieuse a été signée par les parties en cause en application du susdit article 5 du contrat de travail.

Il n'est pas soutenu par l'intimé que la valeur comptable du véhicule déterminé par la société appelante ne correspondrait pas à la valeur réelle du véhicule, l'intimé se bornant à affirmer que « le montant réclamé à B est excessif alors qu'il est supérieur au dernier salaire touché de 1.973,44 € ».

Il en découle qu'à défaut d'établir en quoi la clause litigieuse, librement convenue et signée des deux parties, serait à son désavantage, le salarié ne saurait en obtenir la nullité sur base de l'article L.121-3 du Code du travail.

Le jugement du 11 juin 2009, après avoir implicitement déclaré la clause litigieuse valable, a rejeté la demande de la S.A. A au motif qu'« il ne ressort nullement de ces pièces à quel prix la société A a finalement vendu le prédit véhicule et quel est le montant exact réglé par elle à titre de frais qu'elle a refacturés à B ».

Actuellement la société appelante verse la facture de vente au tiers acquéreur pour un montant TTC de 18.572,50 €

B admet que la société appelante justifie le montant lui réclamé comme étant la différence entre la valeur comptable au 26 août 2009 (18.681,51 €) et la revente à 16.000 €, mais qu'elle ne justifie toujours pas le montant exact réglé par elle à titre de frais.

Il échet de suivre ce raisonnement et de déclarer la demande fondée à concurrence de
 $18.681,51 - 16.000 = 2.681,51 \text{ €}$



4) Contrat de travail à durée déterminée – Tâche précise et non durable (non) – Requalification en contrat à durée indéterminée (oui) – Indemnités de préavis (oui)

Arrêt de la Cour d'appel, troisième chambre sociale, du 6 mai 2010, numéro 35232 du rôle

Faits

La salariée A a été engagée auprès de la société anonyme B S.A. sur base d'un contrat de travail intitulé « à durée déterminée avec options de renouvellement » à partir du 15 novembre 2007 en qualité d'employée de bureau.

En date du 14 avril 2008, B S.A. lui adressa un courrier de la teneur suivante :

« Mademoiselle,

Par la présente, nous tenons à vous informer que votre contrat de travail à durée déterminée, conclu en date du 15.11.2007 se termine en date du 14.5.2008, et nous ne le prolongeons pas. [...] ».

Tribunal du travail

Par requête présentée le 9 octobre 2008, A saisit le Tribunal du travail.

La salariée A fit plaider que dans la mesure où le contrat signé entre parties le 15 novembre 2007 ne remplirait pas les conditions prévues par les articles L.122-1 et L.122-2 du Code du travail, alors qu'elle était occupée en qualité d'employée de bureau, donc dans le cadre d'un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, son contrat de travail serait réputé conclu à durée indéterminée, ceci par application des dispositions de l'article L.122-9 du Code du travail ; que l'employeur l'aurait informée de la résiliation de son contrat de travail par un courrier du 14 avril 2008, réceptionné le 15 avril 2008, de sorte que le préavis n'aurait commencé à courir qu'à partir du 1^{er} mai 2008 pour venir à expiration le 30 juin 2008.

Par jugement rendu contradictoirement le 10 juillet 2009, le Tribunal du travail a constaté que l'engagement de A tombe dans la phase de démarrage de la société, dit que le contrat de travail à durée déterminée conclu est conforme à l'article L.122-1.(1).5 du Code du travail et déclaré non fondée la demande en paiement de salaires, respectivement d'indemnités pour préavis non respecté.

Par exploit d'huissier du 18 août 2009, A a régulièrement interjeté appel contre le susdit jugement.



Cour d'appel

Elle demande à la Cour de le réformer, de requalifier son contrat de travail en contrat à durée indéterminée et de lui allouer les montants déjà réclamés en première instance.

La S.A. B demande la confirmation du jugement entrepris.

Quant à la qualification du contrat de travail

A l'appui de son recours, A expose qu'il résulte clairement des clauses du contrat signé entre parties le 15 avril 2007 qu'elle avait été engagée comme employée de bureau sans que le contrat ne mentionne qu'il aurait été conclu pour « l'exécution d'une tâche précise et non durable » dans le sens défini par les dispositions de l'article L.122-1, paragraphes (1) et (2) du Code du travail.

Elle souligne que le contrat ne mentionne pas non plus qu'elle avait été engagée pour exécuter une tâche précise et non durable dans le cadre du « démarrage de l'entreprise », fait qui n'a pas été avancé par le mandataire de la société B dans son courrier officiel du 29 mai 2008, affirmant simplement que le contrat litigieux n'était pas à qualifier de contrat à durée indéterminée.

Elle fait plaider que les premiers juges ont donc, sur base d'informations que le Tribunal a recueillies de sa propre initiative, retenu, sans soumettre cette question au débat contradictoire des parties, « (...) que la société a démarré ses activités commerciales au courant de l'année 2007 » pour considérer « (...) que l'engagement de la dame A tombe dans la phase de démarrage de la société » de sorte que le contrat de travail à durée déterminée serait conforme aux dispositions de l'article L.122-1.(1) 5 du Code du travail et que l'employeur aurait à bon droit informé sa salariée de la fin de son contrat à partir du 14 mai 2008 ; que dans la mesure où il ne s'agit pas d'un moyen que les juges étaient autorisés à soulever d'office, les premiers juges auraient violé les dispositions de l'article 65 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle conteste que la S.A. B puisse être considérée comme une entreprise en phase de démarrage à la date de la conclusion du contrat de travail litigieux.

Raisonnement de la Cour

L'article L.122-1 du Code du travail dispose :

« (1) Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

(2) Sont notamment considérées comme tâches précises et non durables au sens des dispositions du paragraphe (1) :

[...]



5. l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise. »

Aux termes de l'article L.122-2.(1) du même Code, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter entre autres *la définition de son objet* [...].

Il est de jurisprudence constante que le recours au contrat de travail à durée déterminée est limité de par la volonté du législateur au cas d'exécution d'une tâche précise et non durable et l'indication de l'objet du contrat est de l'essence de ce type de convention. La spécification que le contrat est conclu pour une durée déterminée implique la définition de l'objet du contrat conformément aux articles L.122-1.(1) et L.122-1.(2)5 du Code du travail.

Le contrat de travail ne contient aucune allusion ni à une tâche précise et non durable ni à une éventuelle phase de démarrage de la société employeuse.

Il convient de déduire de ce qui précède que le contrat de travail ne respecte pas les conditions prévues par la loi et qu'il est à requalifier en contrat à durée indéterminée.

Quant aux montants

La société intimée conteste en tout état de cause le principe et le quantum des montants réclamés.

Quant au délai de préavis, elle expose que le courrier litigieux ayant été posté en recommandé le 14 avril 2008, le délai de préavis a commencé à courir le 15 avril 2008 pour s'achever le 15 juin 2008, de sorte qu'uniquement la moitié des montants réclamés pour juin serait due le cas échéant.

A estime avoir droit à une indemnité de préavis de 2 mois, courant seulement à partir du 1^{er} mai 2008.

Aux termes de l'article L.124-3. du Code du travail : *[1] « 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.*

[2] 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. ...

[3] Les délais de préavis visés au paragraphe [2] prennent cours à 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. »



S'il est admis que le délai dans le chef du salarié pour demander les motifs du licenciement, ou le délai dans le chef de l'employeur pour fournir la réponse à cette demande, commence seulement à courir contre le destinataire le jour où il a reçu la lettre, il convient cependant de décider que la forme, la procédure et les conséquences d'un licenciement sont appréciées à la date du licenciement, c'est-à-dire à la date à laquelle l'employeur a remis à la poste la lettre recommandée notifiant le licenciement.

Il s'ensuit que la S.A. B, en remettant à la poste la lettre de licenciement le 14 avril 2008, a correctement fait courir le délai de préavis le 15 avril 2008.

Il s'ensuit que le préavis a couru jusqu'au 15 juin 2008, et que seule la moitié du mois de juin doit revenir à la salariée qui a dès lors droit aux montants non autrement contestés en tant que tels de 1.081,84 (mai) + 1.947,50 : 2 = 973,75 (juin), soit au total 2.055,59 €

