

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 09/11

Octobre 2011

- 1) **Contrat de travail remis au salarié pour signature - suppression par le salarié de clauses sans en informer l'employeur - comportement fautif justifiant un licenciement avec préavis : oui**
page 3

- 2) **Un certificat médical attestant de l'incapacité de travail du salarié remis à l'employeur avec un retard de quelques heures n'est pas une cause de licenciement avec effet immédiat**
page 5

- 3) **Protection des femmes enceintes contre un licenciement avec préavis : le « Mutterpass » allemand vaut certificat médical attestant de la grossesse au sens des dispositions nationales**
page 9

- 4) **Validité d'une clause contractuelle fixant le délai de préavis à respecter en cas de résiliation d'un contrat pendant la période d'essai de 6 mois à 3 mois : oui**
page 11



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 F +352 27 494 250
www.csl.lu csl@csl.lu

La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.



1. Contrat de travail remis au salarié pour signature - suppression par le salarié de clauses sans en informer l'employeur - comportement fautif justifiant un licenciement avec préavis : oui

Arrêt de la Cour d'appel du vingt-neuf septembre deux mille onze, numéro 36296 du rôle.

Faits

La salariée A a été engagée par contrat de travail du 1^{er} août 2008 et elle a été licenciée avec préavis le 14 novembre 2008. Suite à sa demande des motifs, l'employeur lui a fait parvenir la lettre de motivation le 18 décembre 2008.

L'employeur reproche à la salariée d'avoir unilatéralement modifié le contrat de travail lui soumis pour signature en supprimant la clause d'essai et d'avoir abusé ainsi de la confiance de la représentante de l'employeur qui, croyant qu'il s'agissait de l'original, a signé la copie rédigée par la salariée.

L'instance devant le Tribunal du Travail

Les premiers juges ont déclaré le licenciement fondé et ont dit que le fait pour un salarié de supprimer des clauses du contrat de travail qui lui a été remis par son employeur aux fins de signature sans le lui dire constitue un abus de confiance justifiant à lui seul un licenciement avec préavis. Les premiers juges ont retenu qu'il résulte d'une attestation testimoniale que la salariée ne l'a pas informée du fait qu'elle avait modifié son contrat de travail.

Les arguments des parties en instance d'appel

La salariée interjette appel contre ce jugement et réclame en deuxième instance la condamnation de son employeur à lui payer la somme totale de 20.000 euros du chef du préjudice subi suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif.

La salariée reproche aux premiers juges d'avoir déclaré régulier le licenciement. Elle expose que, quant au reproche de l'employeur tiré du fait qu'elle avait modifié unilatéralement son contrat de travail, elle a dû réécrire ledit contrat vu qu'il avait été sali par son chat. Comme elle avait déjà effectué son stage chez le même employeur, elle a supprimé la clause d'essai. Elle soutient, comme en première instance, qu'elle a averti l'employeur, à qui elle a remis le contrat, de la modification intervenue. Elle verse une attestation de son amie qui l'a conduite au siège de l'employeur le jour de la remise du contrat, mais qui est restée dans la voiture.

L'employeur s'oppose à cette attestation qui est versée pour la première fois en appel. Il soutient qu'il s'agit d'un témoignage indirect, puisque le témoin n'a pas assisté à l'entretien entre l'appelante et l'employeur. Elle conclut à voir écarter ce témoignage.

Dans son attestation du 19 novembre 2009 un témoin de l'employeur a déclaré que lors de la remise du contrat de travail par la salariée au mois d'octobre 2008, il n'a pas contrôlé ledit document quant à son contenu. Ce témoin indique que ce n'est que plus tard, suite à un écart de comportement de l'appelante que l'employeur a revu le contrat et qu'il a dû constater que la mention de la période d'essai avait été supprimée par la salariée. L'employeur relate qu'il avait de



bonnes relations avec la salariée et il estime que celle-ci lui aurait dû signaler le problème du contrat abimé par le chat. Il lui aurait soumis à ce moment-là un nouvel exemplaire. Il se dégage de cette attestation claire et précise qu'au moment de la remise du contrat à l'employeur, la salariée ne lui a rien dit des modifications opérées au document.

Ce témoignage n'est pas contredit par l'attestation de l'amie de la salariée qui n'a pas assisté à la remise du contrat, mais qui a vu, de l'intérieur de sa voiture, discuter les deux parties sans qu'elle puisse témoigner sur le contenu de l'entretien litigieux. Il est par ailleurs, invraisemblable que l'employeur ait accepté en connaissance de cause l'exemplaire du contrat ne mentionnant pas la clause d'essai de 6 mois, une telle clause étant essentielle pour l'employeur.

La salariée fait encore valoir qu'elle a supprimé la clause d'essai au motif qu'elle était illégale, vu qu'elle avait déjà effectué son apprentissage auprès du même employeur. Même si tel était le cas, elle aurait dû en avertir l'intimée, mais elle n'avait pas le droit de modifier unilatéralement le contrat sans en rendre compte à l'autre partie.

Position de la Cour

La Cour fait sienne la motivation des premiers juges pour retenir « que le fait pour un salarié de supprimer des clauses du contrat de travail qui lui a été remis par son employeur aux fins de signature sans le lui dire constitue un abus de confiance justifiant à lui seul un licenciement avec préavis ».

Le jugement entrepris est partant confirmé en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec préavis prononcé le 14 novembre 2008 et débouté la salariée de sa demande en dommages-intérêts.



2. Un certificat médical attestant de l'incapacité de travail du salarié remis à l'employeur avec un retard de quelques heures n'est pas une cause de licenciement avec effet immédiat

Arrêt de la Cour d'appel du quatorze juillet deux mille onze,
numéro 36124 du rôle.

Rétroactes

Par requête déposée le 25 janvier 2010 la salariée A a fait convoquer son ancien employeur, la société B devant le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 6 octobre 2009 et condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis, de même qu'un préjudice matériel et un préjudice moral.

Par jugement du 18 mars 2010 le licenciement a été déclaré régulier et la salariée déboutée de l'ensemble de ses demandes.

Contre ce jugement lui notifié le 29 mars 2010, la salariée a régulièrement interjeté appel par exploit du 5 mai 2010, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement abusif et de lui allouer une indemnité compensatoire de préavis ainsi que l'indemnisation des préjudices matériel et moral.

L'employeur demande la confirmation du jugement de première instance.

La régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6. (3) du Code du travail : les obligations d'avertissement et d'information à charge du salarié en cas de maladie

Engagée par la société B suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 mai 2009 en qualité de serveuse, la salariée a été licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 6 octobre 2009.

Du détail de la lettre de licenciement se dégage que le samedi, 3 octobre 2009 vers 13.57 heures, le compagnon de la salariée a téléphoné à l'employeur en la personne de M. X pour l'informer que celle-ci ne pouvait pas se présenter à son poste de travail, expliquant d'abord qu'elle était empêchée pour des raisons personnelles précisant par la suite qu'elle était malade.

La salariée ne s'est effectivement pas présentée à son poste de travail le samedi 3 octobre 2009, ni le dimanche 4 octobre 2009 ni le lundi 5 octobre 2009.

Le mardi 6 octobre 2009 l'employeur reçoit un certificat médical daté au vendredi 2 octobre 2009 qui atteste une incapacité de travail pour la période du 3 au 10 octobre 2009.



Reprochant d'abord à la salariée de ne l'avoir averti que le samedi 3 octobre 2009 trois heures seulement avant le début de son service alors même qu'elle savait dès la veille qu'elle ne pourrait pas venir le lendemain et lui reprochant ensuite de ne pas lui avoir soumis de certificat médical au plus tard le troisième jour mais seulement le quatrième jour, l'employeur a procédé le 6 octobre 2009 au licenciement avec effet immédiat de la salariée en se basant sur l'article 7 du contrat de travail qui ne constitue en fait qu'une transcription des obligations que les paragraphes (1) et (2) de l'article L. 121-6. du Code du travail mettent à charge du salarié en cas d'incapacité de travail.

La salariée conteste la régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6. (3) du Code du travail, l'employeur ayant procédé au licenciement alors même qu'il aurait été, de son propre aveu, averti le premier jour de son incapacité de travail et qu'il reconnaît avoir été en possession du certificat médical au moment de l'envoi de la lettre de licenciement. S'il était bien vrai que le certificat ne lui serait parvenu que le quatrième jour il n'en resterait pas moins qu'il aurait été en parfaite connaissance de cause de son incapacité de travail au moment de procéder au licenciement.

Or, selon la salariée, l'employeur, averti oralement le jour-même de l'empêchement ou en possession du certificat médical ne serait pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail. En l'espèce elle aurait bien rempli ces deux conditions.

Raisonnement de la Cour d'appel

Les paragraphes de l'article L.121-6. du Code du travail qui posent les conditions pour faire bénéficier le salarié incapable de travailler de la protection contre le licenciement sont ainsi libellés :

(1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie...est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement...peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard... le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail met sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe(2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail.

La double obligation que le salarié doit remplir aux termes des paragraphes (1) et (2) de l'article L.121-6 du Code du travail pour pouvoir bénéficier pleinement de la protection contre le licenciement édictée par le paragraphe (3) s'entend en ce sens qu'à défaut de présentation du certificat médical d'incapacité de travail le troisième jour d'absence au plus tard, la protection lui conférée par l'avertissement de l'employeur le premier jour devient caduque, l'employeur étant de nouveau autorisé à le licencier.

C'est partant sans violer les dispositions de l'article L.121-6. (3) du Code du travail que l'employeur pouvait procéder le 6 octobre 2009, soit le quatrième jour de l'absence du salarié, à la résiliation du contrat de travail et cela nonobstant le fait que le certificat de maladie lui est effectivement parvenu le quatrième jour.

En effet, contrairement aux développements de la salariée, le délai de trois jours, qui en l'espèce expirait le 5 octobre 2009 à minuit, endéans lequel le salarié doit soumettre à l'employeur le certificat de maladie attestant de son incapacité de travail est un délai préfix qui doit être impérativement respecté, la finalité de la disposition légale étant de tenir l'employeur informé de la



durée de l'absence plus ou moins longue du salarié afin qu'il puisse en tenir compte dans l'organisation de son entreprise.

Le fait que le certificat de maladie est finalement arrivé à destination le quatrième jour ne saurait être de nature à faire revivre la protection légale.

Décider le contraire et élargir la période de protection au-delà des trois jours prévus par la loi reviendrait à vider de tout sens les obligations mises à charge du salarié par les dispositions de l'article L.121-6. (1) et (2) du Code du travail et serait d'ailleurs contraire à toute sécurité juridique.

Les premiers juges sont ainsi à confirmer en ce qu'ils ont déclaré régulier le licenciement au regard de l'article L.121-6. du code du travail.

La régularité du licenciement au regard de l'article L.124-10. du Code du travail: Un licenciement avec effet immédiat est-il justifié ?

Si le licenciement est régulier au regard de l'article L-121-6. (3) du Code du travail, la Cour doit néanmoins examiner si l'absence de la salariée de son poste de travail pendant 3 jours consécutifs sans avoir soumis le certificat médical endéans le délai prescrit est suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat.

La salariée conclut en effet en ordre subsidiaire au caractère abusif du licenciement en reprochant à l'employeur d'avoir agi avec une légèreté blâmable donnant à considérer qu'elle l'avait pourtant averti le premier jour de son incapacité de travail et qu'elle lui avait bien envoyé son certificat médical bien que celui-ci lui soit seulement parvenu le lendemain de l'expiration du délai prescrit par la loi.

Il résulte de l'aveu-même de l'employeur fait dans la lettre de licenciement qu'il a été averti le premier jour de l'absence, 3 octobre 2009 à 13.57 heures par le compagnon de la salariée que celle-ci ne pouvait pas se présenter à son poste de travail pour faire le service du soir. Selon le plan d'organisation du travail versé à la Cour, le service de la salariée débutait ce jour à 17.00 heures. La Cour juge un espace de trois heures suffisant pour l'employeur d'organiser son service ce d'autant plus qu'il résulte du plan de travail que le samedi soir il y a toujours deux personnes qui assurent le service.

Le fait que le certificat médical ne lui est parvenu que dans la matinée du quatrième jour n'est pas non plus suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat dans la mesure où la salariée aurait de toute façon été admise à remettre ledit certificat à son employeur jusqu'à minuit du troisième jour, le retard dans la remise n'était donc que de quelques heures.

Dans la mesure où il est ainsi établi que la salariée a averti l'employeur le premier jour de son empêchement et que celui-ci reconnaît avoir été, au moment de procéder au licenciement, en possession du certificat d'incapacité de travail l'informant sur la durée de celle-ci, la Cour juge le licenciement abusif.

L'indemnisation

L'indemnité compensatoire de préavis

Conformément aux articles L.124-12. et L.124-3. (2) du Code du travail, il convient de faire droit à la demande de la salariée en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalent à deux mois.

Les préjudices matériel et moral

La salariée demande un préjudice matériel correspondant à 6 mois de salaire.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement est indemnisable. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un emploi à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

La salariée ne verse aucune pièce témoignant d'un quelconque effort fait pour retrouver un nouvel emploi.

Au vu de son jeune âge, 24 ans au moment du licenciement, et de la demande sur le marché de l'emploi dans la branche dans laquelle elle travaille, la Cour juge appropriée une période de 2 mois pendant laquelle le préjudice matériel subi peut légitimement être mis en relation causale avec le licenciement.

Cette période étant entièrement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, il n'y a pas lieu de lui allouer un préjudice matériel.

Au vu de sa faible ancienneté de 4 mois et demi seulement, il y a lieu de fixer son préjudice moral à 500 €



3. Protection des femmes enceintes contre un licenciement avec préavis : le « Mutterpass » allemand vaut certificat médical attestant de la grossesse au sens des dispositions luxembourgeoises

ORDONNANCE du Président de la Cour d'appel du 20 octobre 2011

Faits

Une salariée est licenciée pour absences non justifiées suivant courrier recommandé du 20 juin 2011 et lui notifié le 24 juin 2011.

Suite à cela, elle dépose une requête devant le Président du Tribunal du travail en date du 8 juillet 2011, pour voir constater la nullité de son licenciement et obtenir son maintien, respectivement sa réintégration dans son poste de travail au motif que le licenciement serait intervenu alors qu'elle se trouvait enceinte.¹

Par ordonnance rendue contradictoirement le 28 août 2011, le Président du Tribunal du travail a rejeté la demande au motif que le certificat médical de grossesse finalement établi en bonne et due forme le 4 juillet 2011 n'a été communiqué à l'employeur le 6 juillet 2011 seulement, c'est-à-dire hors délai légal de 8 jours dont dispose une salariée enceinte pour remettre le certificat médical attestant de sa grossesse à l'employeur après que celui-ci ait déjà notifié son licenciement avec préavis.

Par requête du 16 septembre 2011, la salariée a régulièrement interjeté appel contre cette ordonnance.

La décision en appel :

La salariée explique qu'en date du 27 juin 2011 sa grossesse a été médicalement constatée par l'établissement d'un « Mutterpass » et d'un « Gravidogramm » ; elle en a informé son employeur en date du 1^{er} juillet 2011 par l'envoi d'un SMS ; par lettre-fax du 1^{er} juillet 2011 son avocat allemand, Maître Markus EIFEL, a informé son employeur de sa grossesse et lui a fourni le « Mutterpass » certifiant qu'elle était enceinte ; une attestation médicale a en plus été envoyée à l'employeur par l'avocat allemand en date du 6 juillet 2011.

La salariée estime que par définition même du terme « Mutterpass », ce dernier est remis à une femme uniquement après que la grossesse a été officiellement constatée. Elle est donc d'avis que l'ordonnance de première instance du 24 août 2011 doit être réformée en constatant qu'elle a justifié de son état dans le délai en versant à son employeur le « Mutterpass », pièce qui prouve sa grossesse.

¹ Le code du travail prévoit en effet une protection contre le licenciement avec préavis au bénéfice de la salariée qui a informé son employeur par certificat médical de son état de grossesse. Une fois le certificat médical remis à l'employeur la protection vaut jusqu'à la 12^{ème} semaine après l'accouchement.

Si une salariée enceinte est licenciée avant d'avoir remise le certificat médical attestant de sa grossesse à son employeur, elle dispose alors d'un délai de 8 jours à compter de son congédiement pour ce faire. En même temps court le délai de 15 jours pour demander l'annulation du licenciement devant le Président du Tribunal du travail.



L'employeur demande la confirmation de l'ordonnance de première instance en soulignant que le document dit « Mutterpass » n'est pas reconnu au Luxembourg.

Il est en outre d'avis que le certificat établi le 4 juillet 2011 et envoyé à l'employeur le 6 juillet 2011 doit être écarté comme étant hors délai.

Le Président de la Cour rappelle que l'article L.337-1.(1) du Code du travail dispose : « Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement. En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la signification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée. »

Le Président relève que l'ordonnance de première instance a correctement retenu que dans la mesure où à la date de la notification du licenciement sa grossesse n'avait pas encore été médicalement constatée, la salariée devait justifier conformément à l'alinéa 2 de l'article L.337-1 susdit que dans les huit jours de cette notification elle a informé son employeur de son état par la production d'un certificat médical par lettre recommandée ou par un moyen de communication écrite équivalent, ce délai ayant expiré en l'occurrence le 4 juillet 2011.

L'envoi d'une lettre recommandée n'est pas une formalité substantielle et n'exclut pas d'autres modes de preuve, mais l'information de l'employeur doit être faite par écrit et notamment un certificat médical, établi nécessairement sous forme d'un écrit, doit lui être transmis.

Le document dit « Mutterpass », portant le cachet de deux médecins-gynécologues et comportant un « Gravidogramm » contenant certaines indications spécifiques à une grossesse, doit, au risque de lui enlever toute signification raisonnable, être assimilé à un certificat médical valant constatation de la grossesse.

L'envoi de ce document en annexe à la lettre du 1^{er} juillet 2011 envoyé par fax à l'employeur par les soins de l'avocat allemand de la salariée doit par conséquent être considéré comme répondant aux exigences de l'article L.337-1.(1) alinéa 2 du Code du travail.

L'attestation de grossesse établie par les mêmes gynécologues le 4 juillet 2011 et envoyée à l'employeur le 6 juillet 2011 ne fait que confirmer, à titre superfétatoire, l'information du 1^{er} juillet 2011.

Il résulte des développements qui précèdent que l'appel de la salariée est fondé et que l'ordonnance du 24 août 2011 est à réformer dans le sens voulu par l'appelante.

4. Validité d'une clause contractuelle fixant le délai de préavis à respecter en cas de résiliation d'un contrat pendant la période d'essai de 6 mois à 3 mois : oui

**Arrêt de la Cour d'appel du six octobre deux mille onze,
numéro 36282 du rôle.**

Faits et rétroactes

Le salarié A et son employeur, la société B S.A., ont conclu en date du 25 juillet 2008 un contrat de travail avec effet au 1^{er} 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 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.

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

Arguments des parties en instance d'appel

Le salarié 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. Le salarié 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'employeur 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 convenue au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois ».

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

Le salarié 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 retenu « que l'article L.121-3 du Code du travail autorise les parties à un contrat de travail à déroger aux dispositions du Livre 1^{er}, 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 ».

Position de la Cour d'appel

En l'espèce, le problème est identique et c'est à tort que l'employeur 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 ou 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 et le non-respect du préavis conventionnel donne droit à indemnité.

