

Jurisprudence :

- *En dehors de l'hypothèse d'une faute grave, les ruptures d'un contrat de travail doivent être assorties d'un délai de préavis. Fonction de l'ancienneté de service du salarié, le préavis correspond à une période de travail normale en ce sens que l'employeur est obligé de continuer le paiement du salaire et que le salarié est tenu de se présenter comme d'habitude à son lieu de travail, sauf dispense de travail.*

L'employeur peut-il imposer au salarié la prise des congés pendant le préavis?

En cas de continuation du travail pendant la période de préavis, les deux parties sont souvent confrontées à la question de savoir ce qu'il adviendra des jours de congé non encore pris. Le salarié est-il obligé de les récupérer encore avant la fin du préavis ou au contraire peut-il décider de ne pas les prendre, ce qui implique pour l'employeur le paiement d'une indemnité pour congé non pris?

La jurisprudence décide qu'en aucun cas, le salarié ne saurait être forcé de prendre ses congés pendant le délai de préavis.

Au contraire, il appartient au salarié de choisir entre la prise des congés et le paiement d'une indemnité pour congé non pris.

S'il veut liquider ses congés avant la fin du préavis, il introduit une demande auprès de l'employeur que celui-ci peut cependant refuser si les besoins de service ou les priorités accordées à d'autres salariés ne permettent pas d'y réserver une suite favorable. Dans pareil cas, le salarié doit continuer à prêter normalement son travail jusqu'à l'expiration du préavis, les congés non pris étant alors payés par l'employeur.

La période de dispense de travail est-elle prise en compte pour calculer les congés?

Dans l'hypothèse où, suite à la mise en préavis, le salarié est dispensé de tout travail par son employeur, les congés non pris se récupèrent automatiquement moyennant paiement d'une indemnité.

Une question surgissant dans ce contexte est de savoir si la période de dispense donne également droit à des jours de congés ou si l'employeur peut arrêter le décompte au jour de la notification du licenciement.

Les juges ont pu rappeler à cet égard que, pour déterminer le congé réduit, la période de préavis est à prendre en compte, sans distinguer s'il y a eu ou non dispense de travail. Cette solution se dégage, d'une part, de la loi sur les congés qui dispose que les absences du salarié autorisées par l'employeur sont à assimiler à des jours de travail effectifs, et d'autre part, de la loi sur le contrat de travail stipulant qu'une dispense de travail ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution de salaire, d'indemnités ou d'autres avantages auxquels il aurait pu prétendre.

Références:

*Cour d'appel de Luxembourg, 8 février 2001, Water One c/ Pasquon, N° 23922 du rôle.
Cour d'appel de Luxembourg, 12 juillet 2001, Simon c/ Union Bank of Finland International, N° 15272 du rôle.*

Cour d'appel de Luxembourg, 6 décembre 2001, Dominguez Azenha c/ Agrou Decors Sàrl, N° 25234 du rôle.

- *Si une relation de travail ne lui donne plus satisfaction, l'employeur est en droit de rompre unilatéralement le contrat de travail en notifiant le licenciement au salarié.*

Ce droit de mettre un terme à un engagement contractuel s'exerce en principe librement, sauf dans les cas où il est expressément interdit à l'employeur de résilier le contrat de travail.

Le cas le plus connu où le salarié jouit d'une protection contre le licenciement est l'arrêt de maladie. Une incapacité de travail dûment déclarée à l'employeur empêche celui-ci de procéder à une rupture du contrat de travail, et ce pour une période maximale de 26 semaines (ouvriers) respectivement pour une période couvrant le mois de la survenance de la maladie plus les trois mois suivants (employés privés). Cette protection s'étend aussi bien aux licenciements avec préavis qu'aux licenciements sans préavis.

D'autres situations dans lesquelles les salariés sont à l'abri d'une décision de licenciement sont les périodes de grossesse ainsi que le congé parental pour ne citer que ces deux exemples.

Précisons toutefois que dans ces derniers cas, la protection se limite aux licenciements avec préavis, un licenciement avec effet immédiat restant envisageable.

Qu'en est-il du licenciement prononcé par l'employeur pendant que le salarié est en congé?

Une question ayant surgi dans la pratique est celle de savoir si en dehors des situations énumérées ci-avant, le salarié est également protégé contre un licenciement lorsqu'il est en congé autorisé par son employeur.

Aucune disposition légale ni aucune décision de justice qui interdirait à un employeur de procéder au licenciement d'un salarié qui est en congé.

Le salarié est certes absent de son lieu de travail, mais cette absence ne déclenche aucune protection, la période de congé étant en principe assimilable à une période de travail normale.

Il s'ensuit que le contrat de travail peut être résilié aussi bien avec préavis que sans préavis dans l'hypothèse où le salarié a commis une faute grave.

Toutefois, la Cour d'appel de Luxembourg a eu à connaître d'une salariée qui était en période de congé autorisé du 1^{er} au 23 février 2000 inclus. Fin janvier, l'employeur a résilié le contrat de travail avec un préavis de deux mois courant du 1^{er} février au 31 mars 2001.

La salariée s'est alors retournée contre lui en estimant qu'en raison de son congé, le préavis aurait pu débuter au plus tôt le 24 février. En conséquence, elle aurait encore droit à un mois de salaire supplémentaire pour préavis non respecté.

À l'époque les juges ont suivi ce raisonnement. Comme le droit du salarié au congé payé et le droit au préavis naissent de causes différentes et ne peuvent être confondus, l'employeur ne peut imputer le préavis sur une période de congé. Ils l'ont ainsi condamné à payer le mois de salaire supplémentaire à la salariée.

Références:

Cour d'appel de Luxembourg, 8 novembre 2001, Putz-Mersch c/ Lobo de Araujo, N° 25405 du rôle.

Néanmoins un revirement de jurisprudence est observé en 2003:

Une salariée a été licenciée le 25 juillet 2001 avec préavis courant du 1^{er} août au 30 septembre 2001.

Soutenant que du fait de la fermeture de l'établissement scolaire du 15 juillet au 15 septembre 2001 elle s'était trouvée en congé au moment du licenciement, elle fait plaider (sans indiquer de base légale) qu'il serait interdit à l'employeur de faire débuter le délai de préavis dans la période du congé annuel, collectif ou individuel, de sorte qu'en l'espèce le délai de préavis n'aurait pu commencer à courir qu'à partir de la rentrée scolaire, le 15 septembre 2001, pour venir à expiration le 15 novembre 2001 et elle demande une indemnité compensatoire de préavis de 1.631,94 euros pour la période du 1^{er} octobre au 15 novembre 2001.

La Cour rappelle dans sa décision qu'il résulte de l'article 20(3) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail que:

«Les délais de préavis visés au paragraphe (2) qui précède 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».*

Ni la loi sur le contrat de travail ni la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé ni aucune autre disposition légale ne prévoient une dérogation à cette règle. La demande de la salariée n'était partant pas fondée.

Référence:

Cour d'appel, 5 juin 2003, 8^{ième} Chambre, Appel en matière de droit du travail, N° 26527 du rôle.