

Texte pseudonymisé

**Avertissement:** Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

**Arrêt N° 94/23 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du vingt-neuf juin deux mille vingt-trois.**

**Numéro CAL-2021-00698 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 7 juillet 2021,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

**PERSONNE1.)**, demeurant à NL-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 22 décembre 2022.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 17 octobre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sinon à titre d'arriérés de salaire, le montant de 115.312,50 euros, outre les intérêts légaux, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'appui de sa demande, le requérant a exposé qu'aux termes de l'article 3 de son contrat de travail à durée indéterminée du 24 novembre 2016, ayant pris effet au 16 janvier 2017, la relation de travail était garantie pour les trois premières années, soit jusqu'au 16 janvier 2020, sauf en cas de faute grave de sa part.

Par courrier recommandé du 13 février 2019, la société SOCIETE1.) aurait procédé à son licenciement avec un préavis de deux mois.

Le requérant a fait valoir que, conformément à l'article L.121-3 du Code du travail, les parties au contrat sont autorisées à déroger aux dispositions légales dans un sens plus favorable au salarié.

Il a soutenu qu'une clause stipulant une garantie d'emploi était clairement en faveur du salarié et de ce fait valable.

L'employeur n'aurait, dès lors, pas été en droit de le licencier le 13 février 2019, en l'absence de faute grave dans son chef.

La partie défenderesse a répliqué que la clause contenue à l'article 3 du contrat de travail du requérant constituait une clause de garantie d'emploi et que les jurisprudences invoquées par la partie requérante concernant la validité de

clauses d'allongement du délai de préavis n'étaient pas transposables au cas d'espèce.

Elle a soutenu que le droit de licencier était d'ordre public, dans la mesure où tout contrat devrait pouvoir cesser par la volonté de l'un ou de l'autre des cocontractants. L'article 3 du contrat de travail serait, dès lors, nul et de nul effet et le licenciement serait valable.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse a contesté la demande du requérant en son principe et son quantum.

Par jugement du 1<sup>er</sup> juin 2021, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- déclaré la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme,
- déclaré la clause de garantie d'emploi insérée à l'article 3 du contrat de travail signé entre les parties au litige le 24 novembre 2016 valable,
- déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 115.312,50 euros,
- partant condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 115.312,50 euros avec les intérêts légaux à partir du 17 octobre 2019, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde,
- déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000 euros,
- partant condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,
- déclaré non fondée la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,
- condamné la société SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a dit que l'article 3 du contrat de travail contenait une clause de garantie d'emploi, clause qui différait d'une clause d'allongement du délai de préavis.

Après avoir rappelé que, conformément à l'article L.121-3 du Code du travail, les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du Titre II du Livre I<sup>er</sup> du Code du travail - qui comprend notamment les dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail - dans un sens plus

favorable au salarié, la juridiction du premier degré a dit que la clause de garantie d'emploi litigieuse était valable.

Le tribunal a ajouté que ladite clause n'excluait pas le droit de la partie défenderesse de licencier le requérant, mais avait seulement limité ce droit dans le temps et ce uniquement pour le licenciement avec préavis.

Eu égard au non-respect de la clause de garantie d'emploi, la demande du requérant en paiement de ses salaires jusqu'au 16 janvier 2020, date de la fin de la garantie d'emploi, a été déclarée fondée pour le montant réclamé de 115.312,50 euros.

De ce jugement, qui lui avait été notifié le 4 juin 2021, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 7 juillet 2021.

L'appelante demande à la Cour de déclarer nulle la clause insérée à l'article 3 du contrat de travail du 24 novembre 2016, par réformation du jugement entrepris, sinon de constater que les conditions de l'article 3 ne sont pas remplies, le comportement de PERSONNE1.) étant à qualifier de violation contractuelle substantielle (« *major breach of contract* »), même s'il n'a pas donné lieu à un licenciement avec effet immédiat. Elle précise encore que l'utilisation du terme de « *clause de garantie d'emploi* » relève d'un abus de langage et que la qualification de « *clause de protection relative contre le licenciement* » est plus appropriée.

A titre subsidiaire, à admettre qu'elle n'ait pas été en droit de licencier l'intimé, l'appelante fait valoir que ce dernier ne peut prétendre, ni au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de neuf mois, ni au paiement de ses salaires jusqu'à la fin de la période de protection contre le licenciement.

Elle estime que l'indemnisation serait, dans ce cas, à limiter au montant forfaitaire de 25.625 euros, correspondant à deux mois de salaire, au motif que le contrat serait à considérer comme un contrat de travail à durée indéterminée *sui generis*, « *avec une option à durée indéterminée* » à l'issue du délai de trois ans. Il y aurait partant lieu de faire application de l'article L.122-13, alinéa 2, du Code du travail, prévoyant qu'en cas de résiliation abusive du contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit 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.

A titre encore plus subsidiaire, l'appelante fait valoir que l'intimé n'établit pas avoir subi un préjudice matériel ou moral et est à débouter de ses demandes en indemnisation.

Elle ajoute qu'il y a, en tout état de cause, lieu de déduire des montants devant, le cas échéant, revenir à l'intimé, les indemnités de chômage et salaires perçus par ce dernier entre le 15 avril 2019 et le 16 janvier 2020.

Pour autant que de besoin, l'appelante demande à la Cour d'ordonner à l'intimé de verser, sous peine d'astreinte, l'ensemble de ses décomptes de prestations de chômage et de ses fiches de salaire concernant la prédite période, ses certificats de rémunération pour les années 2019 et 2020, ainsi que tout autre document utile à l'évaluation de ses revenus.

L'appelante demande en outre à se voir décharger de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure et réclame une indemnité de procédure de 1.000 euros pour chacune des deux instances.

Elle conclut finalement à la condamnation de l'intimé aux frais et dépens de l'instance.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré valable la clause insérée à l'article 3 du contrat de travail et condamné la société SOCIETE1.) à lui payer le montant réclamé de 115.312,50 euros, outre les intérêts légaux.

En ordre subsidiaire, l'intimé offre en preuve les faits suivants par l'audition d'un témoin :

*« Lorsque le sieur PERSONNE2.), ancien Chief Commercial Officer, a été interrogé en interne par le Directeur général à l'époque, le sieur PERSONNE3.), au moment de la rédaction du contrat de travail, soit entre octobre et novembre 2016, il a affirmé que SOCIETE1.) s.à r.l. devait s'engager sur une garantie d'emploi de 3 ans pour faire signer ledit contrat par le sieur PERSONNE1.).*

*Le sieur PERSONNE2.) a plaidé en faveur de l'embauche du sieur PERSONNE1.) et a soutenu qu'il s'agissait d'une demande raisonnable et fondamentale de la part du requérant au vu de son ancienneté de service de longue durée de près de 18 ans acquise auprès de son employeur précédent. De plus, ceci assurait à SOCIETE1.) s.à r.l. en contrepartie une prestation de*

*travail du sieur PERSONNE1.) pendant les trois premières années de la relation de travail, sauf en cas de faute grave.*

*C'est la raison pour laquelle la garantie d'emploi portant sur les 3 premières années de service a été stipulée par SOCIETE1.) s.à r.l. à l'article 3 du contrat de travail du sieur PERSONNE1.) du 16 janvier 2017. »*

L'intimé souligne que les termes de « *major breach of contract* » ne sauraient viser une simple « *violation contractuelle substantielle* », pouvant être sanctionnée par un licenciement avec préavis, mais bien une faute grave, au sens de l'article L.124-10 du Code du travail luxembourgeois.

Admettre le contraire créerait une insécurité juridique évidente et ferait en sorte que la garantie d'emploi risquerait de rester lettre morte.

L'intimé relève, dans ce contexte, que le contrat de travail énonce ce qui suit en son article 15 : « *the interpretation and the execution of the present contract shall be governed by Luxembourg Labour laws and the Labor Code in particular* ».

L'intimé conteste, en tout état de cause, avoir commis une violation contractuelle substantielle.

Il soutient ensuite que l'indemnisation devant lui revenir constitue en réalité une indemnité compensatoire de préavis couvrant la période de la garantie d'emploi restant à courir et qu'il n'y a pas lieu d'en déduire d'éventuels salaires qu'il aurait perçus auprès d'un nouvel employeur ou des indemnités de chômage, étant précisé qu'il n'a pas touché d'indemnités de chômage de la part de l'Etat luxembourgeois.

Il s'oppose partant à la demande en communication forcée de pièces, formulée par l'appelante.

Il réclame finalement une indemnité de procédure de 2.500 euros et sollicite la condamnation de l'appelante aux frais et dépens de l'instance d'appel.

L'appelante conclut au rejet de l'offre de preuve de l'intimé pour défaut de pertinence.

### **Appréciation de la Cour**

L'article 3 du contrat de travail à durée indéterminée signé entre parties le 24 novembre 2016 et ayant pris effet au 16 janvier 2017, prévoit ce qui suit : « *Employment is guaranteed for the initial three years' period, except in the case where the Employee would commit a major breach of contract.* »

L'appelante demande à la Cour de déclarer nulle la clause litigieuse pour être contraire au principe d'ordre public selon lequel tout contrat à durée indéterminée doit toujours pouvoir cesser par la volonté de l'un ou de l'autre des contractants.

Dans un arrêt du 28 mai 2009 (arrêt n° 33/09, n° 2631 du registre), la Cour de cassation, après avoir rappelé que « *l'article L.121-3 du Code de travail autorise les parties à un contrat de travail à déroger aux dispositions du Livre Ier, Titre II du Code du travail (anciennement article 3 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail) dans un sens plus favorable au salarié* », a dit 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* » et a retenu que les juges du fond, en annulant la clause de préavis conventionnel, avaient violé l'article 1134 du Code civil, visé au moyen.

Tel que l'a, à juste titre, retenu le tribunal du travail, la clause figurant à l'article 3 du contrat de travail du 24 novembre 2016 ne constitue pas une clause d'allongement du préavis, mais une clause de garantie d'emploi, en ce qu'elle implique que l'employeur n'est pas autorisé à mettre fin au contrat de travail au cours des trois premières années de son exécution, sauf l'hypothèse d'un « *major breach of contract* » dans le chef du salarié.

Il n'en reste pas moins que le principe posé par l'arrêt de la Cour de cassation du 28 mai 2009 est transposable en l'espèce.

Les dispositions du contrat de travail relatives à la résiliation du contrat de travail avec préavis et pour motif grave figurent, en effet, au Titre II du Livre I<sup>er</sup> du Code du travail, auxquelles, aux termes de l'article L.121-3 du même Code, les parties sont autorisées à déroger dans un sens plus favorable au salarié.

La clause de garantie d'emploi insérée dans le contrat du 24 novembre 2016 a dérogé aux dispositions du Code du travail en matière de résiliation du contrat de travail dans un sens plus favorable au salarié.

Quant à la question de savoir si une telle clause est contraire à l'ordre public, il y a lieu de se référer à un arrêt de la Cour de cassation belge du 16 octobre 1969, Pas., 1970, I, p. 147, qui a retenu que « *ne sont pas contraires à l'ordre public, les clauses d'un contrat de louage de travail qui gênent l'exercice du*

*droit de résiliation unilatérale mais ne rendent pas impossible l'exercice de cette faculté. »*

Tel que l'a, à juste titre, relevé la juridiction du premier degré, la clause de garantie d'emploi ne met, en l'espèce, pas en échec le droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de manière unilatérale, dans la mesure où ce droit a seulement été limité dans le temps et qu'un licenciement pour « *major breach of contract* » reste possible à tout moment.

Le jugement entrepris est donc à confirmer pour ce qui est de la validité de la clause de garantie d'emploi.

En instance d'appel, la société SOCIETE1.) soutient que les termes « *major breach of contract* » signifient « *violation contractuelle substantielle* ».

Les parties au contrat auraient donc non seulement visé l'hypothèse d'une faute grave - terme qui serait à traduire par « *gross misconduct* » - mais également celle d'une faute « *sérieuse* », susceptible d'entraîner le licenciement avec préavis du salarié.

L'appelante se réfère au « *Code of Practice on disciplinary and grievance procedures* », applicable en droit anglais, qui, en son point 23, prévoit que « *some acts, termed gross misconduct, are so serious in themselves or have such serious consequences that they may call for a dismissal without notice for a first offence* ».

La protection conférée au salarié par le biais de la clause litigieuse ne concernerait, par conséquent, que les licenciements pour motifs économiques.

Tel que le relève à juste titre la partie intimée, le contrat de travail signé entre parties stipule, en son article 15 que « *the interpretation and the execution of the present contract shall be governed by Luxembourg Labour laws and the Labor Code in particular* ».

Il convient partant de se référer au droit du travail luxembourgeois et non au « *Code of Practice on disciplinary and grievance procedures* » anglais pour interpréter les termes du contrat de travail signé entre parties.

Il faut déduire de l'utilisation des termes de « *major breach of contract* » que les parties ont visé une violation contractuelle « *majeure* », soit une faute d'une gravité suffisante pour rendre impossible, avec effet immédiat, le maintien des relations de travail, par opposition à un fait ou une faute de moindre gravité, susceptible d'entraîner, le cas échéant, un licenciement avec préavis.

En effet, si les parties avaient voulu retenir que seul un licenciement avec préavis pour motifs économiques était exclu au cours des trois premières années de l'exécution du contrat et qu'un licenciement pour motifs personnels - qu'il s'agisse d'un licenciement avec effet immédiat ou avec préavis - était en toutes hypothèses possible, il leur aurait appartenu de le spécifier.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour retient partant que c'est dans la seule hypothèse d'une faute grave, au sens de l'article L.124-10 du Code du travail, que la clause de garantie d'emploi ne saurait s'appliquer.

L'offre de preuve de l'intimé est, dès lors, superfétatoire.

Il s'ensuit que le licenciement avec préavis du 13 février 2019 est intervenu en violation de la clause de garantie d'emploi contenue à l'article 3 du contrat de travail.

En violant l'obligation contractuelle découlant de la clause litigieuse, l'employeur a engagé sa responsabilité sur le fondement des articles 1134 et 1147 du Code civil et doit réparation au salarié pour le préjudice subi par ce dernier du fait de la rupture prématurée du contrat de travail.

Comme il a été retenu ci-avant que la clause de garantie d'emploi ne constitue pas une clause d'allongement du préavis, les montants indemnitaires à allouer au salarié ne sont pas à qualifier d'indemnité compensatoire de préavis, au sens de l'article L.124-6, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail.

C'est ensuite à tort que l'appelante se réfère à l'article L.122-13, alinéa 2, du Code du travail, applicable en cas de résiliation avant terme d'un contrat de travail à durée déterminée, pour soutenir que le salarié a uniquement droit 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.

En effet, la clause de garantie d'emploi portant sur une durée de trois ans, insérée dans un contrat de travail à durée indéterminée, n'a pas pour effet de faire du contrat de travail un contrat à durée déterminée *sui generis*, dans la mesure où « *une fois la durée [pendant laquelle le licenciement n'est pas possible] expirée, le contrat continue à être exécuté. Dans un CDD en revanche, le contrat de travail prend fin à l'arrivée du terme* » (cf. Contrat de

travail - la clause de garantie d'emploi dans le contrat de travail - fiche pratique par PERSONNE4.), La Semaine Juridique Social, n° 25, 20 juin 2006, 1492).

Il appartient donc à la Cour d'évaluer le préjudice subi par le salarié du fait de la perte de salaire engendrée par la rupture prématurée de son contrat de travail, étant précisé que le contrat de travail ne contient pas de clause pénale prévoyant une indemnité forfaitaire pour le cas d'une telle rupture.

En matière de réparation de préjudice, la victime a droit à la réparation intégrale de son dommage, qui consiste à la replacer dans la situation où elle se serait trouvée en l'absence de dommage. La réparation du préjudice ne saurait cependant pas aller au-delà du préjudice réellement subi.

L'intimé ne fournit pas de renseignements quant à sa situation professionnelle entre la perte de son emploi et le 16 janvier 2020, date à laquelle avait été fixée la fin de la garantie d'emploi.

La Cour ignore ainsi si, au cours de ladite période, l'intimé a, le cas échéant, touché des indemnités de chômage aux Pays-Bas ou retrouvé un nouvel emploi.

Dans la mesure où la charge de la preuve du dommage subi repose sur PERSONNE1.), il y a lieu enjoindre à ce dernier, avant tout autre progrès en cause, de fournir des renseignements, pièces à l'appui, sur sa situation professionnelle entre le 15 avril 2019 et le 16 janvier 2020, ainsi que sur la nature et la consistance de ses revenus au cours de la même période.

Il y a lieu de réserver le surplus et les frais.

#### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel en la forme,

confirme le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré valable la clause de garantie d'emploi insérée à l'article 3 du contrat de travail du 24 novembre 2016,

avant tout autre progrès en cause :

enjoint à PERSONNE1.) de fournir des renseignements, pièces à l'appui, sur sa situation professionnelle entre le 15 avril 2019 et le 16 janvier 2020, ainsi que sur la nature et la consistance de ses revenus au cours de la même période,

ordonne la réouverture de l'instruction,

renvoie l'affaire devant le magistrat de la mise en état,

réserve le surplus et les frais.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.