

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 005/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2025-00210 du rôle

Audience publique du huit janvier deux mille vingt-six

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, premier conseiller,
André WEBER, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, en date du 4 mars 2025,

comparant par Maître Caroline MULLER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES du 4 mars 2025,

comparant par Maître Joëlle CHOUCROUN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 28 octobre 2025.

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 19 juin 2024, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), ci-après la société SOCIETE1.), a fait convoquer son ancien salarié, PERSONNE1.), devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui rembourser le montant de 17.429,62 euros, avec les intérêts légaux, ventilé comme suit :

- frais d'hôtel : 1.410,50 euros
- billet d'avion : 1.019,12 euros
- démarches administratives pour permis de travail : 15.000,00 euros

A l'audience des plaidoiries de première instance, PERSONNE1.) a réclamé, à titre reconventionnel, la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- arriérés de salaire des mois de juin et juillet 2023 : 6.041,03 euros
- indemnité pour congé non pris : 2.886,72 euros
- chèques-repas : 194,40 euros

Il est constant en cause qu'en date du 17 février 2022, un contrat de travail à durée indéterminée, prévoyant une prise d'effet au 1^{er} mai 2022, a été signé entre parties, que par un avenant du 8 septembre 2022, la prise d'effet du contrat de travail a été reportée au 19 septembre 2022 et que, suivant courrier du 14 juin 2023, PERSONNE1.) a démissionné avec un préavis d'un mois.

A l'appui de sa demande, la société SOCIETE1.) s'est référée aux annexes du contrat de travail, aux termes desquelles, elle s'était engagée à payer les frais de logement temporaire à l'arrivée du défendeur, originaire de l'Ile Maurice, au Luxembourg.

Elle se serait également engagée à payer les frais de transport et d'emménagement de celui-ci, pour un budget de 1.500 euros.

PERSONNE1.) aurait, par ailleurs, sollicité la fourniture de prestations de service en vue de l'obtention de son permis de travail et de l'organisation de son emménagement au Luxembourg, ce pour un forfait fixé au montant de 15.000 euros.

Les parties auraient convenu qu'en cas de démission avant l'expiration d'un délai de 36 mois, le défendeur rembourserait les montants avancés par la société SOCIETE1.).

Eu égard à la démission de PERSONNE1.), survenue moins de dix mois après son embauche, la société SOCIETE1.) a estimé avoir droit au remboursement de l'intégralité des sommes exposées.

PERSONNE1.) a reconnu redevoir le montant de 1.019,12 euros, à titre de remboursement d'un billet d'avion et a contesté la demande de la société SOCIETE1.), pour le surplus.

La société SOCIETE1.) s'est opposée aux demandes de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire et d'une indemnité pour congé non pris, en faisant état d'absences injustifiées de ce dernier et en contestant tout report de congé de l'année précédente.

Par jugement du 22 janvier 2025, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- déclaré la demande de la société SOCIETE1.) recevable en la forme,
- déclaré celle-ci fondée à concurrence du montant de 1.019,12 euros,
- condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) la somme de 1.019,12 euros, avec les intérêts légaux à compter du 19 juin 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde,
- déclaré fondée la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour les mois de juin et juillet 2023 à concurrence du montant brut de 5.473,68 euros,
- déclaré fondée la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris à concurrence du montant brut de 1.210,53 euros,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme brute de 6.684,21 euros, avec les intérêts légaux à compter du 19 novembre 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde,
- déclaré fondée la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) du chef de défaut de remise de chèques-repas à concurrence du montant de 64,80 euros,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 64,80 euros, avec les intérêts légaux à compter du 19 novembre 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde,
- déclaré non fondée la demande de la société SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité de procédure,
- laissé les frais et dépens de l'instance à la charge de la société SOCIETE1.).

Pour statuer ainsi, la juridiction du premier degré - après avoir rappelé les dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail, suivant lesquelles les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du titre II du livre I^{er} du Code du travail, dans un sens plus favorable au salarié et est nulle et de nul effet toute clause contraire auxdites dispositions, visant à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations - a dit que sont à annuler des clauses qui, par l'ampleur de l'engagement pris, constituent un véritable obstacle à la liberté de démissionner du salarié.

Le tribunal a considéré qu'en mettant à charge du salarié une obligation de payer un montant forfaitaire de 15.000 euros, ne correspondant pas à une dépense effectivement engagée par la société employeuse, étant disproportionné par rapport aux démarches

entreprises et représentant quasiment le quadruple de la rémunération brute mensuelle du salarié, la société requérante avait considérablement aggravé les obligations du salarié en cas de démission et créé ainsi un véritable obstacle à sa liberté de démissionner.

Le tribunal a, dès lors, déclaré nulle la clause invoquée par la société SOCIETE1.) à l'appui de sa demande en paiement d'un montant de 15.000 euros et déclaré cette demande non fondée.

Il a, en revanche, retenu que la stipulation relative au remboursement des frais d'hébergement temporaire ne constituait pas un véritable frein à la liberté de démissionner du défendeur, de sorte que celle-ci était valable.

La demande en remboursement du montant de 1.410,50 euros a néanmoins été déclarée non fondée, eu égard au fait que le salarié avait informé la société SOCIETE1.) qu'il n'avait pas besoin d'une chambre d'hôtel, à un moment où la réservation y afférente aurait encore pu être annulée sans frais.

La juridiction de première instance a retenu que PERSONNE1.) n'avait pas droit à une indemnité pour congé non pris pour l'année 2022, au motif que le congé de l'année 2022 était prescrit à la date à laquelle la relation de travail avait pris fin, le salarié n'établissant pas qu'il avait demandé le report du congé de l'année 2022 à l'année 2023, ni qu'il était d'usage, au sein de la société SOCIETE1.), de reporter le congé non pris d'une année à l'année suivante.

Le tribunal a dit que PERSONNE1.), qui avait droit à 27 jours de congé par an et avait démissionné avec effet au 14 juillet 2023, pouvait prétendre à $[27/12 \times 6 =]$ 13,5 jours de congé pour l'année 2023.

Le tribunal a dit que, conformément aux explications fournies par la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) avait, en outre, droit à une journée de congé compensatoire, eu égard au fait que le jour férié du 1^{er} janvier 2023 était tombé un dimanche.

Comme PERSONNE1.) avait pris 8 jours de congé en 2023, le tribunal a fait droit à sa demande en paiement d'une indemnité de congé non pris pour l'année 2023, à concurrence du montant de $[(13,5 - 8 + 1) \times 8 \times 23,2795 =]$ 1.210,53 euros, accepté par la société SOCIETE1.).

Concernant les arriérés de salaire réclamés par PERSONNE1.), le tribunal a dit que, faute de preuve de la transmission du certificat prescrivant un arrêt de travail du 11 au 12 mai 2023, à la société SOCIETE1.), il ne pouvait être reproché à cette dernière d'avoir défalqué un montant brut de 372,47 euros du salaire du mois de juin 2023, pour cause d'absences injustifiées.

La demande de PERSONNE1.) du chef d'arriérés de salaire pour le mois de juin 2023 n'a partant été déclarée fondée que pour le montant brut de $[4.027,35 - 372,47=]$ 3.654,88 euros.

Concernant le salaire du mois de juillet 2023, le tribunal a constaté que les certificats de maladie relatifs à trois jours d'absence avaient été remis à son employeur dès le premier jour de l'incapacité de travail, de sorte que la société SOCIETE1.) n'était pas en droit d'effectuer une retenue sur le salaire du mois de juillet 2023.

L'employeur a partant été condamné à payer à PERSONNE1.) le montant brut de 1.818,80 euros, à titre d'arriérés de salaire pour le mois de juillet 2023.

La société SOCIETE1.) restant en défaut d'établir qu'elle s'était acquittée de son obligation contractuelle de remettre les chèques-repas pour la période de préavis d'un mois à PERSONNE1.), la demande de celui-ci a été déclarée fondée à concurrence du montant de [194,40 - 129,60=] 64,80 euros, à ce titre.

Par exploit d'huissier du 4 mars 2025, la société SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement, qui lui avait été notifié le 27 janvier 2025.

L'appelante demande à la Cour de déclarer valables les conventions signées le 17 février 2022 entre parties et, notamment, l'ensemble des clauses de remboursement contenues dans lesdits contrats, par réformation du jugement entrepris.

Elle demande la condamnation de PERSONNE1.) à lui rembourser le montant de 1.410,50 euros, sinon de 1.350 euros, au titre de frais d'hôtel, ainsi que le montant forfaitaire de 15.000 euros, contractuellement prévu, à titre de frais administratifs, ces montants avec les intérêts légaux à compter du 15 juin 2023, date de la première demande de remboursement, sinon de la date de la requête introductive de première instance, sinon de la date de l'arrêt à intervenir, jusqu'à solde.

Elle fait valoir qu'il résulte des pièces versées en cause qu'elle a bien pris en charge les frais d'hôtel de PERSONNE1.), à concurrence du montant de 1.410,50 euros, ainsi que les services et démarches relatifs à l'organisation de l'emménagement de celui-ci au Luxembourg, pour un coût réel de 21.329,75 euros.

Elle estime que l'article L.121-3 du Code du travail n'est pas applicable aux clauses de remboursement contenues dans la « *convention de versement d'une avance sur salaire pour la prise en charge des services et démarches administratifs relatifs à l'organisation d'un emménagement au Luxembourg* » du 17 février 2022, dans la mesure où ladite convention aurait été signée au cours de la phase précontractuelle, avant l'entrée en fonction du salarié, sinon de dire que les clauses litigieuses sont valables au regard de l'article L.121-3 du Code du travail, en ce qu'elles sont favorables au salarié et ne font pas obstacle au droit de démissionner de celui-ci.

L'appelante demande la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne la condamnation de PERSONNE1.) à lui rembourser le montant de 1.019,12 euros, au titre des frais du billet d'avion.

Elle conclut également à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'elle a été condamnée au paiement des montants bruts respectifs de 1.210,53 euros, de 3.654,88

euros et de 1.818,80 euros, à titre d'indemnité pour congé non pris pour l'année 2022 et d'arriérés de salaire pour les mois de juin 2023 et de juillet 2023, et du montant de 64,80 euros, à titre d'indemnisation pour défaut de remise de chèques-repas.

Elle réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances.

PERSONNE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel principal.

Il demande à voir déclarer non fondé l'appel principal et à voir rejeter les demandes de l'appelante basées sur les articles 238 et 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il relève appel incident du jugement déféré et demande à voir condamner la société SOCIETE1.), par réformation du jugement entrepris, à lui payer les montants respectifs de 2.886,72 euros, 6.041,03 euros et 194,40 euros, à titre d'indemnités pour congé non pris, d'arriérés de salaire et d'indemnisation pour chèques-repas non perçus, soit le montant total de 9.122,15 euros.

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir fait droit à sa demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris quant à l'année 2022.

Il soutient que l'employeur n'a pas souhaité qu'il prenne congé au cours des premiers mois de son engagement, de sorte qu'il faudrait admettre que le congé de 7,75 jours, auquel il aurait eu droit pour l'année 2022, a été reporté à l'année 2023.

PERSONNE1.) considère qu'il avait également droit à 15,75 jours de congé pour les 7 premiers mois de l'année 2023, dans la mesure où son contrat aurait pris fin le 15 juillet 2023.

Ayant pris 8 jours de congé, le solde du congé non pris pour l'année 2023 se serait élevé à 7,75 jours.

Le calcul de l'indemnité de congé non pris devant lui revenir s'établirait donc comme suit : $[15,5 \times 8 \times 23,2795 =]$ 2.886,65 euros.

Concernant les arriérés de salaire réclamés, PERSONNE1.) critique la juridiction du premier degré d'avoir considéré que ses absences pour cause de maladie en date des 11 et 12 mai 2023 constituaient des absences injustifiées.

Il donne à considérer que l'employeur n'a fait aucune retenue sur son salaire du mois de mai 2023, mais sur son salaire du mois de juin 2023, soit postérieurement à la résiliation du contrat de travail.

Quant aux arriérés de salaire pour le mois de juillet 2023, PERSONNE1.) fait valoir qu'il a été au service de la société SOCIETE1.) jusqu'au 15 juillet 2023 et non jusqu'au 14 juillet 2023, tel que le tribunal l'aurait retenu erronément.

Il réclame, dès lors, le montant de [4.027,35 + 2.013,68 =] 6.041,03 euros, à titre d'arriérés de salaire pour les années 2022 et 2023.

PERSONNE1.) sollicite le montant total de 194,40 euros, à titre d'indemnisation pour le défaut de la remise des chèques-repas relatifs à la période de préavis du 15 juin au 15 juillet 2023.

Il réclame, en outre, une indemnité de procédure d'un montant total de 5.000 euros pour les deux instances et une indemnisation d'un montant de 10.000 euros pour frais d'avocat, sur base des articles 1382 et 1383 du Nouveau Code de procédure civile.

Il demande à voir augmenter toutes les sommes qu'il réclame des intérêts légaux à compter de la demande en justice, jusqu'à solde, et sollicite l'augmentation du taux d'intérêt de trois points à l'expiration du troisième mois à compter de la signification de l'arrêt à intervenir.

Il conclut enfin à la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) demande le rejet de l'appel incident et des demandes de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure et en indemnisation pour frais d'avocat.

Appréciation de la Cour

Quant aux pièces versées après l'ordonnance de clôture

A la suite de l'ordonnance de clôture rendue le 28 octobre 2025, le mandataire de l'appelante a fait parvenir au magistrat de la mise en état un courriel auquel étaient annexées deux pièces supplémentaires, en date du 29 octobre 2025.

Aux termes de l'article 224 du Nouveau Code de procédure, « *après l'ordonnance de clôture, aucune conclusion ne peut être déposée ni aucune pièce produite aux débats, à peine d'irrecevabilité prononcée d'office* ».

Il y a partant lieu de rejeter les pièces produites par le mandataire de la partie appelante le 29 octobre 2025 pour cause d'irrecevabilité.

Quant à la recevabilité des appels

L'appel principal interjeté le 4 mars 2025 par la société SOCIETE1.) contre le jugement du 22 janvier 2025, qui lui avait été notifié le 27 janvier 2025, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et la forme prévus par la loi.

L'appel incident est également recevable.

Quant au fond

Quant à la demande en remboursement de frais

Il est rappelé que PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *junior consultant* » par la société SOCIETE1.), suivant contrat de travail à durée indéterminée, signé le 17 février 2022, modifié par avenant du 8 septembre 2022, ayant reporté la date de prise d'effet du contrat au 19 septembre 2022.

Le 17 février 2022, les parties ont également signé un accord quant au « *paiement d'une avance sur salaire pour la prise en charge d'un logement temporaire* », par l'employeur, pour la période d'une semaine à compter de l'arrivée du salarié au Luxembourg, ledit accord précisant que l'employeur renoncera au remboursement de l'avance sur salaire, à condition que le salarié reste à ses services durant au moins 36 mois.

Les parties ont, en outre, conclu une « *Convention relative au versement d'une avance sur salaire pour la réinstallation* », portant sur une avance plafonnée au montant de 1.500 euros, destinée à couvrir le coût des billets d'avion ou de tout autre moyen de transport du salarié, qui devra fournir des pièces justificatives à l'employeur.

Il est également stipulé que l'employeur renoncera au remboursement de cette avance, à condition que le salarié reste à ses services durant au moins 36 mois.

PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) ont encore signé une « *Convention de versement d'une avance sur salaire pour la prise en charge des services et démarches administratifs relatifs à l'organisation d'un emménagement au Luxembourg* », aux termes de laquelle la société SOCIETE1.) s'est engagée à lui accorder une avance sur salaire d'un montant de 15.000 euros, « *pour couvrir les frais relatifs aux démarches réalisées par l'Employeur et liées à la demande et à l'obtention du permis de travail de l'Employé(e), à l'organisation du transport de l'Employé(e) depuis son pays d'origine vers le Grand-Duché de Luxembourg ainsi qu'à l'organisation de son accueil et de son hébergement au Luxembourg.* »

A l'article 7 de la prédite convention, le salarié a déclaré accepter l'obligation à rembourser l'avance sur salaire d'un montant de 15.000 euros, sur première demande de l'employeur.

L'article 8 de la convention prévoit qu'« *à la stricte condition que l'Employé(e) reste au service de l'Employeur durant au moins 36 mois accomplis, l'Employeur renoncera alors totalement au remboursement de l'avance sur salaire effectuée [...].* »

Les articles 9 et 10 de la convention précisent que le salarié sera tenu au remboursement d'un montant forfaitaire de 5.000 euros si, au moment où il quitte l'entreprise, il peut se prévaloir d'une ancienneté d'au moins 24 mois, mais inférieure à 36 mois, et d'un montant forfaitaire de 10.000 euros, si, à la date de son départ, il peut se prévaloir d'une ancienneté d'au moins 18 mois, mais inférieure à 24 mois.

A la même date du 17 février 2022, les parties ont enfin signé une « *Convention de cession de salaire* », aux termes de laquelle le salarié cédant a « *reconnu être redevable envers l'Employeur ou le Cessionnaire de la somme de 15.000.- EUR* », qu'il s'est engagé à rembourser à la première demande.

PERSONNE1.) a démissionné en date du 14 juin 2023, avec un préavis d'un mois, de sorte qu'il n'a été au service de la partie appelante que pendant un peu moins de dix mois.

Au vu des conventions signées, la société SOCIETE1.) réclame le remboursement des sommes qu'elle affirme avoir exposées pour compte du salarié.

Aux termes de l'article 1134 du Code civil, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Ce principe n'est pas mis en échec par les règles spécifiques du droit du travail, à moins que les stipulations des parties viseraient à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations, auquel cas la clause est réputée nulle et de nul effet en application de l'article L.121-3 du Code du travail (cf. Cour, 26 mars 2019, n° 33269 du rôle).

Les clauses librement souscrites par un travailleur l'obligeant à rembourser des frais pris en charge par l'employeur à l'occasion de sa venue au Luxembourg sont, à l'instar de frais pris en charge par l'employeur pour assurer la formation de ses salariés, en principe licites et ne doivent pas être considérées comme portant atteinte à la liberté dont jouit tout salarié de choisir son emploi et d'y mettre fin à sa guise.

Cependant, une stipulation contractuelle qui, en définitive, a pour but de dissuader le salarié de quitter prématurément l'entreprise est entachée de nullité comme entravant le droit du salarié de mettre librement fin au contrat de travail à durée indéterminée par une démission, droit qui est garanti par l'article L.124-1 du Code du travail (cf. Cour d'appel, 6 juin 2024, n° CAL-2023-00615 du rôle ; Cour de cassation, 20 mars 2025, arrêt n° 45/2025, n° CAS-2024-00113 du registre).

L'illégalité de la clause peut résulter de la durée excessive du délai au cours duquel, en cas de démission, le salarié doit rembourser ces frais ou encore de la disproportion entre la rémunération touchée et les frais engagés, dès lors que dans ces hypothèses, pareille clause ferait obstacle au droit de démissionner du travailleur et ne saurait plus être considérée comme la contrepartie de l'avantage tiré par le salarié des frais d'installation payés par l'employeur.

Le remboursement convenu doit encore correspondre à des dépenses effectives et ne pas être manifestement excessif.

C'est à tort que la société SOCIETE1.) soutient que l'article L.121-3 du Code du travail n'est pas applicable en l'espèce, au motif que les clauses litigieuses auraient été signées au cours de la phase précontractuelle, avant l'entrée en fonctions du salarié.

Contrairement aux arguments de l'appelante, les conventions en cause, signées le 17 février 2022, font partie intégrante du contrat de travail conclu à la même date et ayant pris effet le 19 septembre 2022, en ce qu'elles ont pour objet de régler les droits et obligations de « l'employeur » et de « l'employé », notamment dans l'hypothèse d'une démission de ce dernier avant l'expiration de 36 mois de service.

Il convient encore de rappeler que le contrat de travail a été résilié le 14 juin 2023, soit postérieurement à l'entrée en fonction de PERSONNE1.), en date du 19 septembre 2022.

L'argument de l'appelante, suivant lequel les « *dispositions de droit commun* » seraient applicables dans l'hypothèse où un contrat de travail est résilié avant l'entrée en fonctions du salarié, n'est donc pas pertinent.

PERSONNE1.) n'a pas remis en cause la validité de la « *Convention relative au versement d'une avance sur salaire pour la réinstallation* », portant sur une avance plafonnée au montant de 1.500 euros, et n'a pas entrepris le jugement du 22 janvier 2025 en ce qu'il l'a condamné au remboursement du montant de 1.019,12 euros, correspondant au coût de son billet d'avion.

C'est à juste titre que la juridiction du premier degré a retenu que la stipulation relative au remboursement des frais de logement temporaire était valable, dans la mesure où elle ne constituait pas un véritable frein à la liberté de démissionner du défendeur, les frais en cause, documentés par une facture et un extrait de compte, n'étant ni excessifs par rapport au salaire de PERSONNE1.), ni déraisonnables, eu égard à la prestation à laquelle ils avaient trait.

Le tribunal du travail est également à approuver en ce qu'il n'a pas, pour autant, fait droit à la demande de l'employeur en remboursement du montant de 1.410,50 euros, correspondant aux frais de logement et aux frais de transfert en taxi.

Par courriel du 27 février 2022, PERSONNE1.) avait, en effet, informé PERSONNE2.), *managing director* de la société SOCIETE1.), qu'il serait hébergé par sa sœur, de sorte qu'il n'aurait pas besoin de prestations en rapport avec son relogement (pièce 25 de la partie intimée).

Il résulte encore du dossier que l'employeur a néanmoins effectué une réservation d'hôtel au mois d'août 2022, dont il n'a informé le salarié que par courriel expédié en fin d'après-midi du jeudi, 8 septembre 2022, et qu'au cours de la soirée du même jour, ce dernier a répliqué par courriel envoyé à PERSONNE3.), « *manager ALIAS1.)* » et au service des ressources humaines, qu'il logerait auprès de sa sœur et n'avait besoin ni d'une chambre d'hôtel, ni d'un transfert en taxi (pièce 4 de la partie intimée).

La circonstance que PERSONNE3.), « *manager SOCIETE2.)* » ne travaillait pas les vendredis et n'avait, dès lors, pris connaissance du courriel de PERSONNE1.) que le lundi, 12 septembre 2022, soit le lendemain de la date butoir pour annuler la réservation de l'hôtel, n'est pas imputable au salarié, de sorte que les frais d'hôtel ne sauraient être mis à charge de ce dernier.

Il ressort enfin d'un courriel de la société SOCIETE3.) du 12 septembre 2022 (pièce 5 de la partie intimée) que les frais de taxi ont été restitués à la suite de l'annulation de la réservation effectuée par l'employeur, de sorte que l'appelante est malvenue à réclamer lesdits frais à l'intimé.

C'est ensuite par une juste appréciation des faits de la cause que le tribunal du travail a considéré qu'en mettant à charge du salarié quittant l'entreprise avant d'avoir acquis l'ancienneté prévue dans la convention, une obligation de payer un montant forfaitaire de 15.000 euros, disproportionné par rapport aux démarches entreprises et représentant quasiment le quadruple de la rémunération brute mensuelle du salarié, la société SOCIETE1.) avait considérablement aggravé les obligations du salarié en cas de démission et créé ainsi un véritable obstacle à sa liberté de démissionner.

Il y a lieu de préciser, à cet égard, que le tableau intitulé « *Détails des coûts internes des services délivrés à Monsieur PERSONNE1.)* » (pièce 54 de la partie appelante), dressé par la société appelante et portant sur le montant de 21.329,75 euros, n'est pas de nature à établir que des frais s'élevant à un tel montant, ni d'ailleurs au montant forfaitaire de 15.000 euros, auraient effectivement été engagés.

En effet, ledit tableau renseigne un nombre d'heures de travail hors proportion avec l'envergure réelle des prestations que l'employeur affirme avoir accomplies pour compte de PERSONNE1.).

Ainsi, par exemple, la société appelante met en compte un nombre de 89 heures de travail pour les seuls postes « *organisation et prise en charge des transports aéroport/hôtel* », « *identification d'un logement temporaire au Grand-Duché de Luxembourg ou pays limitrophes* », « *organisation et réservation du logement temporaire* » et « *traitement des demandes liées au logement temporaire* », ce qui est à qualifier d'exorbitant, indépendamment du fait qu'au vu des développements ci-avant, PERSONNE1.) avait informé son employeur qu'il serait accueilli par sa sœur au Luxembourg et n'avait besoin ni d'un hôtel, ni d'un transfert en taxi de l'aéroport à son logement.

Il résulte de ce qui précède que le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré nulle la clause invoquée par la société SOCIETE1.) à la base de sa demande en remboursement du montant forfaitaire de 15.000 euros et n'a pas fait droit à ladite demande.

Quant à l'indemnité pour congé non pris

En vertu de l'article 6 du contrat de travail signé entre parties, le salarié a droit à 27 jours de congés payés par année calendrier.

L'article L.233-6 du Code du travail prévoit que « *Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur [...]* ».

Aux termes de l'article L.233-7 du même Code, « *Le congé de la première année est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les*

fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers. »

L'article L.233-9 du même Code dispose que « *Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année.*

Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pas pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours. »

Aux termes de l'article L.233-12 du même Code, « *Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.*

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. »

Comme l'intimé est entré au service de l'appelante le 19 septembre 2022, son droit au congé est né le DATE1.).

En 2022, il a travaillé pendant trois mois entiers et pendant « *la fraction d'un mois ne dépassant pas quinze jours* », de sorte que le calcul des jours de congé pour l'année 2022 s'établit comme suit : [27 jours : 12 mois x 3 mois =] 6,75 jours.

En application de l'article L.233-7 du Code du travail, il pouvait partant prétendre à 7 jours de congé pour l'année 2022.

La juridiction de première instance a retenu que, dans la mesure où PERSONNE1.) n'établissait pas qu'il aurait sollicité le report du congé de l'année 2022 à l'année 2023, ni qu'il y aurait un usage, au sein de la société SOCIETE1.), de reporter le congé non pris à l'année suivante, le congé de l'année 2022 était perdu au moment où la relation de travail avait pris fin.

Il se dégage de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE), qui se base sur l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, aux termes duquel, « *Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés* » et l'article 7 de la Directive 2003/88/CE, aux termes duquel « *1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales* » et « *2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail*», que le droit européen s'oppose à ce qu'un travailleur perde automatiquement les jours de congés annuels payés auxquels il avait droit en vertu du droit de l'Union ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ses congés non pris, du seul fait qu'il n'a pas demandé de congé avant la cessation de la relation de travail (ou

au cours de la période de référence). Ces droits ne peuvent s'éteindre que si le travailleur a été effectivement mis en mesure par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, de prendre les jours de congé en question en temps utile, ce que l'employeur doit prouver. En effet, le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail (cf. CJUE, 18 janvier 2024, aff. C-218/22, points 29, 30, 31, 32, 35, 40, 49, 52 ; CJUE, 22 septembre 2022, aff. C-120/21, points 48-53 ; CJUE, 22 septembre 2022, aff. jtes C-518/20 et C-727/20, point 42 ; CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-684/16, points 22, 23, 35, 45, 46 ; CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-619/16, points 22, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55 ; Cour d'appel, 29 février 2024, n° CAL-2021-00957 du rôle).

Il appartient à l'employeur qui se prévaut de la perte du droit du travailleur à ses congés annuels payés ou s'oppose au paiement d'une indemnité financière corrélative en cas de cessation des relations de travail, d'établir que le travailleur s'est abstenu délibérément et en toute connaissance de cause de prendre ses congés (cf. CJUE, aff. C-218/22, points 29, 30, 31, 32, 35, 40, 49, 52 ; CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-684/16, points 22, 23, 35, 45, 46 ; CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-619/16, points 22, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55).

La société SOCIETE1.) ne rapportant pas la preuve qu'elle aurait rendu attentive PERSONNE1.) à ses droits concernant son congé de la première année et mis en mesure celui-ci de prendre ledit congé en temps utile, il y a lieu de prendre en considération les 7 jours de congé de l'année 2022 dans le calcul de l'indemnité compensatoire de congé non pris devant revenir au salarié.

Concernant l'année 2023, c'est à juste titre que la juridiction du premier degré a dit que, dans la mesure où le salarié avait démissionné de son poste avec effet au 14 juillet 2023, il n'y avait pas lieu de tenir compte du mois de juillet 2023, dont la fraction ne dépassait pas les quinze jours, pour le calcul de l'indemnité compensatoire pour congé non pris.

Le tribunal est donc à approuver en ce qu'il a retenu que PERSONNE1.) pouvait prétendre à [27 jours : 12 mois x 6 mois =] 13,5 jours de congé pour l'année 2023, auxquels s'ajoutait une journée de congé compensatoire pour le jour férié du 1^{er} janvier 2023, qui était tombé un dimanche, de sorte que le solde des journées de congé du salarié pour l'année 2023 s'élevait à [13,5 + 1 - 8 =] 6,5 jours de congé à la fin des relations de travail, compte tenu du fait que celui-ci avait pris 8 jours de congé.

Il s'ensuit que la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris est à déclarer fondée pour le montant total de [(7 + 6,5) jours x 8 h x 23,2795 euros =] 2.514,19 euros, par réformation du jugement entrepris.

Quant aux arriérés de salaire

Le tribunal du travail est à approuver en ce qu'il a dit que PERSONNE1.) restait en défaut d'établir qu'il avait transmis le certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 11 au 12 mai 2023 à la société SOCIETE1.), de sorte que cette dernière était

en droit de déduire le montant brut de 372,47 euros du salaire du mois de juin 2023, pour cause d'absences injustifiées.

En effet, le salaire est la contrepartie du travail fourni par le salarié, de sorte que tant l'employeur que le salarié peuvent invoquer l'exception d'inexécution, c'est-à-dire suspendre l'exécution de ses propres obligations lorsque l'autre partie omet de remplir les siennes.

C'est donc à juste titre que le tribunal a dit que le montant redû par la société SOCIETE1.) du chef d'arriérés de salaire pour le mois de juin 2023 s'élevait au montant brut de $[4.027,35 - 372,47 =]$ 3.654,88 euros.

Concernant le salaire du mois de juillet 2023, la Cour constate, à l'instar du tribunal du travail, que PERSONNE1.) a transmis ses certificats de maladie relatifs à la période du 27 au 28 juin 2023 et à la journée du 14 juillet 2023 au service des ressources humaines de la société SOCIETE1.) (adresse « MAIL1. ») par courriels respectifs des 27 juin et 14 juillet 2023 (pièces 17 et 18 de la partie intimée).

Ayant été mise en possession des prédicts certificats médicaux le premier jour de la survenance des incapacités de travail en cause, la société appelante ne saurait se prévaloir d'une absence injustifiée de quatre jours du salarié pour déduire le montant de 558,71 euros du salaire redû à PERSONNE1.) pour le mois de juillet 2023.

Comme le salarié a notifié sa démission à l'employeur en date du 14 juin 2023, le délai de préavis d'un mois a commencé à courir le 15 juin 2023, conformément aux dispositions des articles L.124-3, paragraphe 3, et L.124-4, alinéa 3, du Code du travail et a pris fin le 14 juillet 2023.

C'est partant à tort que PERSONNE1.) réclame son salaire jusqu'au 15 juillet 2023 inclus.

Le salaire mensuel de PERSONNE1.) s'étant, en dernier lieu, élevé, au montant de 4.027,35 euros, le montant brut redû au titre du salaire pour la période du 1^{er} au 14 juillet 2023 s'établit comme suit : $[4.027,35 : 31 \times 14 =]$ 1.818,80 euros.

Le jugement entrepris est, par conséquent à confirmer en ce qu'il a déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour les mois de juin et juin 2023 à concurrence du montant de $[3.654,88 + 1.818,80 =]$ 5.473,68 euros.

Quant aux chèques-repas

Aux termes de l'article 4.2. du contrat de travail signé entre parties :

« Le Salarié recevra, en sus de la rémunération mentionnée au point 4.1 ci-dessus, 18 (dix-huit) chèques-repas par mois entier presté, d'une valeur nominale totale de 194,40 euros (cent nonante quatre euros et quarante cents). Le Salarié accepte que la différence entre la valeur nominale des 18 chèques-repas et la valeur mensuelle nette de 129,60

euros (cent vingt-neuf euros et soixante cents) accordée par l'Employeur soit déduite chaque mois de son salaire net »

Tel que l'a noté le tribunal du travail, la société SOCIETE1.) n'établit pas s'être acquittée de son obligation contractuelle de remettre au salarié les chèques-repas pour la période de préavis d'un mois, ayant couru du 15 juin au 14 juillet 2023.

Au vu de la stipulation contractuelle précitée, les 18 chèques-repas auxquels le salarié avait droit chaque mois avaient une valeur nominale de 194,40 euros, prise en charge par l'employeur à concurrence du montant de 129,60 euros, la contribution du salarié s'élevant au montant de $[194,40 - 129,60 =]$ 64,80 euros.

La demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnisation pour défaut de remise de chèques-repas au cours de la période de préavis est, par conséquent, à déclarer fondée à concurrence du montant de 129,60 euros, par réformation du jugement entrepris.

Il s'ensuit que les condamnations prononcées en première instance à l'encontre de la société SOCIETE1.) sont à porter au montant de $[2.514,19 + 5.473,68 =]$ 7.987,87 euros, au titre des arriérés de salaire et de l'indemnité compensatoire pour congé non pris, et au montant de 129,60 euros, au titre de l'indemnisation pour défaut de remise de chèques-repas.

Les prédits montants sont à augmenter des intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Conformément à la demande de l'intimé, dont la recevabilité n'est pas contestée, le taux d'intérêt légal est à majorer de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la signification du présent arrêt, en application des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

Quant aux frais d'avocat

Les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil (cf. Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, n° 2881 du registre).

Or, le droit d'agir en justice pour être entendu par le juge sur le fond d'une contestation constitue un droit fondamental dont l'exercice n'est susceptible d'engager la responsabilité de son auteur qu'en présence d'un abus résultant d'une intention malveillante, d'une erreur grossière équivallente au dol ou d'une légèreté blâmable.

Comme aucune faute dans le sens prédécrit n'est établie dans le chef de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en indemnisation pour frais d'avocat, basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil.

La société SOCIETE1.) ayant uniquement obtenu gain de cause, en première instance, en ce qui concernait sa demande en remboursement des frais du billet d'avion de

PERSONNE1.), à laquelle ce dernier ne s'opposait d'ailleurs pas, et ayant été condamnée à payer des montants conséquents à titre d'arriérés de salaire et d'indemnités de congé non pris à son ancien salarié, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance.

Aucune des parties ne justifiant de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, en ce qui concerne la première instance, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il n'a pas fait droit à la demande de la société SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure et de débouter PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une telle indemnité pour la première instance, réclamée en instance d'appel.

Etant donné que l'appel de la société SOCIETE1.) n'est pas fondé, celle-ci devra supporter les frais et dépens de l'instance d'appel et est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour ladite instance.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il y a lieu de faire droit à sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, à concurrence du montant total de 1.500 euros.

Par ces motifs

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

rejette les pièces déposées au greffe de la 3^e chambre de la Cour d'appel par le mandataire de la partie appelante le 29 octobre 2025,

reçoit les appels principal et incident,

dit non fondé l'appel principal,

dit partiellement fondé l'appel incident,

réformant,

déclare fondée la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congé non pris à concurrence du montant brut de 2.514,19 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant brut de 7.987,87 euros, avec les intérêts légaux à partir du 19 novembre 2024, jusqu'à solde, à titre d'arriérés de salaire et d'indemnité compensatoire pour congé non pris,

déclare fondée la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en indemnisation pour défaut de remise de chèques-repas à concurrence du montant de 129,60 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 129,60 euros, avec les intérêts légaux à partir du 19 novembre 2024, jusqu'à solde, à titre d'indemnisation pour défaut de remise de chèques repas,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit qu'en ce qui concerne la condamnation au paiement des montants de 7.987,87 euros et de 129,60 euros, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la signification du présent arrêt,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation pour frais d'avocat et en déboute,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel à concurrence du montant de 1.500 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Joëlle CHOUCROUN, sur ses affirmations de droit.

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 André WEBER.