

Arrêt N° 105/19 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quinze juillet deux mille dix-neuf

Numéro CAL-2018-00176 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), demeurant à F-(...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 22 février 2018,

comparant par Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC.1.), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit exploit REYTER,

comparant par CLIFFORD CHANCE, une société en commandite simple, établie à L-1330 Luxembourg, 10, boulevard G.-D. Charlotte, inscrite à la liste V du tableau de l'ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée par son gérant, à savoir la société à responsabilité limitée Clifford Chance GP, elle-même représentée aux fins de la présente procédure par son gérant **Maître Albert MORO,** avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 28 février 2017, **A.)** a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme **SOC.1.)** (la société **SOC.1.)**), à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement, le remboursement de frais professionnels à hauteur de 19.794,24 EUR avec les intérêts légaux à partir du 20 avril 2016, date de la mise en demeure jusqu'à solde.

A.) a encore sollicité l'exécution provisoire du jugement, la condamnation de son ancien employeur aux frais et dépens de l'instance et l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Lors de l'audience devant le tribunal du travail, la société **SOC.1.)** a formulé deux demandes reconventionnelles et requis la condamnation de la salariée au paiement de frais d'inscription à un tournoi de golf pour un montant de 206,- EUR et de frais de réparation d'une voiture leasing mise à la disposition de la salariée pour un montant de 2.117,18 EUR.

Par jugement du 8 janvier 2018, le tribunal du travail a rejeté toutes les demandes et condamné **A.)** aux frais de l'instance.

Par exploit d'huissier du 22 février 2018, **A.)** a relevé appel du jugement précité et elle demande, par réformation de la décision entreprise, à voir condamner la société **SOC.1.)** à lui rembourser les frais professionnels à hauteur d'un montant de 19.794,24 EUR.

L'appelante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500,- EUR pour la première instance et d'un montant de 2.500,- EUR pour l'instance d'appel.

L'intimée se réserve le droit de soulever l'irrecevabilité de l'appel pour tardiveté étant donné qu'elle ne dispose pas de la preuve de notification du jugement du tribunal du travail et elle se rapporte à la sagesse de la Cour d'appel quant à la recevabilité de l'appel en ce qui concerne sa forme.

Quant au fond, la société **SOC.1.)** demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a rejeté les demandes de **A.)**.

La société **SOC.1.)** a encore relevé appel incident et elle demande à voir condamner **A.)** au remboursement des frais d'inscription à un tournoi de golf à hauteur du montant de 206,- EUR et au remboursement des frais de réparation de la voiture de leasing mise à disposition de la salariée à hauteur du montant de 2.117,18 EUR avec les intérêts légaux sur la somme de 936,86 EUR à partir du 7 juillet 2016, sinon à partir du 11 décembre 2017 et sur la somme de 1.180,32 EUR à partir du 8 août 2016, sinon à partir du 11 décembre 2017.

La recevabilité de l'appel

Le jugement du 8 janvier 2018 a été notifié à la salariée à la date du 4 avril 2018.

Il s'ensuit que l'appel, relevé dans les formes et délai de la loi, est recevable.

Les frais professionnels

A l'appui de son appel, **A.)** expose qu'elle a été engagée par la société **SOC.1.)** suivant contrat de travail du 27 février 2014 en tant que « *Head of Compliance* ».

Par courrier recommandé du 24 mars 2016, elle aurait été licenciée avec un préavis de deux mois se terminant le 31 mai 2016 et avec dispense de travail au cours du préavis. Par courrier du 15 avril 2016, elle aurait demandé les motifs de ce licenciement et son ancien employeur lui aurait répondu par courrier recommandé du 13 mai 2016. Au stade actuel, le licenciement ferait l'objet d'une affaire pendante.

A.) explique qu'en sa qualité de « *Head of Compliance* », elle a été amenée à effectuer, dans l'exercice de ses fonctions, des déplacements professionnels réguliers pour le compte de son employeur et elle aurait, à ce titre, avancé un montant total de 19.794,24 EUR au cours des années 2014 et 2015, en relation avec 13 séjours à l'étranger.

Le 20 avril 2016, **A.)** aurait adressé une mise en demeure à la société **SOC.1.)** aux fins de se voir rembourser ses frais professionnels de déplacement d'un montant de 19.794,24 EUR.

La société **SOC.1.)** n'aurait pas donné suite à sa mise en demeure, ce qui aurait amené **A.)** à saisir le juge des référés qui, par ordonnance du 13 juillet 2016, a déclaré sa demande irrecevable pour être sérieusement contestable. Cette décision a été confirmée par arrêt de la Cour d'appel du 26 octobre 2017, n°103/17.

A.) fait grief à la juridiction de première instance d'avoir retenu que sa demande en remboursement des frais professionnels n'est pas fondée au motif qu'elle n'aurait pas respecté le délai et les procédures de remboursement des frais professionnels stipulés au règlement interne de la société employeuse, règlement dénommé « *Employee reimbursed expense guide SOC.1.)* ».

A titre principal, **A.)** conteste avoir eu connaissance de la procédure interne de remboursement des frais professionnels et, à titre subsidiaire, elle fait valoir que, même à supposer qu'elle en ait eu connaissance, la prescription de trois mois serait inopérante comme étant contraire à l'article L.121-3 du Code du travail. En outre, conformément à l'article L.121-9 du Code du travail, il appartiendrait à l'employeur de supporter les risques de l'entreprise.

Quant à la connaissance de la salariée du règlement interne, l'employeur n'apporterait aucune preuve d'avoir porté à la connaissance de **A.)** ce règlement, dès lors qu'elle ne l'aurait pas signé. Il n'y aurait jamais eu de problème avec les remboursements des frais professionnels des salariés de l'entreprise et l'employeur n'aurait pas fait application du délai de trois mois en la matière.

L'employeur aurait eu connaissance des déplacements de la salariée et les aurait approuvés.

L'appelante conteste encore les attestations testimoniales versées par la société **SOC.1.**), dès lors qu'il s'agirait des déclarations du directeur et du vice-président « *Finance Manager* » qui auraient un intérêt à l'issue du litige.

Quant à la prescription, **A.)** demande, en ordre subsidiaire, à voir déclarer la prescription de trois mois inopérante, dès lors qu'elle n'aurait pas été acceptée par la salariée. Même si la jurisprudence, dont notamment un arrêt de la Cour de cassation française du 29.09.2009 (Cass.soc. 29 septembre 2009, n°07-45722 FD) acceptait des délais de prescription plus courts en matière de remboursement de frais professionnels, la jurisprudence en la matière n'aurait pas été constante et, en l'espèce, la salariée n'aurait pas accepté la prescription raccourcie.

Le formulaire dont ferait état l'employeur, de même que la référence à la réglementation interne (internal regulations) dans le contrat de travail seraient insuffisants et ne s'appliqueraient pas aux remboursements « *Employee reimbursed expense guide* ».

Il y aurait partant lieu d'appliquer la prescription triennale de l'article L.221-2 du Code du travail et d'admettre la demande de l'appelante.

En ordre subsidiaire, l'appelante fait valoir que le règlement interne ne prévoirait aucune sanction en cas de non-respect du délai de trois mois. L'article 3 de ce règlement prévoirait uniquement que l'employeur ne doit pas rembourser de frais qui ne sont pas en conformité « *compliance* » avec la politique commerciale de la société ce qui ne serait pas le cas des frais en litige.

Enfin, le règlement interne ne préciserait pas à partir de quelle date, la prescription commence à courir et en tout état de cause le délai de trois mois n'aurait pas été respecté par les autres employés ce qui résulterait d'un courriel de la société employeuse du 19 novembre 2015 informant les employés que les frais dont ils demandent le remboursement après le 14 décembre 2015 ne seront pris en charge qu'en janvier 2016.

A titre encore plus subsidiaire, **A.)** fait valoir que le règlement interne est nul pour être contraire à l'article L.121-3 du Code du travail, qui ne permet que les dérogations aux dispositions du Code du travail plus favorables au salarié. Or, le délai plus court du règlement interne serait défavorable à la salariée et aurait aggravé ses obligations, dès lors qu'en tant que « *Head of compliance* » elle aurait occupé un poste très prenant avec des voyages fréquents.

En dernier lieu, **A.)** se base sur l'article L.121-9 du Code du travail et elle fait valoir que les frais avancés par l'employée dans le cadre de son travail constituent des risques inhérents à l'activité de la société, qui devrait les supporter.

La société **SOC.1.)** relève que **A.)** a eu connaissance du règlement interne relatif au remboursement des frais professionnels, dès lors que l'article 2.1 de son contrat de travail aurait renvoyé sans ambiguïté à ce règlement. Or ces « *internal regulations* » seraient le règlement interne qui prévoirait le délai de trois mois endéans lequel les frais devraient être réclamés.

Les frais litigieux auraient constitué la première demande de remboursement de la part de **A.)**. « *Internal regulation* » signifierait le règlement interne et non une soi-disante autre réglementation interne tel que le voudrait faire croire la salariée.

Le règlement interne énonçant la procédure de remboursement daterait du 10 décembre 2007 et non pas seulement de l'année 2014 et il aurait été en vigueur au moment de l'embauche de **A.)**. Le règlement interne serait clair et imposerait aux salariés de soumettre à l'employeur leurs demandes de remboursement des frais professionnels dans les trois mois à partir de la date où ces frais ont été engagés. La première et seule demande de **A.)** en date du 20 avril 2016 pour des frais engagés d'avril 2014 à août 2015 serait partant tardive.

La connaissance de la réglementation interne relative au remboursement des frais professionnels par la salariée résulterait encore du fait qu'en sa qualité de « *Head of Compliance* » et de « *Conducting officer* », approuvée par la Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF), elle devait être au courant et même fixer par écrit les règles de l'organisation administrative et comptable de la société. En outre, elle aurait signé et approuvé les demandes de remboursement des autres salariés de l'entreprise et devait donc nécessairement connaître l'utilisation du formulaire utilisé à cet égard, formulaire qui aurait fait référence au règlement interne.

Enfin, il ressortirait du courriel du 19 novembre 2014, ainsi que des attestations testimoniales versées en cause, que **A.)** ne pouvait ignorer le contenu du règlement interne et, en l'occurrence, le délai endéans lequel il lui incombait de présenter sa demande de remboursement des frais professionnels. L'argument de la salariée selon lequel le règlement en question serait tombé en désuétude ne serait pas fondé, dès lors qu'une non-application exceptionnelle de la règle de prescription n'aurait pas comme conséquence l'abrogation de cette règle.

Quant à la validité du délai de trois mois, la société employeuse fait valoir qu'il ressort clairement du libellé de l'article L.224-1, alinéa 2 du Code du travail et de la jurisprudence luxembourgeoise que les frais professionnels ne constituent pas un élément du salaire, de sorte qu'il n'y aurait pas lieu d'y appliquer le délai triennal.

Il n'y aurait pas non plus violation de l'article L.121-3 du Code du travail, dès lors qu'il n'y aurait pas de dérogation dans un sens défavorable pour le salarié aux règles légales en matière de droit du travail dans la mesure où aucune disposition du code du travail ne réglerait le délai relatif aux demandes de remboursement des frais professionnels.

Enfin, l'argument de l'appelante selon lequel l'employeur supporte les risques de l'entreprise ne serait pas fondé, dès lors que l'article L.121-9 du Code du travail

ne viserait que les dégâts causés à l'entreprise dans le cadre de ses activités normales, les frais professionnels ne constituant pas un dommage causé à l'entreprise, mais des frais dont le remboursement est demandé par la salariée.

Quant au moyen tiré de l'absence de connaissance par la salariée du règlement interne concernant le remboursement des frais professionnels et le délai de trois mois pour réclamer lesdits frais professionnels, il y a lieu de relever que l'article 1.2 du contrat de travail, signé entre les parties, stipule que « *related travelling expenses will be reimbursed to the Employee, if prior approval has been obtained from the Employer and upon presentation of expense receipts, in accordance with the relevant internal regulations* ».

Aux termes de l'article 5a du règlement relatif au remboursement des frais professionnels en vigueur au sein de la société **SOC.1.)** à partir de l'année 2013 : (*Employee reimbursed expense guide SOC.1.)*), « *the employee has 3 months for claiming his/her expense to Finance department. Exceptions to this can only be approved by the Managing Director/CFO* » et selon l'article 3 dudit règlement les frais qui ne sont pas en conformité avec la politique de la société ne sont pas remboursés (« *the company assumes no obligation to reimburse for expenses that are not in compliance with this policy*»). Les termes de ce règlement imposent aux salariés un délai de trois mois pour demander le remboursement des frais à partir du moment où les dépenses ont été effectuées, sinon à partir du moment où ces frais ont été approuvés.

Or, tel que retenu à bon droit par la juridiction de première instance tant les dispositions du contrat de travail que les missions de **A.)**, qui en sa qualité de « *Head of compliance* » était notamment chargée de s'occuper des demandes de remboursement de frais professionnels d'autres salariés, que le courriel du 19 novembre 2015 qui a rappelé aux membres des différents services de finaliser leurs demandes de remboursement pour l'année en cours pour le 14 décembre 2015, établissent que la salariée avait connaissance du délai inscrit à la réglementation interne concernant les frais professionnels.

Cette connaissance de la part de **A.)** est encore établie par les deux attestations testimoniales versées en cause dans lesquelles les témoins **B.)**, directeur général, et **C.)** confirment que la salariée était au courant de la procédure de remboursement des frais professionnels. Or, ces attestations testimoniales, qui remplissent les formalités prescrites à l'article 402 du Nouveau code de procédure civile, peuvent être admises dès lors que les témoins précités ne sauraient être considérés comme parties en cause n'étant pas les représentants de la partie intimée. Il convient ainsi de relever qu'aux termes de l'article 405 du Nouveau code de procédure civile chacun peut être entendu comme témoin. Suite à l'abolition du système du reproche du témoin, seules peuvent être écartées les personnes ayant qualité de partie au procès. La notion de partie en cause doit partant être interprétée restrictivement comme ne visant, en principe, que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire, les nouvelles dispositions sur les mesures d'instruction tendant à la simplification et à la libération des modes de preuve ayant élargi le plus possible les moyens susceptibles de conduire à la manifestation de la vérité et ayant aboli de façon significative la possibilité de reproche de témoins.

Contrairement à l'affirmation de la salariée selon laquelle le non-respect du délai endéans lequel le remboursement des frais professionnels est à réclamer n'entraînerait aucune sanction, les termes précités de l'article 3 du règlement, relatif aux frais professionnels, indiquent clairement que le non-respect de la procédure fixée libère l'employeur de son obligation de remboursement, -« *this policy* » , « cette politique »- étant dans ce contexte à entendre comme lignes directrices.

Quant à la validité de la clause relative au délai de remboursement, l'alinéa 2 de l'article L.224-1 du Code du travail dispose que les salaires comprennent le principal et les accessoires, à l'exception toutefois des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés.

Les frais professionnels ne sont donc pas soumis à la prescription triennale de l'article L.221-2 du Code du travail qui n'est pas applicable.

Quant au moyen tiré de ce que la courte prescription inscrite dans le règlement interne serait en défaveur du salarié, il convient de relever que l'article L.121-3, alinéa 2 du Code du travail dispose que « *Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations.* »

Une clause relative au remboursement de frais professionnels consacre le principe selon lequel les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés et elle est à considérer comme étant favorable au salarié. Le fait qu'elle soit assortie de conditions quant à la procédure et au remboursement de ces frais n'en transforme pas la nature et l'employeur peut, notamment pour des raisons d'organisation budgétaire et aux fins de permettre un contrôle adéquat des frais engagés, apporter des aménagements procéduraux quant au remboursement de ces frais professionnels. La validité d'une telle clause peut partant être admise.

La Cour d'appel rejoint encore le tribunal du travail en ce qu'il a retenu que l'article L.121-9 du Code du travail n'était pas applicable aux frais professionnels dans la mesure où ce texte s'applique aux dommages occasionnés dans le cadre de l'activité de l'entreprise.

Il suit de ce qui précède que c'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de **A.)** en remboursement des frais professionnels en raison du non-respect des procédures et délais relatifs au remboursement en question et le jugement entrepris est à confirmer à cet égard.

Les demandes reconventionnelles

La demande en remboursement des frais d'inscription au tournoi de golf

La société **SOC.1.)** demande la réformation du jugement entrepris et la condamnation de **A.)** au paiement du montant de 206,- EUR représentant les

frais d'inscription comprenant « *one green, packed lunch dinner drink* » au motif qu'il se serait manifestement agi de frais d'agrément privés de **A.)**.

La société **SOC.1.)** reconnaît avoir payé la facture qui lui avait été adressée par l'**SOC.2.)** et il aurait été tout à fait normal qu'elle paie cette facture sans réserve, dès lors qu'elle n'aurait pas voulu entrer en conflit avec l'**SOC.2.)** à ce sujet.

Ce serait à tort que la juridiction de première instance aurait déduit du fait que **A.)** n'avait pas pris congé au moment du tournoi qu'il s'agissait d'une activité professionnelle, dès lors qu'au vu de sa position élevée au sein de l'entreprise **A.)** aurait échappé à la réglementation en matière de durée de travail.

A.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande de la société employeuse en remboursement des frais d'inscription en raison du paiement par la société employeuse de la facture sans réserve. Ce paiement démontrerait l'acceptation de la facture par la société **SOC.1.)** et le tournoi aurait d'ailleurs eu lieu dans le cadre de l'activité professionnelle de **A.)**.

C'est à bon droit et par une motivation que la Cour d'appel fait sienne que les juges de première instance ont retenu que l'employeur n'a pas établi que la participation de **A.)** au tournoi de golf n'a pas été effectuée dans le cadre de ses fonctions. Tant le fait que le tournoi a eu lieu un jour ouvrable et sans que la salariée ait pris du congé que le paiement sans réserve par la société employeuse démentent, en effet, le caractère privé du tournoi allégué par l'employeur.

Ainsi, ni l'argument de la société **SOC.1.)** selon lequel **A.)** en tant que cadre supérieur n'aurait pas eu besoin de demander du congé ni l'argument selon lequel la facture a été payée sans réserves en raison du fait qu'elle a été réglée en faveur de l'**SOC.2.)** n'établissent le caractère privé de l'évènement, de sorte que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande de la société employeuse à cet égard.

Les frais de réparation de la voiture leasing mise à disposition de la salariée

La société **SOC.1.)** fait valoir que c'est à tort que la juridiction de première instance n'a pas fait droit à sa demande en remboursement des frais relatifs à la réparation de la voiture leasing mise à la disposition de la salariée, dès lors que la réglementation interne relative aux voitures leasing de même que la déclaration faite par la salariée au moment de la remise de la voiture disposeraient que les frais de réparation de la voiture, en cas d'accident ou de dommage causé, sont à charge de la salariée qui aurait autorisé que les montants afférents soient déduits de sa rémunération.

La salariée aurait eu trois accidents avec la voiture, dont le premier aurait été pris en charge par la société employeuse, mais les frais relatifs aux deux autres accidents devraient être supportés par la salariée conformément à la réglementation interne et à l'accord de la salariée.

L'article L.121-9 du Code du travail ne serait pas applicable, dès lors qu'il ne s'agirait pas de la voiture appartenant à l'employeur et les dommages causés ne concerneraient pas les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. En effet, il s'agirait d'une voiture leasing que **A.)** n'aurait pas utilisée pour se déplacer pour les besoins de la société, mais il s'agirait uniquement d'un avantage en nature faisant partie de la rémunération de la salariée.

La réglementation interne imposant au salarié le remboursement des frais de réparation de la voiture de leasing à partir du deuxième accident ne serait pas contraire à l'article L.121-3 du Code du travail en ce qu'elle serait moins favorable au salarié que l'article L.121-9 du même code, dès lors que ce dernier article ne serait pas applicable en l'espèce.

A.) conteste la demande de son ancien employeur.

Elle fait valoir que la juridiction de première instance a, à bon droit, fait application de l'article L.121-9 du Code du travail et rejeté la demande de la société employeuse sur cette base, les dégâts causés à la voiture n'étant pas la suite d'un acte volontaire ou d'une négligence grave de la part de la salariée.

Les dispositions de la réglementation interne relative aux voitures leasing invoquées par la société employeuse seraient à écarter comme violant l'article L.121-3 du Code du travail, qui prohibe les clauses dérogatoires au code du travail dans le contrat de travail moins favorables au salarié, ce qui serait le cas pour la clause relative aux voitures leasing.

Aux termes de l'article 4.3 du contrat de travail, l'employeur a mis à la disposition de la salariée un véhicule sous forme de leasing avec de l'essence à concurrence d'une valeur d'un maximum mensuel de 1.045,- EUR, TVA exclue. *«In addition the Employer will provide the Employee with a leased car with a monthly lease payment and petrol budget of maximum 1.045 € (VAT excluded) ».*

S'il s'agit bien d'un avantage en nature constituant un élément du salaire, toujours est-il que l'application de l'article L.121-9 du Code du travail ne saurait être exclue, notamment au regard de l'article L.121-3 du Code du travail, lorsque l'accident a été causé à l'occasion d'une activité professionnelle par la salariée.

Or en l'espèce, ni les deux factures établies par **SOC.3.)** au nom de **SOC.1.) SA** datées respectivement au 22 juin 2016 et au 7 juillet 2016 pour des montants respectifs de 1.180,32 EUR et 936,86 EUR relatives à des sinistres à la voiture de **A.)** ni aucun élément du dossier ne renseignent sur les circonstances exactes des accidents en cause ou sur le règlement des factures.

Il s'ensuit que la demande de la société **SOC.1.)** est à rejeter.

Les indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'allouer une indemnité de procédure à **A.)**, ni pour la première instance, ni pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état;

reçoit les appels principal et incident;

les dit non fondés;

confirme le jugement entrepris;

déclare non fondée la demande de **A.)** basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel et en déboute;

condamne **A.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de la société en commandite simple CLIFFORD CHANCE sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.