

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°117/23 - VIII – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du treize juillet deux mille vingt-trois.**

**Numéro CAL-2021-00899 du rôle**

Composition:

Françoise ROSEN, premier conseiller- président  
Yola SCHMIT, premier conseiller,  
Laurent Lucas, conseiller,  
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant  
Tessy SIEDLER, en remplacement de l'huissier de justice Gilles  
HOFFMANN de Luxembourg, du 4 août 2021,

comparant par Maître Tom KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à  
Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège  
social à L-ADRESSE2.)<sup>er</sup>, inscrite au Registre de Commerce et des  
Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil  
d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit PERSONNE2.),

comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite  
à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du Barreau de

Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2082 Luxembourg, 41A, avenue John. F. Kennedy, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----  
**LA COUR D'APPEL:**

Suivant contrat de travail non daté, PERSONNE1.) a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) ) en qualité de « *Head of International Affairs* ».

Suivant un accord signé entre parties le 13 février 2019, la salariée a reçu la somme de 10.042,06 euros à titre d'avance exceptionnelle sur le bonus de 2019.

Cet accord dispose notamment que :

*« Cette avance sera à rembourser intégralement à l'employeur si, endéans les 12 mois, la relation contractuelle devait s'arrêter, ou si la performance de l'année 2019 se concluait sur un rating A- ou – au niveau global de l'évaluation de tes objectifs (ne donnant donc pas le droit au versement d'un bonus). »*

En date du 20 novembre 2019, la société SOCIETE1.) a procédé au licenciement de PERSONNE1.) avec un préavis de deux mois, allant du 1<sup>er</sup> décembre 2019 au 31 janvier 2020.

Par courriers des 29 janvier 2020, 30 janvier 2020 et 5 mars 2020, la société SOCIETE1.) a réclamé, sans succès, le remboursement de l'avance exceptionnelle accordée sur base de l'accord du 13 février 2019 à PERSONNE1.).

Par requête du 13 juillet 2020, la société SOCIETE1.) a fait convoquer PERSONNE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer le montant de 10.042,06 euros, avec les intérêts légaux à partir du 20 novembre 2019, sinon à partir du 31 janvier 2020, sinon à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle a encore demandé une indemnité de procédure de 1.500 euros, la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance et à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par jugement du 21 juin 2021, le tribunal du travail a déclaré fondée la demande de la société SOCIETE1.) et a condamné PERSONNE1.) à rembourser à l'ancien employeur l'avance lui accordée d'un montant

de 10.042,06 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le tribunal du travail a rejeté les demandes de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et en exécution provisoire du jugement à intervenir et a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que le contrat de travail, qui n'est pas daté, prévoit une entrée en fonction de la salariée « *dès l'obtention de l'autorisation de séjour pour travailleur salarié hautement qualifié, prévu pour le 11/02/2019* », que les fiches de salaire versées aux débats indiquent une entrée en fonction au 11 février 2019 et que la lettre de licenciement ainsi que la lettre de motivation parlent d'un contrat de travail conclu en date du 2 février 2019, sans que la salariée n'ait jamais protesté contre ces indications. Le tribunal a dès lors retenu qu'au regard de la fin des relations contractuelles à la date du 31 janvier 2020, le contrat de travail a pris fin avant l'écoulement d'un délai de 12 mois, stipulé dans l'accord du 13 février 2019.

Par acte d'huissier de justice du 4 août 2021, PERSONNE1.) a régulièrement formé appel contre le jugement du 21 juin 2021, lui notifié le 29 juin 2021.

Elle demande à la Cour, par réformation, de dire la demande en remboursement de l'avance sur le bonus de l'année 2019 non fondée, de la décharger de toute condamnation et de lui accorder une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris et se porte demanderesse sur reconvention en réclamant un montant de 2.500 euros à titre de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire. Elle demande à se voir allouer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et à la condamnation de l'appelante aux frais et dépens de l'instance d'appel.

#### *Appréciation de la Cour*

Par bulletin du magistrat de la mise en état des 13 juillet et 27 octobre 2022, les parties ont été invitées à déposer des conclusions récapitulatives, devant reprendre l'ensemble de leurs moyens. Les dernières conclusions récapitulatives déposées par Maître Tom KRIEPS ont été notifiées en date du 14 novembre 2022. Celles de Maître SCHMIT pour le compte de la partie intimée ont été déposées le 7 décembre 2022.

En application de l'article 586 du Nouveau Code de procédure civile, il convient partant de toiser les moyens contenus dans les conclusions récapitulatives, étant précisé que les moyens, non-réitérés dans lesdites conclusions récapitulatives sont censées irrémédiatement abandonnés au regard des dispositions précitées (en ce sens Cour d'appel, 20 décembre 2017, n° 41196).

Il est constant en cause que les parties se trouvaient liées sur base d'un contrat de travail non daté, mais précisant qu'il devait prendre effet « *dès l'obtention de l'autorisation de séjour pour travailleur salarié hautement qualifié, prévu pour le 11/02/2019* ».

Aux termes d'un accord signé entre parties le 13 février 2019, l'intimée s'est déclarée d'accord à verser à l'appelante une avance sur le bonus 2019 à hauteur de 10.042,06 euros et l'appelante s'est engagée à rembourser cette avance si l'une des deux conditions suivantes sont remplies, à savoir : soit « *si, endéans les 12 mois, la relation contractuelle devait s'arrêter, ou si [la] performance [de l'appelante] de l'année 2019 se concluait sur un rating A – ou – au niveau global de l'évaluation de tes objectifs (ne donnant donc pas le droit au versement d'un bonus)* ».

A titre principal, PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu, en présence d'un contrat de travail non daté, que ce dernier s'est terminé endéans le délai d'un an. Elle soutient qu'eu égard au fait que la demande en remboursement aurait été formulée sur base du seul argument de la résiliation du contrat endéans les premiers douze mois, et non pas pour non-atteinte des objectifs fixés, le tribunal du travail aurait dû déclarer la demande non fondée.

Il résulte d'un échange de courriels entre parties au cours du mois de janvier 2019, que PERSONNE1.) déclarait le 21 janvier 2019 à PERSONNE3.), administrateur de la société SOCIETE1.), qu'elle finit « *mon préavis chez PERSONNE4.) comme discuté à la fin du mois, et je pourrais être au Luxembourg comme convenu début février* ». Il résulte encore des pièces du dossier que PERSONNE1.) a fait sa déclaration d'arrivée à la commune de ADRESSE3.) en date du 5 février 2019, déclaration à laquelle est jointe une « *déclaration d'arrivée d'un ressortissant de pays tiers pour un séjour de plus de trois mois* » établie également le 5 février 2019.

PERSONNE1.) ne conteste pas qu'elle ne pouvait valablement conclure un contrat de travail avec la société SOCIETE1.) avant de s'être régulièrement déclarée comme personne résidente au Luxembourg. La Cour en conclut que le contrat de travail écrit établi entre partie, et non autrement daté, ne pouvait sortir ses effets qu'au plus tôt à partir du 5 février 2019.

La relation de travail ayant pris fin suite au licenciement du 20 novembre 2019 avec un préavis de deux mois se terminant le 31 janvier 2020, c'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que la relation de travail entre parties s'est terminée avant l'écoulement d'un délai de 12 mois, stipulé dans l'accord du 13 février 2019.

PERSONNE1.) critique encore le tribunal du travail d'avoir retenu que la clause conventionnelle invoquée, stipulant le remboursement de l'avance en cas de résiliation du contrat endéans un an, ne constitue pas une clause potestative, partant abusive et non écrite. Elle soutient que la mise en œuvre de cette clause ne dépendrait que de la seule volonté de l'employeur.

Aux termes de l'article 1174 du Code civil, « *toute obligation est nulle lorsqu'elle a été contractée sous une condition potestative de la part de celui qui s'oblige. Constitue une condition purement potestative celle qui porte sur un événement au pouvoir du débiteur et qui dépend de la seule volonté de ce dernier* ».

A l'appui de son argumentation, PERSONNE1.) invoque un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 7 juin 2018 (pôle 6- chambre 5, n°17/07771 du rôle), déclarant nulle une clause (potestative) du contrat de travail prévoyant le paiement d'un bonus en cas d'atteinte des objectifs fixés, alors que l'employeur ne justifiait pas d'avoir communiqué au salarié les objectifs qu'il devait atteindre.

En l'espèce, le remboursement de l'avance sur le bonus de l'année 2019 est réclamé par l'employeur sur base du constat de la fin de la relation de travail endéans les douze premiers mois. Par ailleurs, PERSONNE1.) ne conteste pas ne pas avoir atteint les objectifs qu'elle devait atteindre pour 2019 et ne conteste pas non plus avoir eu connaissance de ces mêmes objectifs. Les faits étant différents, la jurisprudence invoquée n'est pas transposable.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé que pour constituer une clause potestative, une clause doit « porter sur un événement au pouvoir du débiteur et qui dépend de la seule volonté de ce dernier, et donc abandonner le créancier absolument à l'arbitraire du débiteur. Pour déterminer si une clause contractuelle correspond à cette définition, il faut examiner si elle crée concrètement un déséquilibre des forces économiques en présence et si elle permet au débiteur de tenir le créancier à sa merci. Il n'en est pas ainsi notamment si la décision que le débiteur doit prendre pour échapper à sa dette lui impose un sacrifice ou si l'appréciation de l'opportunité de l'acte à accomplir par le débiteur pour échapper à sa dette est susceptible d'un contrôle judiciaire à partir de données objectives » (Cour d'appel, 16 janvier 2001, Pas. 32, p 187 ; Cour d'appel 28 mars 2021 n° CAL-2019-00106 du rôle).

Tel n'est pas le cas en l'espèce, étant donné d'une part que la réalisation des deux conditions prévues à la clause litigieuse ne dépend pas du seul pouvoir de l'employeur et que d'autre part, le licenciement ne peut être prononcé que pour des motifs déterminés, qui ne sont pas laissés à l'arbitraire de l'employeur, mais qui sont susceptibles de contrôle judiciaire (Cour d'appel 22 décembre 2016, n°42451 du rôle ; Cour d'appel 28 mars 2021 n° CAL-2019-00106 du rôle).

Le moyen de nullité de la clause litigieuse est partant à rejeter.

PERSONNE1.) soutient finalement que la prime lui accordée constituerait « *clairement une prime destinée à attirer la requérante à Luxembourg, loin de son Algérie natale ou elle avait un emploi stable auprès d'un grand groupe pharmaceutique* » et ferait « *donc partie du contrat de travail et n'avait pas à être remboursée* ».

Aux termes de l'article 6 du contrat de travail écrit signé entre parties, la salariée avait droit, en plus de sa rémunération de base, « *à une prime annuelle, fixée à 20% du brut annuel, pour autant que les objectifs annuels définis soient atteints. Cette prime annuelle, ainsi que toute prime payée au-delà de la rémunération contractuelle visée à l'article 5 ne pourra jamais être considérée que comme une pure libéralité totalement facultative et laissée à la seule appréciation de l'employeur. Toute prime, qu'elle qu'en soit la modalité de paiement, ne pourra jamais acquérir un caractère contractuel ou d'usage* ».

Il en résulte que, contrairement à l'affirmation de l'appelante, l'avance sur le bonus de l'année 2019 lui accordée sur base de l'accord du 13 février 2019 ne constitue qu'une avance sur une prime dépendant des objectifs annuels définis. Si dès lors le bonus, ou la prime, faisait « *partie intégrante du contrat de travail* », en revanche elle ne faisait pas partie intégrante de la rémunération de base de la salariée. L'argument tombe ainsi à faux.

PERSONNE1.) s'étant engagée à rembourser l'avance sur le bonus de l'année 2019 sur base de l'accord du 13 février 2019 au cas où la relation de travail devrait prendre fin endéans les douze premiers mois, c'est à bon droit que le tribunal du travail a fait droit à la demande de la société SOCIETE1.) et a condamné PERSONNE1.) à procéder audit remboursement.

La société SOCIETE1.) demande reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer des dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire, soutenant que la salariée serait de pure mauvaise foi et chercherait, depuis la résiliation du contrat de travail, à nuire à son ancien employeur.

L'article 6-1 du Code civil sanctionne l'exercice malveillant, de mauvaise foi des droits ou sans utilité réelle pour leur titulaire et sans égard aux droits concurrents des tiers par un détournement de leur fonction sociale.

L'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute pouvant donner lieu à des dommages et intérêts que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou, au moins, une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement – puisque l'exercice d'une action en justice est libre – mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit (Cour 17 mars 1993, no 14446 du rôle et Cour 22 mars 1993, no 14971 du rôle).

Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse, si elle prouve avoir subi un préjudice (Cour 16 février 1998, nos 21687 et 22631 du rôle).

L'ensemble des éléments du dossier soumis à l'appréciation de la Cour ne permettent cependant pas en l'espèce de retenir que PERSONNE1.) ait agi dans un dessein de nuire, respectivement avec une légèreté blâmable.

La demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) est partant non fondée.

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait prétendre à l'obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Dans la mesure où il serait inéquitable de laisser l'entièreté des frais à charge de la partie intimée, la demande de la société SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure est à déclarée fondée à concurrence de 1.500 euros.

## PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

**confirme** le jugement entrepris ;

reçoit la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. ;

la dit non fondée ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

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

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et ordonne la distraction au profit de la société anonyme Arendt & Medernach, représentée aux fins de la présente instance par Maître Philippe SCHMIT, sur ses affirmations de droit.