

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°104/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trente octobre deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00548 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société à responsabilité SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.) représentée par son gérant actuellement en fonction,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg du 8 mai 2024,

comparaissant par Maître Alex PENNING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

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

intimée aux fins du susdit exploit Tom GALLE,

comparaissant par Maître Melissa PENA PIRES avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Par requête déposée le 20 avril 2023, la société à responsabilité SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)), a fait convoquer PERSONNE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de l'entendre condamner à lui payer, outre les intérêts, la somme de 14.039,84 € en application de l'article 1134 du Code civil, par référence à une clause inscrite à l'article 15 du contrat de travail à durée indéterminée signé par les parties le 11 janvier 2022 avec effet au 13 janvier 2022.

En cours de procédure, PERSONNE1.) s'est portée demanderesse sur reconvention pour demander la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 6.607,16 € au titre d'arriérés de salaire, et la somme de 5.000 € au titre de dommages-intérêts du chef de préjudice moral.

Les parties ont réclamé chacune une indemnité de procédure.

Par jugement rendu contradictoirement le 27 mars 2024, le tribunal du travail a dit non fondée la demande principale de la société SOCIETE1.), a dit fondée la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période allant du 17 janvier au 31 mars 2022 à concurrence du montant de 461,35 €, et celle en paiement de dommages-intérêts du chef de préjudice moral à concurrence de 1.500 €.

Il a par conséquent condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.961,35 €.

La demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure a été rejetée. Cette société a été condamnée à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 8 mai 2024, la société SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 29 mars 2024.

Elle conclut, par réformation, à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer la somme de 14.039,84 €, sinon tout autre montant, même supérieur ou à arbitrer ex aequo et bono, avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 15 février 2023, sinon à partir de la demande en justice du 20 avril 2023, jusqu'à solde, et à voir déclarer non fondées les demandes reconventionnelles de PERSONNE1.),

sinon à voir réduire « les montants au niveau des dommages et intérêts » à de plus justes proportions.

Elle sollicite, par réformation, une indemnité de procédure de 2.000 € pour la première instance, à laquelle il y aurait lieu d'ajouter une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

Déclarant relever appel incident, PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 5.000 € au titre d'indemnisation d'un préjudice moral subi.

Elle sollicite pour le surplus la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été interjetés dans les formes et délais de la loi.

l) Quant à la demande principale de la société SOCIETE1.)

Pour rejeter la demande de la société SOCIETE1.) tendant à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer la somme de 14.039,84 € en application de la clause inscrite à l'article 15 du contrat de travail signé par les parties le 11 janvier 2022, le tribunal du travail, après avoir reproduit l'article L.121-3 du Code du travail qui interdit toute dérogation moins favorable au salarié quand bien même cette dérogation serait contractuelle, a retenu, qu'en l'occurrence, la clause inscrite à l'article 15 du contrat de travail de la salariée, aggrave ses obligations en cas de démission. Le tribunal du travail a également relevé que la société SOCIETE1.) ne saurait valablement tirer la moindre parallèle avec une clause de dédit-formation, motif pris que l'obligation de remboursement des frais de formation est prévue et encadrée par le Code du travail, tandis qu'aucune disposition de ce code ne prévoit le remboursement de frais administratifs en lien avec l'obtention d'un permis de travail.

La société SOCIETE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir déclaré nulle la clause inscrite à l'article 15 du contrat de travail de l'intimée. Cette clause ferait partie intégrante du contrat de travail en application de l'article 1134 du Code Civil. L'appelante se réfère à deux arrêts rendus par la Cour d'appel en date des 27 janvier 2021 et 6 juin 2024 (CAL-2020-00814 du rôle et CAL- 2023-00615 du rôle), pour soutenir que contrairement à l'opinion du tribunal du travail, la clause litigieuse relative au remboursement des frais avancés par l'employeur ne contiendrait aucune restriction au droit pour le salarié de démissionner avant l'échéance contractuellement fixée à cinq ans. Pour justifier le montant réclamé, la société appelante se réfère à une facture datée du 31 décembre 2022 émise à l'égard de l'intimée pour un montant total de 14.039,84 €, avec la référence « *invoice obtention work permit* ».

PERSONNE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré nulle la clause inscrite à l'article 15 du contrat de travail en application de L. 121-3 du Code du travail, étant donné qu'elle constituerait une entrave à la liberté de démissionner.

Si la Cour devait déclarer valable cette clause, la demande de la société appelante serait à déclarer non fondée, étant donné que la facture émise par la société SOCIETE1.) elle-même ne constituerait pas, à défaut de pièces justificatives, un élément de preuve suffisant de nature à justifier que la société SOCIETE1.) ait effectivement déboursé des frais administratifs pour le compte de l'intimée et effectué des démarches pour l'obtention de son permis de travail.

Appréciation de la Cour

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée du 11 janvier 2022, PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) en qualité de « *consultant test et assurance qualité* », avec effet à partir de « *la date du commencement du travail à compter de la réception du visa de travail* », pour un salaire annuel brut de 62.000 €.

Il est prévu à l'article 15 dudit contrat que « *le salarié s'engage, en cas de démission de sa part dans les 5 ans qui suivent l'entrée en vigueur du présent contrat de travail, à rembourser l'intégralité des frais avancés par l'employeur dans le cadre de toutes les démarches effectuées par ce dernier respectivement et sous ce rapport, par la fiduciaire et l'avocat de ce dernier, auprès des différentes administrations dans le cadre du permis de travail accordé au même salarié.*

Un décompte détaillé de ces frais est adressé au salarié au plus tard au moment de la transmission du reçu pour solde de tous comptes ».

PERSONNE1.) a démissionné en date du 5 décembre 2022 avec un préavis d'un mois.

L'article 1134 du Code civil limite le principe de la liberté contractuelle aux « *conventions légalement formées* » en subordonnant celles-ci au respect des dispositions d'ordre public de la loi.

L'article L. 121-3 du Code du travail, disposition qui est d'ordre public, autorise les parties à un contrat de travail à déroger aux dispositions du Livre Ier, Titre II, du Code du travail, mais dans un sens plus favorable au salarié seulement.

Il s'ensuit que la disposition inscrite à l'article L.121-3 du Code du travail prévaut sur le principe de la force obligatoire des contrats formulé par l'article 1134 du Code civil (Cass. 22 mai 2025, n° CAS-

2024-00151 du registre ; voir également Cass. 20 mars 2025, n° CAS-2024-00113 du registre).

Les stipulations des parties qui visent à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations, sont par conséquent à annuler en application de l'article L.121-3 du Code du travail (cf. Cour de Cassation, 25 mai 2009, n° 2631, Cour d'appel, 26 mars 2019, n° 33269 du rôle).

Sont à annuler sur cette base notamment des clauses qui entravent le droit du salarié de mettre librement fin au contrat de travail par une démission, droit qui est garanti par l'article L. 124-1 du Code du travail (Cass. 20 mars 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 par le salarié et les frais engagés. Dans ces hypothèses, pareille clause ferait obstacle indirectement au droit de démissionner du travailleur et ne saurait plus être considérée comme la contrepartie de l'avantage tiré par le salarié des frais. Le remboursement convenu doit encore correspondre à des dépenses effectives et ne pas être manifestement excessif (Cour d'appel, 6 juin 2024, CAL-2023-00615).

Le litige soumis à la troisième chambre de la Cour d'appel (6 juin 2024, CAL-2023-00615) auquel se réfère la société SOCIETE1.), portait d'une part, sur une demande en remboursement d'un employeur relative à des frais de billets d'avion, de logement temporaire et de transport au Luxembourg, que l'employeur avait exposés dans l'intérêt de son salarié, et, d'autre part, sur une demande en remboursement de frais relatifs aux démarches administratives nécessaires à l'obtention du permis de travail du salarié par l'employeur. Concernant le premier volet de la demande, la Cour a constaté, au regard des pièces qui lui avaient soumises, que tous ces frais correspondaient à des dépenses effectives qu'un salarié qui entend s'installer au Grand-Duché de Luxembourg aurait normalement dû supporter. La Cour a également ajouté que le délai de trente-six mois de l'engagement stipulé au contrat de travail n'était pas manifestement excessif, et elle a en conséquence considéré que le fait que le salarié soit obligé de rembourser ces dépenses que son employeur a prises en charge, et ce sans aucune obligation légale, ne saurait être considéré comme de nature à entraver le droit du salarié à démissionner.

La Cour a en conséquence fait droit à la demande en remboursement de l'employeur portant sur les frais précités, évalués à 3.149 €.

En revanche, dans ce même arrêt, elle a également retenu que la clause obligeant le salarié à rembourser à l'employeur la somme forfaitaire de 25.000 € au titre des démarches administratives internes

engagées par l'employeur pour l'obtention du permis de travail du salarié, se heurte aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail, motif pris « *qu'elle fait obstacle, de manière indirecte, au droit de l'employé de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée, eu égard notamment son caractère forfaitaire et son montant élevé par rapport à la rémunération annuelle (52.000 euros)* ».

Contrairement à l'opinion de la société SOCIETE1.), les développements faits par la Cour d'appel dans l'arrêt du 6 juin 2024, pour autant qu'ils étaient relatifs aux frais de transport et de logement déboursés par l'employeur dans l'intérêt du salarié, ne sont pas transposables au présent litige.

Le quantum de ces frais portait sur 3.149 €, la clause stipulée dans le contrat de travail obligeait le salarié à rembourser ces frais en cas de démission avant l'expiration d'un délai de trente-six mois, et la Cour a constaté que les frais réclamés correspondaient à des dépenses effectives.

Contrairement à l'opinion de la société SOCIETE1.), l'affaire qui avait été soumise à la Cour d'appel ayant siégé en matière de référé-travail, le 27 janvier 2021 n'est pas similaire au présent litige. Cette affaire portait sur une demande de remboursement de l'employeur d'un montant total de 6.423,91 €, dont le quantum n'avait pas été contesté par le salarié. Eu égard à la durée de l'engagement, et du quantum qui n'a pas été contesté par le salarié, la Cour a retenu que la clause du contrat ne faisait pas obstacle au droit que le salarié tient de la disposition d'ordre public de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée (Cour d'appel, 27 janvier 2021, CAL-2020-00814).

Contrairement à l'opinion de la société SOCIETE1.), les solutions retenues par la Cour d'appel dans les arrêts précités ne sont pas transposables au présent litige.

En l'occurrence, aux termes de la clause inscrite à l'article 15 du contrat de travail, la salariée s'est engagée, en cas de démission avant l'écoulement d'un délai de cinq ans, à rembourser à son employeur « *l'intégralité des frais avancés par l'employeur dans le cadre de toutes les démarches effectuées par ce dernier respectivement et sous ce rapport, par le fiduciaire et l'avocat de ce dernier, auprès des différentes administrations dans le cadre de l'obtention du permis de travail accordé au même salarié* ».

Le quantum de 14.039,84 € réclamé en l'espèce est disproportionné par rapport à la rémunération annuelle brute de 62.000 € de l'intimée, et le délai de cinq ans est manifestement excessif. Par l'ampleur de l'engagement pris, la clause constitue par conséquent un véritable obstacle à la liberté de démissionner de la salariée.

La Cour relève par ailleurs qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve des frais qu'il a réellement supportés.

Force est toutefois de constater que la facture du 31 décembre 2022 émise par la société SOCIETE1.) elle-même, invoque 8 positions différentes, évaluées à différents montants, mais que l'appelante reste en défaut de fournir des pièces justifiant les montants mis en compte.

L'appelante au principal n'a en conséquence pas établi que les frais invoqués correspondent à des dépenses effectives.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a retenu que la clause litigieuse se heurte aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail, dès lors qu'elle fait obstacle de manière indirecte, au droit du salarié de mettre fin unilatéralement à un contrat de travail à durée indéterminée.

La demande de la société SOCIETE1.) a en conséquence été rejetée à bon droit, et le jugement déféré est à confirmer quant à ce volet du litige.

II) Quant à la demande reconventionnelle de PERSONNE1.)

A) Quant à la demande au titre d'indemnisation d'un préjudice moral

PERSONNE1.) a réclamé en première instance la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 5.000 € au titre d'indemnisation d'un préjudice moral subi, « en raison des actes et omissions fautives » de la société SOCIETE1.). L'acharnement de la société appelante pour obtenir le paiement d'une somme de plus de 14.000 € aurait fait peser sur elle une pression constante qui aurait affecté son bien-être psychique.

Le tribunal du travail a déclaré fondée la demande à concurrence de 1.500 €. Pour statuer ainsi, il a relevé « que la société SOCIETE1.) ne s'est pas contentée de tenter d'entraver la liberté de démissionner de la requérante, mais qu'après la notification de la démission, elle a confectionné une facture énumérant 8 postes et aboutissant au montant non négligeable de plus de 14.000 euros, qu'elle s'est ensuite obstinée à réclamer, à plusieurs reprises, y compris par le biais d'un courrier de son avocat, le paiement de ce montant, mais qu'elle ne verse strictement aucun document qu'elle aurait établi ni aucun formulaire qu'elle aurait rempli dans la cadre de la demande de permis de travail de la requérante ».

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le tribunal a retenu que « l'acharnement de la société SOCIETE1.) pour obtenir le paiement de cette somme était fautif et qu'il a fait peser sur la requérante, depuis sa démission en décembre 2022, une pression de nature à impacter négativement son bien-être ».

Arguant que la clause inscrite à l'article 15 du contrat de travail serait valable, la société SOCIETE1.) conclut, par réformation, au rejet de la demande de la salariée. Elle conteste tout acharnement dans son chef et estime que le simple fait que sa demande soit le cas échéant déclarée non fondée, ne justifie pas, en l'absence d'une quelconque pièce relative à un prétendu préjudice d'ordre psychologique ou moral, l'allocation de dommages-intérêts au profit de la salariée. La société SOCIETE1.) conclut, par conséquent, par réformation, au rejet de la demande de son ancienne salariée.

PERSONNE1.) conclut aux termes d'un appel incident, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 5.000 € au titre d'indemnisation du préjudice moral subi du fait de l'acharnement de son ancien employeur à lui réclamer une somme de plus du double de son salaire sans disposer de la moindre pièce justificative. La société SOCIETE1.) aurait « continué son acharnement en introduisant une procédure judiciaire à l'encontre de la partie intimée et (...) se serait obstinée à faire appel ».

Le simple fait de réclamer une somme d'argent à un adversaire sur base d'une clause contractuelle, de lui adresser une mise en demeure et d'introduire par la suite une action en justice à l'égard de cette personne ne caractérise pas un « acharnement », dès lors qu'en application de l'article 6 de CEDH, toute personne a le droit d'accéder aux tribunaux pour faire reconnaître ses droits. A cela s'ajoute, tel que le fait plaider la société SOCIETE1.), à juste titre, que la preuve d'un préjudice d'ordre psychique dans le chef de l'appelante sur incident en relation causale avec la prétention que la société SOCIETE1.) a formulée à son égard laisse également d'être établie.

La demande de PERSONNE1.) est en conséquence, par réformation, à déclarer non fondée.

L'appel principal est dès lors fondé quant à ce volet tandis que l'appel incident est à rejeter.

B) Quant aux arriérés de salaire réclamés par PERSONNE1.)

PERSONNE1.) a réclamé en première instance la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 6.607,16 € au titre d'arriérés de salaire, correspondant à la différence entre l'indemnité de stage perçue pendant la période du 15 janvier au 31 mars 2022 et le salaire qu'elle aurait perçu selon les stipulations du contrat de travail pendant cette même période.

Le tribunal du travail a déclaré cette demande fondée pour le montant de 461,35 €.

La société SOCIETE1.) dit se rapporter à la sagesse du « tribunal » (*note de la Cour* : il faut lire de la Cour) en ce qui concerne le bien-

fondé de cette demande, tandis que PERSONNE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne ce volet du litige.

S'il est exact que le fait pour une partie de se rapporter à prudence de justice équivaut à une contestation, il n'en reste pas moins qu'une contestation non autrement étayée est à écarter, étant donné qu'il n'appartient pas au juge de suppléer à la carence des parties au litige et de rechercher lui-même les moyens juridiques (d'ordre privé) qui auraient pu se trouver à la base de leurs conclusions.

Il s'ensuit que l'appel de la société SOCIETE1.) n'est pas fondé quant à ce volet du litige.

III) Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la société SOCIETE1.) ne saurait se voir allouer une indemnité de procédure ni pour la première instance, ni pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) ayant obtenu gain de cause sur la plupart de ses moyens et prétentions, la Cour approuve le tribunal du travail de lui avoir alloué une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance, somme à laquelle il y a lieu d'ajouter une indemnité de procédure de 1.200 € pour l'instance d'appel.

Bien que la société SOCIETE1.) ait obtenu gain de cause quant à un volet de la demande de son ancienne salariée, la plupart de ses moyens ont été rejetés en appel. La partie qui succombe ne peut prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure, et les frais et dépens de l'instance d'appel sont également à mettre à sa charge.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant :

dit non fondée la demande en paiement de PERSONNE1.) relative à des dommages-intérêts pour préjudice moral,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

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

condamne la société à responsabilité SOCIETE1.) à payer à
PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.200 € pour l'instance
d'appel et à supporter les frais et dépens de cette instance.