

Texte pseudonymisé

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

**N° 45 / 2025
du 20.03.2025
Numéro CAS-2024-00113 du registre**

**Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du
jeudi, vingt mars deux mille vingt-cinq.**

Composition:

Thierry HOSCHEIT, président de la Cour,
Agnès ZAGO, conseiller à la Cour de cassation,
Marie-Laure MEYER, conseiller à la Cour de cassation,
Jeanne GUILLAUME, conseiller à la Cour de cassation,
Gilles HERRMANN, conseiller à la Cour de cassation,

Daniel SCHROEDER, greffier à la Cour.

Entre

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par le gérant, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO1.),

demanderesse en cassation,

comparant par Maître Caroline MULLER, avocat à la Cour, en l'étude de laquelle domicile est élu,

et

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

défendeur en cassation,

comparant par Maître Carmen RIMONDINI, avocat à la Cour, en l'étude de laquelle domicile est élu.

Vu l'arrêt attaqué numéro 83/24-III-TRAV rendu le 6 juin 2024 sous le numéro CAL-2023-00615 du rôle par la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 17 juillet 2024 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à PERSONNE1.), déposé le 22 juillet 2024 au greffe de la Cour supérieure de Justice ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 13 septembre 2024 par PERSONNE1.) à la société SOCIETE1.), déposé le 16 septembre 2024 au greffe de la Cour ;

Sur les conclusions du substitut près du Parquet général Marianna LEAL ALVES.

Sur les faits

Selon l'arrêt attaqué, le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette avait condamné le défendeur en cassation, démissionnaire, à rembourser à son employeur, la demanderesse en cassation, les frais d'emménagement et de transport relatifs à sa venue au Luxembourg, l'indemnité forfaitaire contractuelle, réduite, au titre des frais engagés par l'employeur en vue de l'obtention d'un permis de travail au Luxembourg ainsi que les frais de logement provisoire et avait condamné la demanderesse en cassation à payer au défendeur en cassation des arriérés de salaire. La Cour d'appel a, par réformation, déclaré irrecevable la demande en paiement d'arriérés de salaire et non fondée la demande en paiement de l'indemnité forfaitaire et a confirmé le jugement pour le surplus.

Sur le premier moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Tiré de la violation, sinon de la mauvaise application, sinon de la fausse interprétation de l'article L.121-3 du Code civil.

En ce que, pour déclarer non fondé le recours de la partie demanderesse au pourvoi, les juges du fond ont établi que :

<< Par contre en ce qui concerne la clause obligeant l'intimé à rembourser le montant forfaitaire de 25.000 euros au titre des démarches administratives internes engagées par l'employeur pour l'obtention du permis de travail de PERSONNE1.), la Cour considère que cette clause se heurte aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail. Elle fait obstacle de manière indirecte au droit de l'employé de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée, eu égard notamment à son caractère forfaitaire et son montant élevé par rapport à la rémunération annuelle convenue (52.000 euros).

En conséquence cette clause ne peut produire aucun effet et l'appelante est à débouter de sa demande y relative.

Le jugement déféré est partant à réformer en ce qu'il a condamné PERSONNE1.) à payer à ce titre le montant de 5.000 euros.

L'appel incident sur ce point est partant fondé, tandis que l'appel principal à ce sujet est à rejeter. >>.

Alors que l'article L.121-3 du Code du travail dispose que << Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié.

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 >>.

L'article suscité est la base légale du principe de faveur.

Le principe de faveur est le fait qu'il n'est pas possible que des stipulations conventionnelles dérogent à une norme supérieure de manière défavorable au salarié.

Deux conditions doivent être réunies pour que le principe de faveur conduise à l'annulation d'une stipulation conventionnelle entre l'employeur et le salarié.

La première étant que la clause doit être contraire à une norme supérieure.

En effet, le principe de faveur ne régit pas les situations dans lesquelles la norme supérieure reste muette c'est-à-dire les domaines qui ne sont pas r glement s.

Dans pareil cas c'est le principe de la liberté contractuelle de l'article 1134 du Code civil qui subsiste, même si le juge peut intervenir pour imposer certaines limites (Comprendre et appliquer le droit du travail Jean-Luc Putz).

En l'espèce, c'est à tort que la Cour d'appel a retenu que la clause relative au remboursement des frais avancés au titre des démarches administratives faisait << obstacle de manière indirecte au droit de l'employé de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée >> alors que le Code du travail n'a pas vocation à encadrer ce volet.

En effet, la Cour d'appel n'a visé aucun texte et s'est content e d'expliquer de manière vague que la clause contrevient à un << droit de l'employé >> sans pour autant préciser sur quels articles elle se fonde pour tirer de telles conclusions.

Or comme développé plus haut la condition préalable permettant d'invoquer le principe de faveur est d'établir avec précision la disposition légale à laquelle la stipulation conventionnelle déroge in pejus.

En l'espèce, la Cour d'appel n'a visé aucune disposition légale et s'est contentée d'invoquer vaguement un « droit de l'employé de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée ».

Dès lors, la condition préalable à l'application de l'article L-121-3 du Code du travail n'est pas remplie.

La seconde condition de l'article L-121-3 est que pour être entachée de nullité la clause doit déroger de manière défavorable au salarié en comparaison à une norme supérieure plus favorable.

Puisque la Cour d'appel a retenu qu'il existait une norme codifiée régissant « le droit de l'employé à mettre fin unilatéralement à un contrat de travail », quod non, elle aurait dès lors dû procéder à une comparaison entre la clause attaquée et la norme supérieure invoquée.

La doctrine retient que « la comparaison doit se faire point par point, ou du moins entre « avantages ayant le même objet ou la même cause » (Comprendre et appliquer le droit du travail Jean-Luc Putz).

En l'espèce, la Cour d'appel n'a pas du tout comparé l'objet et la cause de la norme qu'elle invoquait c'est-à-dire le « droit à la démission », avec l'objet et la cause de la clause de remboursement des frais administratifs présente dans l'avenant au contrat de travail du 5 avril 2019 (Pièce 4).

En effet, la Cour d'appel a seulement retenu que la clause relative au remboursement des frais avancés au titre des démarches administratives faisait « obstacle de manière indirecte au droit de l'employé de mettre fin unilatéralement à un contrat de travail à durée indéterminée, eu égard notamment à son caractère forfaitaire et son montant élevé par rapport à la rémunération annuelle convenue ».

Or, la Cour d'appel se devait de vérifier de manière stricte si la clause susmentionnée empêchait le salarié de démissionner.

En l'espèce, malgré la clause de remboursement le salarié restait totalement libre de démissionner.

En réalité, la Cour d'appel dans son arrêt ne cherche qu'à sanctionner le montant de 25.000 euros qu'elle juge excessif sans analyser rigoureusement l'objet et la cause de la clause de remboursement des frais administratifs.

La Cour d'appel parle d'ailleurs d'« obstacle indirect » au droit de démissionner ce qui démontre qu'elle reconnaît que l'objet et la cause de la clause de remboursement des frais administratifs ne visent pas à empêcher le salarié de démissionner.

D'ailleurs dans le même arrêt la Cour d'appel a validé une clause similaire dont l'objet était le remboursement des frais d'installation du salarié s'élevant à 3.149 euros.

La Cour d'appel a retenu concernant cette seconde clause que << Le fait que PERSONNE1.) 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 >>.

Partant, la Cour d'appel reconnaît qu'une clause de remboursement de frais en cas de départ anticipé du salarié n'est pas par nature défavorable à ce dernier.

La Cour d'appel a estimé qu'une telle clause était valide au regard de l'article L.121-3 et qu'elle n'entravait pas le droit à la démission du salarié.

Or l'on constate que les juges du fond n'ont pas eu le même raisonnement en ce qui concerne la clause relative au remboursement des frais administratifs alors que les deux clauses stipulent de la même manière qu'en cas de départ anticipé du salarié ce dernier devra rembourser les frais avancés par l'employeur.

Les juges du fond se sont arrêtés au montant de 25.000 euros réclamés sans rechercher si l'objet et la cause de la clause de remboursement des frais administratifs empêchaient le salarié de démissionner.

Ainsi, la clause relative au remboursement des frais administratifs étant valide au regard de l'article L.121-3 du Code du travail, les juges du fond ne pouvaient pas la déclarer nulle.

La seule possibilité qu'avaient les juges du fond était de réduire le montant de 25.000 euros, c'est d'ailleurs ce qu'avaient fait les juges de première instance.

En effet, les juges de première instance avaient à raison conclu à la validité de ladite clause mais avaient à tort réduit excessivement son montant à 5.000 euros.

Enfin, l'on peut raisonner par analogie avec l'article L-542-16 du Code du travail qui prévoit que le salarié démissionnaire doit rembourser à l'employeur les frais de formation exposés par ce dernier.

En effet, l'esprit de l'article susmentionné est qu'en cas de démission du salarié juste après la formation, il serait injuste que l'employeur supporte une perte financière pour avoir investi financièrement dans la formation du salarié qui sera le seul à bénéficier des fruits dudit investissement.

Ainsi, l'article L542-16 vient protéger l'employeur contre une démission prématurée du salarié post-formation.

Peut-on considérer que l'article susmentionné fait << obstacle de manière indirecte au droit de l'employé de mettre fin unilatéralement à un contrat de travail à durée indéterminée >> en ce qu'il oblige le salarié à rembourser les frais de formation exposés par l'employeur ?

Si l'on suit le raisonnement des juges du fond la réponse est forcément positive.

En application de l'article L-542-16 un employeur qui débourse 25.000 euros pour la formation d'un salarié pourrait réclamer le remboursement de l'intégralité de cette somme en cas de démission du salarié durant l'exercice en cours.

En l'espèce le raisonnement par analogie permet de palper l'iniquité portée par la solution des juges du fond.

De la même manière SOCIETE1.) a déboursé 25.000 euros pour que le salarié obtienne les autorisations nécessaires à son emploi au Luxembourg, ce qui est à n'en point douter un avantage considérable pour lui et un investissement tout aussi considérable pour l'employeur.

Or, Monsieur PERSONNE1.) a démissionné au bout de 8 mois de présence au sein de la société SOCIETE1.) soit moins d'un an après que l'employeur ait déboursé 25.000 euros pour obtenir l'autorisation de travail pour Monsieur PERSONNE1.).

Ainsi, par analogie avec l'article L-542-16 Monsieur PERSONNE1.) doit rembourser à la société SOCIETE1.) les sommes qu'elle a investi dans le but de lui permettre de travailler au Luxembourg et cela alors que rien ne l'y obligeait.

En dépit de ce qui précède, les juges du fond ont fait l'économie d'analyser la validité de la clause de remboursement des frais administratifs au regard de son objet et de sa cause et ont préféré s'intéresser au seul montant de ladite clause.

Il s'agit d'une violation du parallélisme des formes, en tant que principe général du droit et donc une norme supérieure à l'article L-121-3 du Code du travail.

Or les juges du fond sont censés vérifier que la clause ne soit pas défavorable à une norme supérieure comme cela est prescrit par l'article L.121-3 du Code du travail et qu'en l'espèce la clause annulée n'empêchait en rien le salarié d'exercer son droit à la démission, si tant est qu'il existe un texte instaurant un tel droit, quod non.

En statuant ainsi, la Cour d'appel siégeant en matière de droit du travail a violé, sinon fait une mauvaise application sinon une interprétation erronée de l'article L.121-3 du Code du travail d'après lequel << Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié.

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 >>.

L'arrêt encourt donc la cassation. ».

Réponse de la Cour

La demanderesse en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir déclaré nulle la clause relative à l'indemnité forfaitaire due par le défendeur en cassation pour les démarches qu'elle a effectuées en vue de l'obtention du permis de travail pour celui-ci, sans avoir, d'une part, indiqué « *avec précision la disposition légale à laquelle la stipulation conventionnelle déroge in pejus* » ni avoir, d'autre part, procédé à une comparaison entre les objet et cause de la norme invoquée, dont découlerait le droit à la démission, et ceux de la clause forfaitaire.

L'article L. 121-3 du Code du travail autorise les parties à un contrat de travail à déroger aux dispositions du Livre I, Titre II, du Code du travail dans un sens plus favorable au salarié.

En retenant

« (...) en ce qui concerne la clause obligeant l'intimé à rembourser le montant forfaitaire de 25.000 euros au titre des démarches administratives internes engagées par l'employeur pour l'obtention du permis de travail de PERSONNE1.), la Cour considère que cette clause se heurte aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail. Elle fait obstacle, de manière indirecte, au droit de l'employé de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée, eu égard notamment à son caractère forfaitaire et son montant élevé par rapport à la rémunération annuelle convenue (52.000 euros) »,

les juges d'appel ont, sans violer la disposition visée au moyen, pu retenir que la clause litigieuse était de nature à entraver 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.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

Sur le second moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Tiré de la violation, sinon de la mauvaise application, sinon de la fausse interprétation de l'article 1134 du Code civil.

En ce que, pour déclarer non fondé le recours de la partie demanderesse au pourvoi, les juges du fond ont établi que :

<< Par contre en ce qui concerne la clause obligeant l'intimé à rembourser le montant forfaitaire de 25.000 euros au titre des démarches administratives internes engagées par l'employeur pour l'obtention du permis de travail de PERSONNE1.), la Cour considère que cette clause se heurte aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail. Elle fait obstacle de manière indirecte au droit de l'employé de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée, eu

égard notamment à son caractère forfaitaire et son montant élevé par rapport à la rémunération annuelle convenue (52.000 euros).

En conséquence cette clause ne peut produire aucun effet et l'appelante est à débouter de sa demande y relative.

Le jugement déféré est partant à reformer en ce qu'il a condamné PERSONNE1.) à payer à ce titre le montant de 5.000 euros.

L'appel incident sur ce point est partant fondé, tandis que l'appel principal à ce sujet est à rejeter >>.

Alors que l'article 1134 du Code civil dispose que << Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi. >>

L'article suscité pose d'une part le principe de liberté contractuelle et d'autre part l'obligation d'exécuter de bonne foi les conventions.

En raison de sa nature contractuelle, la relation de travail se forme, comme tout autre contrat, par un accord de volontés entre employeur et salarié, une offre de contracter devant être acceptée (Comprendre et appliquer le droit du travail – Jean Luc PUTZ pg 71).

Le droit général des obligations a vocation à compléter les règles du droit du travail et en l'absence de règles contraignantes du droit du travail, le principe de la liberté contractuelle s'applique (Comprendre et appliquer le droit du travail – Jean Luc PUTZ pg 44).

L'article 1134 al. 1 du Code civil exprime le principe de la force obligatoire du contrat - principe de convention-loi : << les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites >>.

Le premier effet d'un contrat est donc d'obliger les parties au contrat à respecter les termes de leur engagement et donc d'exécuter les obligations qui y sont mentionnées.

Le principe de convention loi a cependant une portée plus large que cette simple application de l'adage << pacta sunt servanda >>.

Le principe de convention loi s'applique également au juge, et plus généralement à toute autorité. Le juge ne peut ainsi pas dispenser une partie de l'exécution de ses obligations. Il ne peut pas non plus modifier la teneur de l'accord, ou ajouter ou soustraire une clause au contrat, car cela crée une insécurité juridique.

En outre, les parties ont l'obligation d'exécuter le contrat de bonne foi et cette obligation s'impose pendant toute la vie du contrat mais aussi lorsque les parties décident d'y mettre fin.

Les parties ont ainsi un devoir de loyauté les unes envers les autres qui leur impose de s'abstenir d'avoir une attitude qui priverait l'autre partie des avantages normaux du contrat (Droit des obligations au Luxembourg – Olivier Poelmans pg 189 s).

Or en l'espèce, la partie défenderesse avait volontairement accepté la clause de remboursement des frais administratifs en cas de départ anticipé de l'entreprise.

Cette acceptation s'est faite de façon totalement libre et non subordonnée. La partie défenderesse a signé le contrat sans y être forcée d'aucune manière.

Par ailleurs, le salarié connaissait l'ampleur des démarches administratives à effectuer et leurs coûts, il pouvait parfaitement prendre en charge lui-même l'ensemble des démarches et formalités relatives à l'autorisation de travail mais a préféré que l'employeur s'en occupe à sa place.

Dès lors, les juges du fond auraient dû retenir que la clause litigieuse s'imposait aux parties et aux juges conformément à l'article 1134 alinéa 1 du Code civil.

En effet, les juges du fond auraient dû constater que la partie défenderesse au pourvoi avait conscience au moment de la signature du contrat qu'en cas de départ anticipé elle devrait rembourser les frais administratifs avancés par l'employeur.

Par ailleurs, en quittant l'entreprise de manière anticipée et en refusant d'effectuer le remboursement la partie adverse a manqué à son obligation d'exécuter le contrat de bonne foi.

En dépit de ce qui précède, les juges du fond ont fait l'économie de constater que le salarié manquait à son obligation de bonne foi et que la clause litigieuse relevée de la loi des parties de telle sorte qu'elle s'impose à elles ainsi qu'aux juges.

En statuant ainsi, la Cour d'appel siégeant en matière de droit du travail a violé, sinon fait une mauvaise application sinon une interprétation erronée de l'article 1134 du Code civil qui dispose que << Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi. >>.

L'arrêt encourt la cassation. ».

Réponse de la Cour

La demanderesse en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir violé l'article 1134 du Code civil en ayant annulé la clause litigieuse.

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.

Il résulte de la réponse donnée au premier moyen que les juges d'appel ont, sans violer la disposition visée au second moyen, pu retenir que la clause invoquée contrevenait à l'article L. 121-3 du Code du travail, disposition qui est d'ordre public.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

Sur les demandes en allocation d'une indemnité de procédure

La demanderesse en cassation étant à condamner aux dépens de l'instance en cassation, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Il serait inéquitable de laisser à charge du défendeur en cassation l'intégralité des frais exposés non compris dans les dépens. Il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 5.000 euros.

PAR CES MOTIFS,

la Cour de cassation

rejette le pourvoi ;

rejette la demande de la demanderesse en cassation en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne la demanderesse en cassation à payer au défendeur en cassation une indemnité de procédure de 5.000 euros ;

la condamne aux frais et dépens de l'instance en cassation.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par le président Thierry HOSCHEIT en présence de l'avocat général Joëlle NEIS et du greffier Daniel SCHROEDER.

Conclusions du Parquet Général dans l'affaire de cassation
la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L.
c/ PERSONNE1.)

(affaire n° CAS-2024-00113 du registre)

Le pourvoi en cassation introduit par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l., par mémoire en cassation daté au 9 juillet 2024, signifié à Monsieur PERSONNE1.), le 17 juillet 2024, et déposé au greffe de la Cour Supérieure de Justice le 22 juillet 2024, est dirigé contre l'arrêt n° 83/24, rendu contradictoirement le 6 juin 2024 par la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, dans la cause inscrite numéro CAL-2023-00615 du rôle.

Il ne ressort pas des pièces versées au dossier que l'arrêt dont pourvoi ait fait l'objet d'une signification.

Le pourvoi en cassation a été interjeté dans les forme et délai prévus aux articles 7 et 10 de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure de cassation.

Maître Carmen RIMONDINI, avocat à la Cour, a au nom et pour le compte de Monsieur PERSONNE1.), signifié un mémoire en réponse le 13 septembre 2024 et l'a déposé au greffe de la Cour Supérieure de Justice le 16 septembre 2024. Ayant été signifié et déposé au greffe de la Cour Supérieure de Justice conformément aux articles 15 et 16 de la loi précitée du 18 février 1885, ce mémoire est à considérer.

Quant aux faits et rétroactes :

Le défendeur en cassation a été recruté par la société SOCIETE1.) S.à.r.l. en qualité de « *senior consultant* » par un contrat de travail à durée indéterminée signé le 5 avril 2019, avec prise d'effet le 15 mai 2019.

Afin de faciliter l'arrivée du salarié au Luxembourg, l'employeur a pris en charge les démarches administratives pour l'obtention du permis de travail et certains frais afférents. Il s'est également engagé à financer un logement temporaire au salarié pendant deux semaines à compter de son arrivée et à lui verser une indemnité d'emménagement, plafonnée à 2.000 euros. En contrepartie, le salarié a accepté de rembourser lesdits frais si son contrat était résilié avant l'accomplissement de 36 mois de service. Par écrit le 5 avril 2019, PERSONNE1.) a reconnu que les démarches liées à son permis de travail représentaient un investissement de 25.000 euros, et a accepté que des frais de transport de 150 euros par trajet soient à sa charge. En cas de rupture prématurée de son contrat, il s'est engagé à rembourser ces montants. Le salarié a démissionné le 13 décembre 2019, avec effet au 15 janvier 2020, soit huit mois après son embauche.

Le 9 décembre 2021, l'employeur a assigné le salarié devant le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour obtenir le remboursement de 28.149 euros, comprenant 3.149 euros pour les frais de logement, de transport et de déménagement, ainsi qu'une clause pénale de 25.000 euros

stipulée dans l'annexe au contrat de travail, relative aux frais engagés pour son installation au Luxembourg.

Le Tribunal du travail, par jugement du 18 avril 2023 (n° 736/2023), a partiellement accueilli la demande, condamnant le salarié à payer 3.149 euros pour les frais de voyage et 5.000 euros à titre de clause pénale, réduite par rapport aux 25.000 euros réclamés jugés disproportionnés, et a ordonné à l'employeur de verser 6.339,24 euros au salarié pour des arriérés de salaire.

L'employeur a interjeté appel le 24 mai 2023. Le 6 juin 2024, la Cour d'appel (arrêt 83/24-11I-TRAV, cause CAL-2023-00615) a annulé la clause pénale de 25.000 euros, estimant qu'elle était de nul effet, en raison de son caractère abusif, visant à contraindre le salarié à rembourser des frais administratifs internes, non autrement démontré par des pièces au dossier et entravant indirectement par son montant élevé le droit du salarié de mettre fin unilatéralement à son contrat de travail à durée indéterminée.

L'annexe du contrat, datée du 5 avril 2019, prévoyait que le salarié devait rembourser cette somme en cas de résiliation du contrat, y compris pendant la période d'essai, si celle-ci intervenait avant 36 mois de service. Le texte spécifiait que, dans un tel cas, la somme de 25.000 euros serait remboursée dans un délai de huit jours suivant la démission ou la rupture du contrat.

Le dispositif de cet arrêt est de la teneur suivante :

« Par ces motifs : la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit partiellement fondés,

par réformation,

déclare la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire irrecevable,

décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de la condamnation au paiement du montant de 6.339,24 euros prononcée à ce titre en première instance,

dit la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en paiement du montant forfaitaire à titre de démarches administratives internes non fondée et en déboute,

ramène la condamnation prononcée en première instance à charge de PERSONNE1.) et au profit de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au montant de 3.149 euros, assorti des intérêts au taux légal à compter du 9 novembre 2021 jusqu'à solde,

confirme le jugement déféré pour le surplus,

dit non fondées les demandes des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour moitié à la société à responsabilité SOCIETE1.) et pour moitié à PERSONNE1.) avec distraction au profit de Me Carmen RIMONDINI, sur ses affirmations de droit. »

Le pourvoi en cassation est dirigé contre cet arrêt.

Quant au premier moyen de cassation :

Le premier moyen est tiré de la violation de la loi, plus précisément de la non-application, sinon de la fausse interprétation, sinon de la fausse application de l'article L.121-3 du Code du travail,

en ce que la Cour d'appel a retenu que la clause obligeant l'intimé à rembourser le montant forfaitaire de 25.000 euros au titre des démarches administratives internes engagées par l'employeur « *se heurte aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail* » et qu'elle « *fait obstacle de manière indirecte au droit de l'employé de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée* » ;

alors que l'article L.121-3 du Code du travail prévoit la possibilité pour les parties au contrat de déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié.

En d'autres termes, la demanderesse en cassation reproche à l'arrêt dont pourvoi d'avoir annulé la clause litigieuse visant à obliger le salarié à payer à l'employeur le montant forfaitaire de 25.000 euros en cas de démission du salarié endéans les 36 mois de son embauche, pour être moins favorable au salarié et pour faire obstacle à son droit de démissionner.

Selon contrat signé le 5 avril 2019 avec effet au 15 mai 2019, PERSONNE1.) a été embauché en qualité de « senior consultant » par la société SOCIETE1.) S.à.r.l., sous contrat à durée indéterminée.

Par écrit le 5 avril 2019, PERSONNE1.) a reconnu que les démarches liées à son permis de travail représentaient un investissement de 25.000 euros pour son employeur et a pris l'engagement de rembourser ces frais si son contrat était résilié avant l'accomplissement de 36 mois de service.

Le salarié a démissionné en date du 13 décembre 2019 avec effet au 15 janvier 2020, soit huit mois après son embauche.

La clause litigieuse se lit comme suit :

« If you resign, are dismissed or if the contract is terminated during trial period within the first 36 months following your entry into service with the Employer, the sum you will have to reimburse is by mutual agreement fixed at 25.000. – (twenty-five-thousand) euros ». 1

L'article L.121-3 du Code du travail dispose :

1 Avenant au contrat de travail signé le 5 avril 2019, pièce n°4 de la farde de la partie demanderesse en cassation

« Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié.

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. »

Cet article prévoit qu'il n'est ni permis à une partie de déroger à la législation sur le contrat de travail ni encore de déroger à celle-ci dans un sens défavorable au salarié.

La Cour d'appel a retenu dans son arrêt que :

« 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 faisant obstacle indirectement au droit que l'employé tient d'une disposition d'ordre public de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée.

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 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 d'installation payés par l'employeur.

Le remboursement convenu doit encore correspondre à des dépenses effectives et ne pas être manifestement excessif. ».²

Elle a conclu qu'« en ce qui concerne la clause obligeant l'intimé à rembourser le montant forfaitaire de 25.000 euros au titre des démarches administratives internes engagées par l'employeur pour l'obtention du permis de travail de PERSONNE1.), la Cour considère que cette clause se heurte aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail. Elle fait obstacle, de manière indirecte, au droit de l'employé de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée, eu égard notamment à son caractère forfaitaire et son montant élevé par rapport à la rémunération annuelle convenue (52.000 euros).

En conséquence, cette clause ne peut produire aucun effet et l'appelante est à débouter de sa demande y relative. ».³

Il y a lieu de constater que les critiques du demandeur en cassation portent tant sur l'interprétation faite par les juges d'appel de la clause relative au remboursement des frais administratifs retenu dans le contrat de travail entre parties, que sur l'appréciation des faits ayant amené les juges du fond à annuler la clause pour être manifestement excessive et pour ne pas correspondre à des dépenses effectives à charge de l'employeur.

² Arrêt dont pourvoi n°83/24 du 6 juin 2024, p.7

³ Arrêt dont pourvoi n°83/24 du 6 juin 2024, p.8

Or, en ce qui concerne l'interprétation des clauses conventionnelles et l'intention des parties, Votre Cour admet de façon constante que les juges du fond disposent d'un pouvoir souverain et que leur décision à ce sujet échappe à votre contrôle. Le pouvoir souverain des juges du fond d'interpréter les conventions implique celui de déterminer l'existence et le contenu des obligations qui en forment l'objet.⁴

En outre, en ce qui concerne l'appréciation des éléments permettant de valider ou, comme dans le cas d'espèce, d'annuler une clause au contrat du travail pour être manifestement excessive il y a lieu de constater qu'il s'agit d'une appréciation des éléments de fait.

Dans le cas d'espèce, les juges d'appel ont dû examiner, à l'instar du juge de première instance mais sous le couvert de l'article L.121-3 du Code du travail, si la clause litigieuse contrevenait au principe de faveur retenu à l'article L.121-3 du Code du travail en faisant obstacle au droit que l'employé tient de la disposition d'ordre public de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée. A ce sujet, les juges, après avoir examiné tant la clause que les pièces versées au dossier, sont arrivés à conclusion que la clause était manifestement excessive, qu'elle ne correspondait pas à des dépenses effectives et qu'elle encourait donc la nullité pour être défavorable au salarié eu égard notamment à son caractère forfaitaire et son montant élevé par rapport à la rémunération annuelle convenue entre parties.

Or, cette analyse des éléments de fait échappe à Votre Cour car il relève du pouvoir souverain de juges du fond, de sorte que le moyen ne saurait être accueilli.

Quant au deuxième moyen de cassation

Le deuxième moyen est tiré de la violation, sinon de la mauvaise application, sinon de la fausse interprétation de l'article 1134 du Code civil,

en ce que la Cour d'appel a annulé sur base de l'article L.121-3 du Code du travail la clause litigieuse qui obligeait le salarié à rembourser à l'employeur la somme de 25.000 euros pour être moins favorable au salarié alors qu'elle fait obstacle de manière indirecte au droit de l'employé de mettre fin unilatéralement à son contrat de travail,

alors que l'article 1134 du Code civil consacre le principe de la liberté contractuelle et l'obligation d'exécuter de bonne foi les conventions.

Aux termes du moyen, le demandeur se plaint du fait que les juges du fond n'ont pas retenu que la clause litigieuse s'imposait aux parties en application de l'article 1134 du Code civil qui dispose que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

A titre principal, ce moyen procède d'une lecture erronée de l'arrêt entrepris. Contrairement à ce qu'indique le demandeur en cassation dans son moyen et contrairement au raisonnement des juges de première instance, la Cour d'appel ne s'est pas référée à l'article 1134 du Code civil pour conclure à l'annulation de la clause litigieuse contenue dans le contrat du travail en ce

⁴ Arrêt n°155/2020 de la Cour de cassation du 19 novembre 2020 ; Arrêt de la Cour de Cassation n°100/2021 du 24 juin 2021

qu'elle oblige le salarié à rembourser une indemnité forfaitaire à hauteur de 25.000 euros, mais à l'article L.121-3 du Code du travail qui prévoit le principe de faveur, les juges du fond n'ayant fait nullement référence à l'article 1134 du Code civil.

Il en suit qu'à titre principal, le moyen manque en fait.

A titre subsidiaire, la disposition légale visée au moyen est étrangère à l'arrêt entrepris puisque la Cour d'appel a considéré que la clause litigieuse est défavorable au salarié et doit partant être annulée non pas sur base de l'article 1134 du Code civil, qui concerne la convention entre parties, mais de l'article L.121-3 du Code du travail.⁵

Il en suit qu'à titre subsidiaire, le moyen est irrecevable.

A titre encore plus subsidiaire, il convient de rappeler que sous le couvert du grief tiré de la violation de la disposition légale visée au moyen, celui-ci ne tend qu'à remettre en discussion l'interprétation, par les juges du fond, de l'étendue des obligations stipulées entre parties au contrat de travail et, plus précisément, la clause relative au remboursement par le salarié du montant de 25.000 euros à titre de frais administratif supposément engagés par l'employeur, mais non autrement documenté dans le présent dossier, à une disposition légale, en l'espèce l'article 1134 du Code civil, interprétation qui relève de leur pouvoir souverain et échappe au contrôle de la Cour de cassation.

Il en suit que le moyen ne saurait être accueilli.

Conclusion

Le pourvoi est recevable, mais non fondé.

Pour le Procureur Général d'Etat,
Le substitut près du Parquet général

Marianna LEAL ALVES