Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 50/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2025-00439 du rôle

Audience publique du trente avril deux mille vingt-six

Composition:

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

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le no NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Alex THEISEN, en remplacement de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg, en date du 12 mai 2025,

comparant par Maître Luc SCHANEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit PERSONNE2.) du 12 mai 2025,

comparant par Maître Melissa PEÑA PIRES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL:

Saisi le 30 juillet 2024 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant :

- à voir déclarer les clauses de l'« *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg and agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement* » et le « *Wage Transfer Agreement* » du 9 août 2023, conclus avec la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), nuls d'effet pour être notamment contraires à l'article L.121-3 du Code du travail et aux dispositions légales en vigueur,

- à la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer les montants de 2.395,11 euros et de 3.795,41 euros à titre de remboursement de retenue illégale sur les salaires des mois de juin et juillet 2024,

- à voir dire pour droit qu'il n'est pas redevable de la somme de 25.000 euros ou de tout autre montant sur base dudit « *Agreement* » à titre de préjudice pour cessation de contrat.

- à voir annuler la procédure de cession sur salaire mise en place par acte d'huissier de justice du 22 mai 2024 et interdire toute retenue sur salaire, cession ou paiement de la somme de 25.000 euros à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) sur base de cet accord à titre de remboursement d'avances sur salaire et frais d'impatriation,

le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, par jugement contradictoire du 1er avril 2025, après s'être déclaré matériellement incompétent pour statuer tant sur la demande en remboursement du montant de 20.829,70 euros que sur la demande tendant à l'annulation de la procédure de cession sur salaire et avoir rejeté l'exception de libellé obscur soulevée, a, entre autres :

- déclaré nuls les accords dénommés « *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg* » et « *Wage Transfer Agreement* »,

- déclaré non fondée la demande reconventionnelle formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) tendant à la condamnation d'PERSONNE1.) au montant de 25.000 euros.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, a notamment retenu :

- qu'aucun accord dénommé « *Agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement* » n'est versé en cause,

– que l'« *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg* » conclu entre parties aggrave les obligations du salarié en cas de démission et est de nature à dissuader de toute velléité de démissionner en lui imposant une fidélité de quarante-huit mois pour échapper à l'obligation de remboursement intégral,

– que dans la mesure où les montants réclamés pour les différents postes ne sont en outre étayés par aucune pièce et qu'en plus ils sont démesurés tant quant au coût réel des prestations qu'au regard du salaire convenu entre parties dans le contrat de travail, la stipulation relative au remboursement de ces frais se heurte aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail, alors qu'elle constitue, dans les circonstances de l'espèce, un véritable frein à la liberté de démissionner du défendeur.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 12 mai 2025.

Elle précise que celui-ci n'est pas entrepris en ce que le tribunal s'est déclaré matériellement incompétent pour statuer sur la demande en remboursement du montant de 20.829,70 et sur la demande tendant à l'annulation de la procédure de cession sur salaire.

Elle fait grief aux juges de première instance de ne pas avoir admis l'exception de libellé obscur, alors qu'PERSONNE1.) ferait référence à des dispositions contractuelles qui ne correspondraient pas à celles réellement conclues et qu'il n'aurait pas expliqué de manière claire ses prétentions. Dès lors, elle n'aurait pas été en mesure de savoir exactement ce qui était réclamé et d'organiser convenablement sa défense.

L'appelante critique encore le jugement entrepris pour avoir annulé les conventions en cause – alors que celles-ci auraient été conclues avec l'accord écrit exprès de l'intimé – et pour l'avoir déboutée de sa demande reconventionnelle.

Elle fait valoir que la relation de travail se forme, comme tout autre contrat, par un accord de volontés entre parties.

Le droit général des obligations aurait 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 devrait s'appliquer.

Concernant la qualification d'avance sur salaire employée dans une des deux conventions, il y aurait lieu de qualifier les dépenses effectuées comme un service rendu, lequel était acquis au salarié après une durée déterminée, en l'occurrence au bout de 48 mois.

Le salarié aurait donné un consentement éclairé à l'offre de contracter de l'employeur et ainsi accepté que les montants des prestations de service et avances sur frais et salaires effectués par l'employeur sont réels et dus.

Les conventions litigieuses ne restreindraient nullement le droit du salarié de démissionner. Elles viseraient à protéger l'employeur contre des comportements opportunistes du salarié.

L'appelante conclut en conséquence à voir déclarer la requête introductive d'instance irrecevable pour libellé obscur, à voir déclarer les accords en cause pleinement valables et à voir sa demande reconventionnelle formulée en première instance fondée pour le montant de 25.000 euros, le tout par réformation du jugement entrepris.

Elle réclame encore des indemnités de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Invoquant les dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail, PERSONNE1.) estime que les accords en cause devraient être déclarés nuls de plein droit, dans la mesure où ils constitueraient une entrave à la liberté de démissionner.

Il ne ferait pas de sens de réclamer le remboursement de soi-disant avances sur salaire pour, en réalité, forcer le remboursement de frais par le salarié qui n'en font pas partie et qui doivent être supportés par l'employeur.

Le montant réclamé serait encore disproportionné, alors que l'appelante n'aurait pas déboursé de frais.

L'intimé sollicite « *à titre reconventionnel* » une indemnisation à titre de préjudice moral subi à hauteur de 5.000 euros.

Il fait valoir que l'appel a été interjeté de mauvaise foi suite à un appel de sa part dans une procédure parallèle. L'acharnement de l'appelante visant à réclamer le remboursement de frais non avancés aurait eu pour conséquence d'altérer sa santé psychique.

L'intimé réclame des indemnités de procédure de 1.000 euros pour la première instance – relevant implicitement appel incident à cet égard – et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Dans ses conclusions en réplique, l'appelante conclut au débouté de la demande « reconventionnelle » de l'intimé en obtention du montant de 5.000 euros à titre de réparation de son préjudice moral en contestant que l'intimé ait subi un quelconque dommage.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 12 mai 2025 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 1er avril 2025, lui notifié le 3 avril 2025, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident d'PERSONNE1.) relatif au rejet en première instance de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

Cependant c'est à tort qu'PERSONNE1.) demande à la Cour de lui allouer, dans le cadre d'un appel incident, une indemnité à titre de préjudice moral, puisqu'un appel incident tend à la réformation du jugement dont appel principal et qu'en l'espèce le jugement entrepris n'a pas statué sur pareille demande, pour la simple raison que les juges du premier degré n'en avaient pas été saisis.

Cette demande, non contestée à cet égard, est à déclarer recevable.

La Cour note que le jugement déféré n'est entrepris par aucune des parties en ce que le tribunal s'est déclaré matériellement incompétent pour statuer sur la demande en remboursement du montant de 20.829,70 et sur la demande tendant à l'annulation de la procédure de cession sur salaire.

A titre préliminaire, la Cour se doit de rappeler qu'elle est, dans le cadre du présent litige, uniquement saisie de la question de la validité des accords dénommés « *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg and agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement* » et le « *Wage Transfer Agreement* » et de demandes s'y rapportant.

La Cour fera dès lors abstraction des développements des parties quant au report du début de la relation contractuelle et quant à l'auteur de la résiliation du contrat de travail conclu entre parties qui sont sans intérêt dans ce contexte.

Ces points ont été tranchés en première instance par un autre jugement rendu également en date du 1er avril 2025 par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette. L'appel interjeté par PERSONNE1.) contre ce jugement est actuellement pendant devant la 8ième chambre de la Cour d'appel.

La recevabilité de la requête introductive d'instance

Le tribunal du travail, après avoir exposé les exigences de forme relatives aux requêtes en matière de travail et le cadre juridique régissant l'inobservation de celles-ci, a notamment considéré que « *même si le requérant s'est trompé sur la date de ces accords et sur la numérotation des articles ou le libellé exact, il n'y a pas de doute que l'employeur est parfaitement conscient quels accords sont visés par la demande en annulation, alors qu'à part le contrat de travail seuls deux documents supplémentaires ont été signés entre parties.* »

Par ces motifs corrects que la Cour adopte, le tribunal de travail a rejeté, à juste titre, le moyen tiré du libellé obscur opposé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Par ailleurs, en vertu de l'article 264, alinéa 2, du Nouveau code de procédure civile, une nullité pour vice de forme d'un exploit de procédure ne peut être prononcée que si l'existence d'un grief dans le chef de la partie qui l'invoque est établie.

Il échet de noter, dans ce contexte, que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'établit aucun grief provenant d'une entrave voire d'une simple gêne dans l'organisation de sa défense, la mettant dans l'impossibilité de préparer utilement sa défense, une simple allégation à ce sujet n'étant pas suffisante.
L'appel sur ce point est dès lors à rejeter comme non fondé.

La validité des clauses de remboursement

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *senior consultant* » par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), suivant contrat de travail à durée indéterminée, daté du 9 août 2023, signé par le salarié en date du 28 août 2023 et prenant effet au 6 novembre 2023.

Il est constant en cause que ce contrat de travail n'a jamais reçu exécution.

PERSONNE1.) a signé le même jour que le contrat de travail, un « *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg* » et un « *Wage Transfer Agreement* ».

Aux termes du premier accord, les frais avancés par l'employeur pour organiser l'arrivée du salarié au Luxembourg, tels que notamment les frais de transport, les frais d'hébergement à l'arrivée du salarié et les frais déboursés pour l'obtention d'un permis de travail, sont évalués au montant total de 25.000 euros.

Cette somme est considérée comme avance sur salaire, remboursable à la première demande de l'employeur.

Le montant à rembourser diminue en fonction du temps passé au service de l'employeur, après 24 mois de service, ce montant est de 20.000 euros, après 36 mois de service, de 15.000 euros et finalement après 48 mois de service, plus aucun montant n'est redû par le salarié.

Cet accord autorise encore la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en cas de défaut de remboursement de la part du salarié, à procéder par voie de retenues sur le salaire net du salarié, et même par voie de saisie-arrêt ou de cession sur ses salaires futurs, non seulement sur le salaire net perçu auprès d'elle-même, mais encore auprès d'autres employeurs.

Le « *Wage Transfer Agreement* » constitue une cession sur salaire pour garantir sur base d'un autre accord, le « *Agreement for the payment of a salary advance to cover the resettlement* », le remboursement par PERSONNE1.) du montant de 1.500 euros, à la première demande de l'employeur ou du cessionnaire.

Aux termes de l'article L.121-3 du Code du travail, les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du Code du travail, mais seulement dans un sens plus favorable au salarié, considéré comme la partie faible au contrat de travail en raison du lien

de subordination le liant à son employeur. Toute clause qui vise à restreindre les droits du salarié ou aggraver ses obligations est nulle et de nul effet.

Les dispositions de cet article sont d'ordre public. Elles prévalent sur le principe de la force obligatoire des contrats formulé par l'article 1134 du Code civil.
En effet, 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 (cf. Cass. 20 mars 2025, N°45/2025, Numéro CAS-2024-00113 du registre ; Cass. 22 mai 2025, N°93/2025, Numéro CAS-2024-00151 du registre).

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 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 payés par l'employeur.

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

En l'occurrence, la convention qui oblige le salarié, s'il quitte son poste pendant les 24 premiers mois de service, à rembourser à l'employeur, à sa première demande, le montant forfaitaire de 25.000 euros du chef de frais avancés pour organiser son arrivée au Luxembourg, et qui, pour le surplus, autorise encore l'employeur, en cas de défaut de remboursement de la part du salarié, à procéder par voie de retenue sur salaire, se heurte aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail.

En effet, lesdites stipulations restreignent la liberté de démissionner du salarié, eu égard notamment au caractère forfaitaire de la somme à rembourser, au caractère élevé de ce forfait par rapport à la rémunération annuelle convenue (62.000 euros puis 65.000 euros à la fin de la période d'essai), ainsi qu'au fait que les montants mis en compte pour les différents postes énumérés sont disproportionnés par rapport au coût réel des différents services rendus.

Il s'ensuit que le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il a déclaré nul l'« *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures*

relating to the organization of a move to Luxembourg » sur base des dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail.

Le jugement *a quo* est, en conséquence, encore à confirmer en ce que les juges de première instance ont déclaré non fondée la demande reconventionnelle formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) tendant, sur base de cet accord annulé, à la condamnation d'PERSONNE1.) au montant de 25.000 euros.

Le « *Wage Transfer Agreement* » a encore été annulé à juste titre par la juridiction de première instance pour être contraire à l'article L.121-3 du Code du travail, dès lors que l'appelante reste en défaut de verser aux débats – tant en première instance, qu'en instance d'appel – l'accord à la base de la cession et partant de justifier que le remboursement convenu correspond à des dépenses effectives.

La demande en paiement d'un préjudice moral

A l'appui de sa demande en indemnisation du préjudice moral subi, PERSONNE1.) fait état d'un acharnement judiciaire de la part de la partie adverse.

Cette demande équivaut à une demande en obtention d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire.

Une condamnation pour procédure abusive et vexatoire présuppose la constatation d'une faute dans l'exercice d'une voie de droit, d'un préjudice et d'un lien causal entre la faute et le préjudice.

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.

Ne constitue pas un acharnement judiciaire, l'opiniâtreté à défendre sa thèse devant les juridictions et le fait de montrer de la persévérance en justice afin que ses droits – ou du moins ce que l'on considère comme tel – soient reconnus légitimes.

Il ne ressort pas des éléments de la cause qu'en exerçant son recours, l'appelante ait agi fautivement.

Il s'ensuit que la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité pour préjudice moral subi n'est pas fondée.

Les indemnités de procédure

L'appelante ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est pas fondée, ni pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, ni pour l'instance d'appel.
Comme il serait inéquitable de laisser à charge d'PERSONNE1.) l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de lui allouer, par réformation du jugement entrepris, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

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,

dit non fondé l'appel principal,

dit fondé l'appel incident,

par réformation,

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance,

confirme le jugement déféré pour le surplus,

reçoit la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité pour préjudice moral subi,

la dit non fondée et en déboute,

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

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 2.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel,

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

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Stephanie MENDES.