

Arendt Case Law Forum

Défis en droit du travail : maîtrisez la jurisprudence en passant à l'action



Arendt Case Law Forum

Arendt House

27/11/2024

[arendt.com](https://www.arendt.com)

CONFIDENTIALITY REMINDER

This document is confidential and is intended solely for its recipient.
Do not distribute outside your organisation.



Arendt Case Law Forum

Your contacts/speakers



Philippe Schmit
Partner



Lorraine Chéry
Counsel



Noémie Haller
Counsel



Thérèse Ruch-Lallart
Senior Associate



Raphaëlle Carpentier
Senior Knowledge
Management Lawyer



Louis Arendt
Associate



Cassandra Caspar-Arnould
Associate



Paul Codazzi
Associate



Caroline Fort
Associate



Laura Van Vreckem
Associate

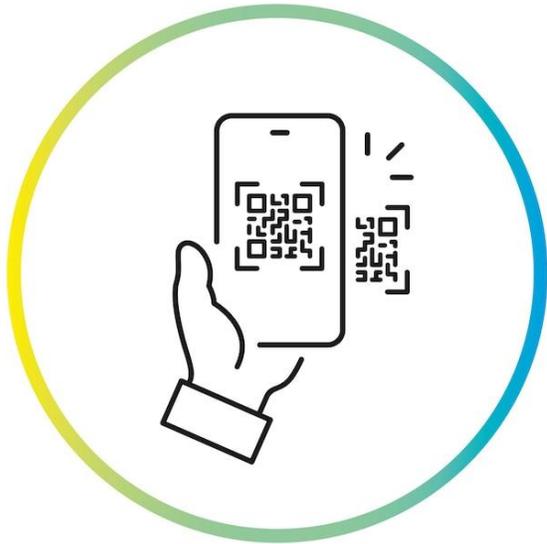


Elise Wojciechowski
Associate



À vous de jouer !

Join at menti.com | use code **8676 5011**



Contrats fictifs



■ Cour d'appel, chambre criminelle, 9 juillet 2024, arrêt 35/24 V



- Trois personnes ont signé un contrat de travail en sachant qu'aucun travail ne serait vraiment requis, que « l'employeur » ne vérifierait pas vraiment leurs prestations, ni ne contrôlerait la manière d'effectuer leur travail.
- La situation fut découverte suite à des plaintes d'investisseurs (escroquerie type "Ponzi") et la faillite de la société employeuse. Le représentant de « l'employeur » (décédé par la suite) a admis, lors de son audition, que ses proches, à savoir son épouse, sa maîtresse et un ami de longue date auraient été engagés pour la forme afin de leur garantir un salaire.
- L'épouse, en tant que « Directeur des Ressources Humaines », a indiqué avoir exécuté les « tâches lui incombant » à partir de son domicile ; la maîtresse en tant que « Marketing Manager » a répondu à la question de savoir pourquoi elle touchait un salaire de 9.200 EUR brut : « *Je ne sais pas quoi vous répondre* ». L'ami de longue date embauché en tant que « Public Relation Manager » n'a su fournir aucune explication sur la raison d'être de salaires d'un montant total de 149.910,65 EUR. D'après ses souvenirs, il aurait ramené en tout trois clients.



**Y-a-t-il eu sanctions ?
Si, oui lesquelles ?**

À vous de jouer !



Join at [menti.com](https://www.menti.com) | use code 8676 5011

Y-a-t-il eu sanctions ? Si, oui lesquelles?

1

- **Aucune sanction n'a été prononcée** - les faits ont été découverts, mais aucune mesure concrète n'a été prise à l'encontre des personnes impliquées

2

- **Condamnations civiles** - les fonds détournés ont dû être remboursés à la société

3

- **Amendes pénales** - une amende a été imposée aux personnes impliquées

4

- **Emprisonnement, amendes et condamnations civiles**

Contrats fictifs



Réponse

Emprisonnement
Amendes
Condamn. civiles

- La preuve d'absence de contrat de travail réel est rapportée principalement par l'absence d'activité commerciale réelle de l'entreprise et par les déclarations des prévenus (incapables de fournir d'éléments concrets quant au travail prestés) et des témoins (tels que les salariés "réels" travaillant quotidiennement au siège).
- Infractions retenues :
 - ✓ Faux : contrat constatant des faits et des actes contraires à la réalité ;
 - ✓ Usage de faux : « fait positif » en communiquant le « contrat de travail » afin de percevoir mensuellement leurs salaires puis le chômage (comptable, fiduciaire, CCSS, ACD, ADEM) ;
 - ✓ Mais aussi : blanchiment (acquisition, usage, détention, conversion), escroquerie à subvention étatique, recel.
- L'épouse du représentant de l'employeur a été condamnée à 3 ans de prison dont 18 mois avec sursis, et à payer une amende pénale, réduite à 4.500 EUR en appel (100.000 EUR en 1^{ère} instance) + condamnations civiles (986.592,45 EUR + 45.340,79 EUR)
- La maîtresse du représentant de l'employeur a été condamnée à 2 ans d'emprisonnement dont 1 an avec sursis, et à régler une amende pénale, réduite à 3.500 EUR en appel (60.000 EUR en 1^{ère} instance) + condamnations civiles (477.394,56 EUR + 8.252,75 USD + 8.539,78 EUR)
- L'ami de longue date du représentant de l'employeur a été condamné à une peine de 2 ans d'emprisonnement dont 1 an avec sursis, ainsi qu'à payer une amende pénale, réduite à 2.500 EUR en appel (60.000 EUR en 1^{ère} instance) + condamnation civile (197.060,44 EUR)

Réception du certificat médical envoyé par courriel



■ Cour d'appel, 3e, 13 juin 2024, n° CAL-2021-00791



- Le 16 décembre 2019, un salarié informe son employeur de son absence pour cause de maladie.
- Le 20 décembre 2019, soit 5 jours après, l'employeur licencie le salarié avec effet immédiat pour absence injustifiée suite à la non-présentation d'un certificat médical valide dans le délai légal de 3 jours.
- Le salarié affirme avoir adressé son certificat médical à l'employeur par courriel le premier jour de son absence (16 décembre 2019), de sorte qu'il serait protégé contre tout licenciement. L'employeur affirme ne pas avoir reçu ledit courriel.



Le salarié qui a adressé son certificat médical par courriel était-il protégé contre le licenciement ?

À vous de jouer !



Join at [menti.com](https://www.menti.com) | use code 8676 5011

Le salarié qui a adressé son certificat médical par courriel était-il protégé contre le licenciement ?

1

- **OUI** - le salarié était dans le délai légal et la loi n'impose pas de moyen spécifique pour l'envoi du certificat médical

2

- **OUI** - le salarié était dans le délai légal et il n'avait pas le choix comme la poste était en grève ce jour là

3

- **NON** - le salarié n'a pas prouvé que l'employeur avait reçu le courriel

4

- **NON** - le salarié en maladie se doit, au minimum, de payer pour l'envoi d'un courrier recommandé

Réception du certificat médical envoyé par courriel



- Cour d'appel, 3e, 13 juin 2024, n° CAL-2021-00791



Non

Réponse

- La Cour a rappelé que : « *En cas de contestation, il appartient au salarié d'établir qu'il a satisfait aux obligations d'information lui imposées par ledit article [L. 121-6 du Code du travail] et que le certificat médical est parvenu à son patron dans le délai légal* » afin de se voir appliquer les dispositions protectrices.
- Elle a ensuite analysé si cette preuve a été rapportée en l'espèce, après avoir admis que le salarié puisse la rapporter par audition de témoins. Trois salariés dont le prétendu destinataire du courriel ont été entendus et ont tous affirmé n'avoir ni vu ni réceptionné un courriel ou certificat médical d'incapacité de travail concernant le salarié.
- La Cour en a déduit que le salarié n'avait pas rapporté la preuve que l'employeur avait reçu le certificat médical attestant de l'incapacité de travail du salarié. Elle a jugé qu'il « *aurait appartenu au salarié de se ménager une preuve de la réception de son courriel (...) en demandant un accusé de réception (...) et, à défaut de réception d'un tel accusé, de réexpédier le message ou de s'assurant en téléphonant que celui-ci était bien parvenu à son destinataire* ».
- La Cour a donc conclu que le salarié ne bénéficiait pas de la protection spéciale contre le licenciement applicable en cas de maladie.

Forfait et heures supplémentaires



■ Cour d'appel, 8e, 16 mai 2024, n° CAL-2023-00147



- Salarié chauffeur routier soumis à un règlement intérieur prévoyant un forfait d'heures supplémentaires inclus dans le salaire de base.
- Le règlement prévoyait une rémunération forfaitaire de 107,5% avec le principe que toute heure supplémentaire prestée au delà de 7,5% du temps de conduite était soumise à l'accord de l'employeur.
- Salarié revendiquant le paiement d'heures supplémentaires sur base d'un relevé établi grâce aux disques tachygraphiques



L'employeur peut-il mettre en place un forfait d'heures supplémentaires ?

À vous de jouer !



Join at [menti.com](https://www.menti.com) | use code 8676 5011

L'employeur peut-il mettre en place un forfait d'heures supplémentaires ?

1

- **OUI** - si cela est mentionné dans un écrit opposable au salarié et si les heures dépassant le forfait sont rémunérées comme heures supplémentaires

2

- **OUI** - mais seulement s'il promet aussi un forfait de cafés illimités

3

- **NON** - un employeur ne peut jamais imposer un forfait d'heures supplémentaires

4

- **OUI** - mais seulement si tout le monde fait semblant d'être d'accord

Forfait et heures supplémentaires



- Cour d'appel, 8e, 16 mai 2024, n° CAL-2023-00147



Réponse

Oui

- « [...] le système instauré par l'employeur dans son règlement intérieur de rémunérer les conducteurs à hauteur de 107,5% du salaire redû pour compenser en tout état de cause d'éventuelles heures supplémentaires prestées, est une mesure qui déroge favorablement aux prescriptions légales régissant le travail supplémentaire et elle est dès lors à considérer comme licite. »
- « La jurisprudence reconnaît d'ailleurs la validité d'une convention de forfait pour les heures supplémentaires prévoyant un salaire mensuel incluant d'office un certain nombre d'heures supplémentaires (en ce sens Cour d'appel, 3e, 29 octobre 2020, CAL-2019-00696). »
- « Dans la mesure où le règlement interne n'exclut pas la rémunération des heures supplémentaires au-delà du forfait du temps de travail, l'appelant n'établit pas la contrariété du règlement intérieur aux prescriptions réglementaires. »
- En l'espèce, la Cour a rappelé qu'en matière de transport routier, l'accord de l'employeur à la prestation d'heures supplémentaires était présumé.
- Le salarié a été débouté de sa demande à défaut d'avoir prouvé la réalité des heures supplémentaires prestées au-delà des 7,5 % du temps de conduite.

Bonus



■ Cour d'appel, 3e, 18 janvier 2024, n° CAL-2023-00317



- Clause dans le contrat d'une salariée :
« Une prime de fin d'année vous est octroyée sur base des critères suivants:
a) Les résultats de fin d'année
b) L'évaluation globale annuelle en décembre
c) La performance du département ».
- Salariée en congé maternité du 1^{er} octobre 2017 au 17 février 2018, puis congé parental du 18 février 2018 au 17 août 2018. Elle démissionne avec effet au 31 août 2018.
- Action en justice afin de se voir payer une prime pour l'année 2017 et une prime pour l'année 2018. Le tribunal a débouté la salariée de ses demandes et cette dernière a interjeté appel.



L'employeur doit-il payer ces primes ?

À vous de jouer !



Join at [menti.com](https://www.menti.com) | use code 8676 5011

L'employeur doit-il payer ces primes ?

1

- Pour 2017, c'est oui, mais 2018 on oublie

2

- D'accord pour 2018, mais pour 2017 il fallait la demander plus tôt

3

- On paye tout, c'est Noël !

4

- Pas de prime, la clause est trop bien rédigée

Bonus



- Cour d'appel, 3e, 18 janvier 2024, n° CAL-2023-00317

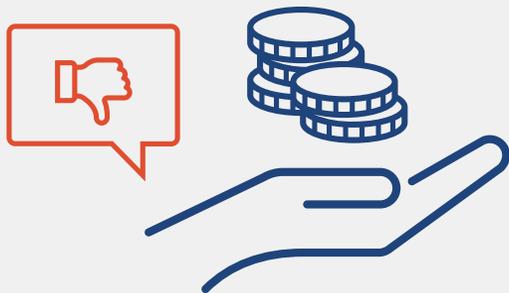


Réponse

2017
Oui

- Prime non discrétionnaire : La salariée n'a pas eu à démontrer que ces primes remplissaient les conditions de fixité, de constance et de généralité. !! Attention à la rédaction de vos clauses de bonus !!
- Prime 2017: être en congé de maternité n'est pas de nature à empêcher l'employeur de procéder à une évaluation de fin d'année, d'autant que le contrat de la salariée ne requiert pas que l'évaluation ait lieu de manière contradictoire.
- Prime de 2017 évaluée *ex aequo et bono* à celle de 2016 car l'employeur n'a pas fourni à la Cour le mode de calcul du montant des primes ni d'éléments de preuve établissant que la prime de 2017 devrait être inférieure à celle de 2016.
- La prime de l'année 2018 n'est pas due car pendant cette année la salariée n'a pas travaillé et était majoritairement en congé parental, son contrat était donc suspendu avant qu'elle ne démissionne avec effet au 31 août 2018.

Clawback



■ Cour d'appel, 3e, 27 juin 2024, n° CAL-2023-00487



- En cours d'exécution du contrat de travail, le salarié a bénéficié d'une prime « Upfront Cash Award » (UCA) d'un montant de 68.875 EUR. L'attribution de cette prime était conditionnée à l'acceptation, par le salarié, d'une série de documents précisant que son versement était soumis à une clause de clawback. Cette clause prévoyait une période de restitution de 3 ans, pouvant être activée par un "événement de restitution", à savoir la démission volontaire du salarié dans les 3 ans suivant le versement de la prime.
- Le salarié a démissionné quelques mois après le versement de la prime, donc pendant la période de restitution.
- La société a réclamé un remboursement proportionnel du montant perçu. Le salarié a contesté cette obligation en avançant que son contrat de travail précisait que les bonus étaient octroyés à titre discrétionnaire et a également souligné que le contrat ne mentionnait pas la possibilité pour l'employeur d'imposer une obligation de restitution liée à l'attribution des bonus.



La clause de restitution (clawback) était-elle valable ?

À vous de jouer !



Join at menti.com | use code 8676 5011

1

- **OUI** – le bonus étant discrétionnaire, l'employeur peut donc l'assortir des conditions qu'il veut

2

- **OUI** - la clause est valable comme elle est acceptée par le salarié

3

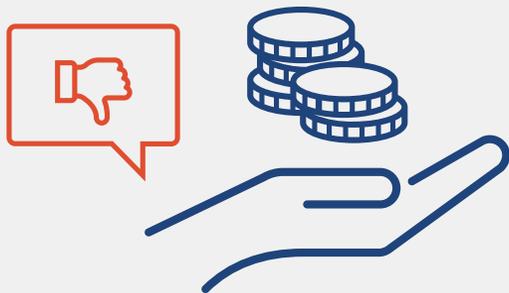
- **NON** - la clause est nulle car elle restreint les droits du salarié

4

- **NON** - un clawback ça fonctionne mieux dans les films d'action que dans un contrat

La clause de restitution (clawback) était-elle valable ?

Clawback



- Cour d'appel, 3e, 27 juin 2024, n° CAL-2023-00487



Réponse

Non

- La Cour a rappelé qu'un bonus discrétionnaire peut être assorti de conditions par l'employeur, mais celles-ci ne doivent ni restreindre les droits du salarié ni aggraver ses obligations au-delà des dispositions du Code du travail, conformément à l'article L. 121-3 du Code du travail.
- La Cour d'appel a déclaré qu'en l'espèce la clause **était nulle car elle constituait une entrave disproportionnée à la liberté de démissionner** du salarié. En conséquence, la demande de restitution du bonus par la société a été rejetée.
- Difficulté à dégager un principe général, alors que la décision repose sur des faits spécifiques. Les règles de clawback étaient insuffisamment définies (ni dans la politique de rémunération, ni dans le contrat, ni dans la lettre aux preneurs de risques). En effet, la clause ne permettait pas de déterminer le montant à rembourser et ne distinguaient pas entre la part de bonus liée à la performance annuelle et celle incitant à rester dans l'entreprise. La clause imposait un remboursement significatif (10 % de la rémunération annuelle). La clause prévoyait le remboursement du montant brut du bonus, ce qui engendrait des contraintes administratives importantes pour le salarié. Le seul événement déclenchant le mécanisme de clawback identifié dans le contrat était la démission du salarié.

Retenues sur salaire et contrat de bail



■ Cour d'appel, 3e, 4 juillet 2024, n° CAL-2023-00903 du rôle

■ Cour d'appel, 3e, 22 février 2024, n° CAL-2023-00451 du rôle



- Un salarié a autorisé son employeur à prélever le montant de 350 EUR sur son salaire et à le continuer directement à son bailleur.
- Le salarié est licencié et agit en justice. Il accuse l'employeur d'avoir retenu des montants plus élevés sur ses salaires, sans son autorisation.
- Selon l'employeur les « retenues » ont été expressément demandées par le salarié pour payer son bailleur. L'augmentation des montants retenus aurait été le corollaire d'une augmentation du loyer.



L'employeur pouvait-il effectuer des retenues sur salaire pour payer le bailleur du salarié ?

À vous de jouer !



Join at [menti.com](https://www.menti.com) | use code 8676 5011

L'employeur pouvait-il effectuer des retenues sur salaire pour payer le bailleur du salarié ?

1

- **NON** – le Code du travail dit que le salaire, c'est pour le salarié, pas pour son propriétaire.

2

- **OUI** – sans aucune restriction

3

- **OUI** – pour autant qu'on arrive à prouver le consentement du salarié

4

- **NON** – car il n'y avait pas d'écrit signé de la part du salarié

Retenues sur salaire et contrat de bail



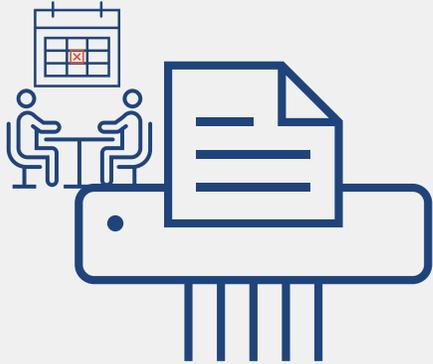
Non

Réponse

- **Cour d'appel, 3e, 4 juillet 2024, n° CAL-2023-00903 du rôle**
 - Cour d'appel, 3e, 22 février 2024, n° CAL-2023-00451 du rôle

- Un salarié ne peut pas consentir à une retenue sur son salaire par son employeur en vue du paiement d'un loyer à un tiers, cette hypothèse n'étant pas prévue par l'article L. 224-3 du Code du travail (cela vaut également lorsque l'employeur est également le bailleur du salarié - CJS, 3e, 22 février 2024, n° CAL-2023-00451 du rôle).
- Les dispositions légales du Code du travail visent à assurer au salarié la disponibilité absolue de son salaire, sauf exception légale, et elles sont d'ordre public, « de sorte que le salarié, lequel est placé sous la subordination de l'employeur, ne peut consentir valablement à une compensation conventionnelle entre sa rémunération et une créance de son employeur qui ne serait pas conforme au prescrit de l'article L. 224-3 du Code du travail ».
- MAIS comme le salarié n'a réclamé que le paiement des sommes retenues qui dépassaient le montant de 350 EUR, l'employeur n'a pas eu à rembourser l'intégralité des sommes retenues abusivement.

Faute grave et suppression de données



■ Cour d'appel, 8e, 11 juillet 2024, n° 83/24, n° CAL-2022-00521

■ Cour d'appel, 3e, 14 mars 2024, CAL-2023-00270 du rôle



- Une salariée est convoquée à un entretien préalable. Avant ledit entretien, elle supprime de façon intentionnelle 12.000 fichiers informatiques appartenant à la société.
- L'employeur le découvre et les informaticiens de la société parviennent à restaurer l'intégralité des fichiers supprimés.
- Le lendemain, l'employeur reconvoque la salariée à un entretien préalable. Elle est licenciée avec effet immédiat, pour faute grave, quelques jours plus tard.
- La salariée soutient que son licenciement est abusif car l'employeur ne pouvait invoquer des faits survenus après la première convocation à l'entretien préalable et qu'il n'y a pas de faute grave car l'employeur n'a subi aucun préjudice du fait de la restauration des fichiers.



La suppression intentionnelle des fichiers informatiques constitue-t-elle une faute grave si ces derniers ont été restaurés ultérieurement ?

À vous de jouer !



Join at [menti.com](https://www.menti.com) | use code 8676 5011

La suppression intentionnelle des fichiers informatiques constitue-t-elle une faute grave si ces derniers ont été restaurés ultérieurement ?

1

- **OUI** – l'intention de nuire du salarié est suffisante

2

- **NON** – les fichiers ont été restaurés donc l'employeur n'a subi aucun préjudice

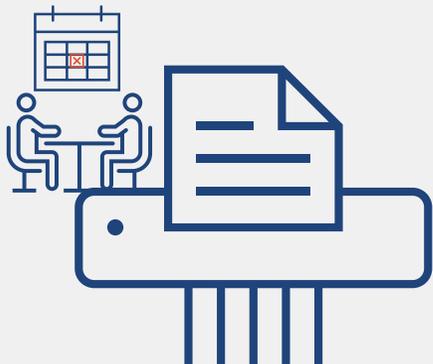
3

- **NON** – la salariée n'a pas supprimé assez de fichiers. Il en fallait au minimum 12.500 pour constituer une faute grave

4

- **NON** – si on considère que supprimer 12.000 fichiers est juste une nouvelle méthode de rangement

Faute grave et suppression de données



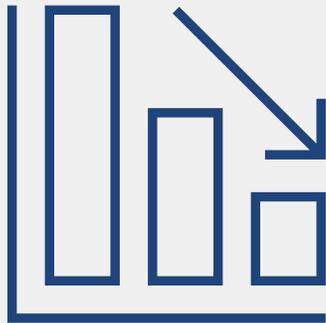
Réponse



Oui

- La Cour a considéré que « *la suppression intentionnelle d'un nombre important de fichiers informatiques du serveur informatique de l'employeur ébranle de manière indubitable la confiance dans le salarié* » et révèle une « *intention de nuire* » (voir CJS, 3e, 14 mars 2024, CAL-2023-00270 du rôle – suppression de 418 fichiers).
- La Cour souligne également que, bien que les informaticiens de la société aient réussi à restaurer les fichiers supprimés, évitant ainsi un préjudice direct à l'employeur, cela n'atténue en rien la gravité de la faute commise.
- Concernant la suppression des fichiers découverte après l'envoi d'une première convocation à un entretien préalable, la Cour a admis la possibilité pour l'employeur de convoquer la salariée à un second entretien préalable pour sanctionner des faits découverts après l'envoi de la première convocation : « *L'employeur ne peut donc, sauf à convoquer à un nouvel entretien préalable, invoquer un motif de licenciement postérieur (...). Il est partant de principe que les motifs graves doivent exister au moment de la convocation à l'entretien préalable qui déclenche la procédure de licenciement.* »

Insuffisance professionnelle



■ Cour d'appel, 3e, 6 juin 2024, n°CAL-2023-00435 du rôle



- Salarié disposant d'une ancienneté de 6 ans et occupé en qualité de « *service desk operator* » licencié avec préavis pour:
 - ✓ ne pas avoir atteint les quotas d'appels traités (objectif de 30 appels par jour fixé unilatéralement et applicable notamment pendant la pandémie Covid-19); et
 - ✓ une mauvaise qualité des interventions basées sur quelques plaintes clients (5 commentaires négatifs d'un client de la société sur 30.000 interventions effectuées par le salarié).
- Pas d'avertissement préalable.
- Employeur se fondant sur des relevés d'appels établis de manière unilatérale et couvrant une partie des interventions seulement.



L'insuffisance professionnelle a-t-elle été reconnue comme un motif suffisamment réel et sérieux pour justifier le licenciement ?

À vous de jouer !



Join at [menti.com](https://www.menti.com) | use code 8676 5011

L'insuffisance professionnelle a-t-elle été reconnue comme un motif suffisamment réel et sérieux pour justifier le licenciement ?

1

- **OUI** – 5 plaintes sur 30.000 interventions démontrent à elles-seules clairement l'insuffisance professionnelle dans le chef du salarié

2

- **NON** – les juges n'ont pas été convaincus des preuves rapportées par l'employeur

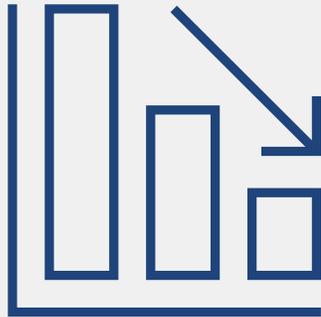
3

- **OUI** – la non-atteinte de 30 appels par jour démontre que les faibles performances du salarié auraient pu menacer la survie de l'entreprise

4

- La réponse 4

Sous-performance



- Cour d'appel, 3e, 6 juin 2024, n°CAL-2023-00435 du rôle

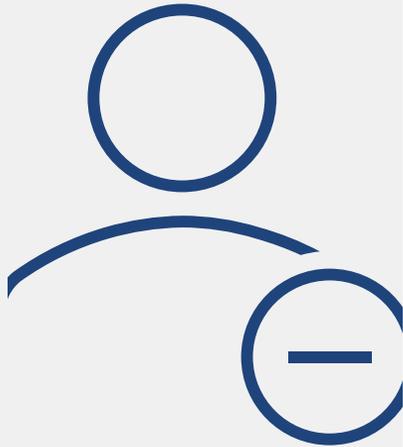


Réponse

Non

- L'employeur doit fournir des preuves objectives et vérifiables, et ne peut se constituer de preuve à lui-même (relevé d'appel établi de manière unilatérale = preuve non valable).
- L'évaluation des performances doit tenir compte des circonstances spécifiques et de la nature des tâches effectuées (nature des pannes ou des problèmes, pertinence des informations données par le client).
- Un salarié « *service desk operator* » ne peut être évalué uniquement sur des critères quantitatifs. Il doit être tenu compte de son attitude à l'égard du client.

Licenciements économiques – groupes de société



■ Cour d'appel, 3e, 11 juillet 2024, n°CAL-2023-01092 du rôle



- Licenciement avec préavis pour motifs économiques après une absence prolongée pour maladie.
- Tâches reprises à distance par une autre salariée du groupe résidant en Belgique pendant son absence.
- Contestation du licenciement au motif que la lettre de motifs ne ferait pas état de la situation de l'ensemble du groupe et que les difficultés financières alléguées par l'employeur ne représenteraient pas la réalité économique du groupe.



Les difficultés financières doivent être appréciées au niveau de l'entité employeuse ou au niveau du groupe ?

À vous de jouer !



Join at menti.com | use code 8676 5011

Les difficultés financières doivent être appréciées au niveau de l'entité employeuse ou au niveau du groupe ?

1

- Au niveau du groupe

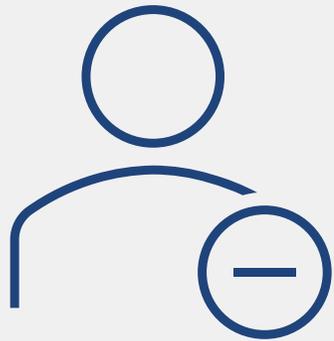
2

- Au niveau de la société employeuse

3

- N/A: les clients d'A&M ne connaissent jamais de difficultés financières

Licenciements économiques – groupes de société



Réponse



Société employeuse

- La Cour précise que « (...) la société du groupe qui est déficitaire et qui procède à une restructuration et à des licenciements n'est pas obligée de détailler dans la lettre de motivation du licenciement la situation financière de l'ensemble du groupe ».
- Elle confirme également que la situation économique doit être évaluée au niveau de la société employeuse, et non au niveau du groupe dans son ensemble.
- Prérogative de l'employeur de réorganiser et de restructurer son entreprise (pouvoir de direction), même uniquement pour augmenter la rentabilité – le juge ne peut se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises mais en vérifie la véracité.
- L'employeur a établi qu'il y a eu (i) une restructuration au sein de l'entreprise, (ii) engendrée par des pertes financières (chiffre d'affaires + compte annuels à l'appui), (iii) ayant abouti à la suppression du poste du salarié (salaire supérieur aux autres salariés). Le motif économique n'était donc pas un simple prétexte pour licencier le salarié.

Démission et remboursement des frais d'installation



■ Cour d'appel, 3e, 6 juin 2024, CAL-2023-00615 du rôle



- Un salarié originaire de l'île Maurice vient s'installer au Luxembourg pour commencer un nouveau travail en tant que « Senior Consultant ».
- Il signe un contrat de travail à durée indéterminée, qui prévoit notamment une clause spécifique prévoyant que l'employeur prend en charge les frais d'installation (billets d'avion, logement temporaire, transport et emménagement).
- Cette clause prévoit également que le salarié devra rembourser ces frais d'installation s'il décide de démissionner avant un délai de 3 ans.
- Le salarié a démissionné 8 mois après avoir commencé à travailler et la société a intenté une action en justice afin d'obtenir le remboursement des frais d'installation.



**Est-ce que la clause concernant le
remboursement des frais d'installation porte
atteinte à la liberté de démissionner ?**

À vous de jouer !



Join at [menti.com](https://www.menti.com) | use code 8676 5011

Est-ce que la clause concernant le remboursement des frais d'installation porte atteinte à la liberté de démissionner ?

1

- La clause est parfaitement licite

2

- La clause est valable mais le délai de 3 ans est excessif

3

- La clause est nulle

4

- Il a raison de démissionner, la météo est meilleure à l'île Maurice

Démission et remboursement des frais d'installation



Réponse

Oui

- Principe: il est possible de déroger au Code du travail mais seulement dans un sens plus favorable au salarié (partie faible au contrat). Ainsi, toute clause qui restreint les droits du salarié ou qui aggrave ses obligations est nulle et de nul effet.
- Les clauses de remboursement de frais sont en principe licites MAIS « 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. »
- La clause est ici licite et ne peut pas être considérée comme défavorable car (1) le salarié aurait de toute façon dû engendrer ces frais pour venir s'installer au Luxembourg (2) l'employeur a payé ses frais sans obligation légale (3) les frais correspondent à des dépenses effectives et non excessives (4) la Cour considère que **le délai de 3 ans n'est pas excessif**.
- Ainsi, la clause ne restreint pas le droit du salarié de démissionner.

Transaction & faits découverts postérieurement



■ Cour d'appel, 3e, 25 avril 2024, n° CAL- 2023-00904



- Un salarié engagé en qualité de directeur administratif et financier est licencié en date du 11 janvier 2021. Le même jour, l'employeur et le salarié signent une transaction prévoyant une indemnité transactionnelle de 90.000 EUR.
- Dans les semaines qui suivent, l'employeur découvre de nombreuses négligences et fautes graves ainsi que la réalité de la situation administrative et financière de l'entreprise dont le salarié avait la charge, et dont il n'était pas au courant au moment de la conclusion de la transaction.
- Si l'employeur avait connu ce « comportement extrêmement préjudiciable au bon fonctionnement de la société », il aurait transigé pour un montant moindre.



La transaction peut-elle être remise en cause ?

À vous de jouer !



Join at [menti.com](https://www.menti.com) | use code 8676 5011

La transaction peut-elle être remise en cause ?

1

- **OUI** – la transaction peut être annulée

2

- **NON** – la transaction ne peut pas être remise en cause

3

- **NON** – mais le juge dispose d'un pouvoir modérateur sur l'indemnité transactionnelle

Transaction & faits découverts postérieurement



■ Cour d'appel, 3e, 25 avril 2024, n° CAL- 2023-00904



Non

- Avant de procéder à la rupture unilatérale du contrat de travail, il appartient à l'employeur d'exercer pleinement son pouvoir de contrôle lui permettant de surveiller et d'évaluer la bonne exécution de ses instructions et la qualité du travail fourni.
- « Dans le cadre de la négociation d'une transaction à la suite d'un congédiement, il n'existe aucune obligation de renseignements à la charge du salarié dont la violation entraînerait un dol. » Le salarié licencié n'a donc pas à s'auto-accuser et à « faire état de manquements » lors des négociations.
- L'employeur doit veiller à disposer des renseignements nécessaires pour sa prise de décision avant de s'engager. En l'espèce, l'employeur n'a pas expliqué pourquoi l'audit interne ayant soi-disant révélé les éléments passés sous silence n'a pas pu être réalisé avant la conclusion de la transaction, voir avant le licenciement.
- L'employeur n'a pas non plus prouvé que s'il avait connu les faits il n'aurait pas transigé; tout au plus aurait-il transigé à la baisse. Or l'article 2053 du Code civil prévoit comme seule sanction du vice du consentement la rescision de la convention, sans conférer un quelconque pouvoir modérateur au juge. La transaction est donc valide.

Quels sujets vous intéressent pour un futur Midi de l'entreprise ou pour une conférence?



Join at [menti.com](https://www.menti.com) | use code 8676 5011



MERCI



arendt

Q&A

Save the Date



15 Janvier 2025

(12h – 12h40)

Arendt Case Law Forum

Droit pénal : décryptage des dernières tendances
jurisprudentielles [WEBINAR]

22 Janvier 2025

(12h30 – 12h00)

Midis de l'Entreprise

Réputation de l'entreprise

SAVE THE DATE

15 Janvier 2025 : Arendt Case Law Forum - Droit pénal : décryptage des dernières tendances jurisprudentielles

22 Janvier 2025 : Midis de l'Entreprise – Réputation de l'entreprise



Philippe Schmit

Partner
+352 40 78 78 240
philippe.schmit@arendt.com



Lorraine Chéry

Counsel
+352 40 78 78 79
lorraine.chery@arendt.com



Noémie Haller

Counsel
+352 40 78 78 9343
noemie.haller@arendt.com



Thérèse Ruch-Lallart

Senior Associate
+352 40 78 78 9370
therese.lallart@arendt.com



Raphaëlle Carpentier

Senior Knowledge
Management Lawyer
+ 352 40 78 78 9337
raphaelle.carpentier@arendt.com



Louis Arendt

Associate
+352 40 78 78 2515
louis.arendt@arendt.com



Cassandra Caspar-Arnould

Associate
+352 40 78 78 2840
cassandra.caspar-arnould@arendt.com



Paul Codazzi

Associate
+352 40 78 78 5391
paul.codazzi@arendt.com



Caroline Fort

Associate
+352 40 78 78 6099
caroline.fort@arendt.com



Laura Van Vreckem

Associate
+352 40 78 78 9334
laura.vanvreckem@arendt.com



Elise Wojciechowski

Associate
+352 40 78 78 2348
elise.wojciechowski@arendt.com

