Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf juin deux mille quatorze.

Numéro 40372 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 12 juin 2013,

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Laurent BACKES, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 février 2014.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête du 1er octobre 2012, A a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée B (ci-après : la société B) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de l'entendre condamner à lui payer le montant de 3.910 euros à titre d'arriérés de salaire ainsi que le montant de 1.500 euros à titre de dommage subi du fait du non paiement du salaire. Il demanda également une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A exposa qu'il a été engagé en qualité de délégué commercial à partir du 17 novembre 2010 et que le 27 juillet 2011 il a été licencié par son employeur moyennant le préavis légal expirant le 30 septembre 2011 avec dispense de prestation de travail pendant le délai de préavis. Il soutient que son employeur a manqué de lui payer la partie variable de son salaire, à savoir une prime de vente fixée à 1 % du montant des *« ventes réelles minimum réalisées (...) si l'objectif est atteint »*; que la société B refuserait le paiement de la prime au motif que l'objectif serait à atteindre sur une année de calendrier ; qu'un employeur de mauvaise foi pourrait procéder au licenciement en novembre dans le seul but d'éviter le paiement du salaire variable.

Il soutint que pour calculer sa prime redue par rapport à son objectif annuel de 465.000 euros de ventes, il y aurait lieu d'apprécier son droit à la prime par rapport à un objectif calculé au prorata mensuel, soit 465.000/12=38.750 euros; par ailleurs, en le dispensant de travailler pendant le préavis du 1er août au 30 septembre 2011, l'employeur l'aurait mis dans l'impossibilité de réaliser le chiffre d'affaires requis ; qu'ayant réalisé sur la période du 1er décembre 2010 au 31 juillet 2011 des ventes d'un montant total de 391.012 euros, il aurait largement atteint son objectif de vente, de sorte que la prime lui revenant s'élèverait à 3.910 euros.

Au vu de l'attitude malveillante de l'employeur, il réclama le paiement de dommages et intérêts.

La société B s'opposa à la demande au motif qu'au vu de la date d'engagement du requérant, le 17 novembre 2010, A ne pouvait prétendre au paiement d'une prime pour la première année, l'objectif à atteindre étant considéré sur une année de calendrier; que n'ayant atteint pendant la durée de son engagement qu'un chiffre d'affaires de 366.774 euros, inférieur à l'objectif annuel de 465.000 euros, il n'aurait pas droit au paiement d'une prime, le contrat de prévoyant pas de proratiser l'objectif par mois.

Par jugement contradictoire du 6 mai 2013, le tribunal du travail a dit la demande non fondée.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu qu'au vu des termes clairs de l'avenant stipulant que *« le montant des ventes réelles minimum doit être supérieur à 465.000 euros par an »*, il n'est pas pertinent de raisonner par rapport à un objectif mensuel hypothétique.

Le tribunal a encore relevé que le licenciement n'étant pas contesté en justice et que la bonne foi étant présumée, il n'y a pas lieu de suspecter l'employeur ni de l'avoir licencié pendant l'année de calendrier ni de l'avoir dispensé de travailler pendant le préavis dans le but de ne pas devoir payer de salaire variable.

Par exploit d'huissier du 12 juin 2013, A a interjeté appel de ce jugement.

L'appelant conclut, par réformation, à entendre faire droit à sa demande en paiement des montants de 3.910 euros à titre d'arriérés de salaire et de 1.500 euros à titre de dommages et intérêts. Il demande également une indemnité de procédure de 1.500 euros pour le première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris et à la condamnation de A à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 1.000 euros pour l'instance d'appel. Elle demande également la somme de 1.000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure vexatoire et abusive.

A fait grief aux premiers juges d'avoir mal interprété la stipulation contractuelle de *« 465.000 euros par an »* laquelle ne signifierait absolument pas qu'il y a deux conditions cumulatives ouvrant droit au paiement de la partie variable du salaire, étant donné qu'un mode de détermination rapporté à l'échelle d'une année, pourrait être transposé à une échelle inférieure (jours ou mois).

Cette analyse se justifierait encore par le fait qu'en tant qu'élément de rémunération, la partie variable du salaire de tout salarié à un caractère obligatoire.

Selon l'appelant, il y aurait lieu dans le respect du principe de l'exécution de bonne foi des conventions, de lui régler la partie variable de son salaire pour autant qu'au cours de la durée de la relation de travail, il avait atteint le seuil des ventes lui ouvrant droit au paiement en question, ce qui aurait été le cas en l'espèce.

Il fait encore valoir que contrairement à ce qu'aurait estimé le tribunal du travail, il aurait été pertinent de raisonner non pas par rapport à un objectif mensuel *« hypothétique »* mais par rapport à un objectif fixé entre parties et nécessairement

rapporté à l'échelle mensuelle du fait de la circonstance que la relation de travail n'avait pas duré un an mais seulement dix mois et que vu sous cet angle, l'objectif chiffré fixé par l'employeur était atteint, ce que celui-ci aurait admis dans la lettre des motifs du licenciement en indiquant que de janvier à juillet 2011 il avait réalisé un montant de ventes de 364.483 euros. Ce courrier serait à reprocher de divers e-mails versés en cause prouvant que le montant total des ventes réalisées était au minimum de 42.000 par mois.

Selon l'appelant, la stipulation *« 465.000 euros par an »* n'est rien d'autre qu'un mode de détermination de seuil, en termes de ventes, à partir duquel la partie variable du salaire est due. La société B refuserait ainsi d'admettre, en vain, qu'au cas où comme en l'espèce, la relation de travail ne dure pas un an, il suffit de proratiser le prédit seuil en le rapportant à la durée effective de la relation de travail.

Pour autant qu'une interprétation soit néanmoins nécessaire, l'appelant se prévaut des articles 1156, 1157 et 1158 du code civil et fait valoir qu'interpréter la clause litigieuse comme le fait la société B reviendrait à la rendre inopérante pour autant que la durée de la relation de travail n'atteint pas un an, de sorte que l'équilibre entre les obligations réciproques entre parties ne serait plus donnée.

L'appelant ajoute qu'il n'a jamais été dans son propos que de soutenir que l'employeur aurait fait exprès de la licencier avant que la relation de travail n'atteigne un an ou de l'avoir dispensé de travail pendant le préavis dans le but qu'il n'atteigne pas 465.000 euros de ventes et ne puisse ainsi prétendre au paiement de son salaire variable. La mauvaise foi de l'employeur serait donnée en ce qu'il refuserait de lui payer la partie variable de son salaire alors qu'en termes de chiffres et au prorata de la période d'occupation, l'objectif fixé entre parties aurait été atteint.

La société B de son côté fait valoir que la clause est parfaitement claire et que de l'accord des deux parties la prime a été fixée dans un avenant à 1% sur les ventes réelles minimum réalisées annuellement, à savoir à partir de 465.000 euros par an et non pas sur les ventes réelles minimum réalisées par mois, à savoir à partir de 38.750 euros par mois. Rien n'aurait obligé A à signer le contrat s'il estimait que le salaire ou le complément de salaire étaient insuffisants. Il ne saurait dès lors prétendre que l'employeur aurait pu être de mauvaise foi.

La société B fait encore valoir que le salarié a été au service de l'entreprise du 17 novembre 2010 au 30 septembre 2011, y compris la période de préavis de licenciement et qu'il n'a réalisé qu'un chiffre d'affaires de 366.774 euros, de sorte qu'aucune des deux conditions fixées de commun accord des parties dans l'avenant ne serait remplie en l'espèce.

Elle est d'avis que A essaye par tout moyen de se voir attribuer une prime de vente, alors qu'elle n'est pas méritée, puisqu'il n'a même pas été au service de l'employeur pendant un an et qu'il n'il n'a pas atteint le niveau de ventes sur une période d'un an.

Elle fait encore remarquer que A tout en se rapportant à la lettre de motivation du licenciement, pourquoi n'avoue-t-il pas que le chiffre d'affaires a baissé par sa faute, pourquoi n'a-t-il pas contesté le licenciement et comment se fait-il qu'il se trompe intentionnellement ou non d'année en indiquant un montant de 364.483 euros qui a trait à la période de janvier 2010 au congé annuel 2010, donc avant qu'il ne fût engagé, au lieu de la période de janvier 2011 au congé annuel 2011.

Il résulte du contrat de travail que le salaire brut de A est fixé à 2.300 euros et qu'en dehors du salaire initial, il a droit à une prime fixée dans l'avenant sub point 7, à 1% sur les ventes réelles minimum réalisées si l'objectif est atteint. *« Le montant de ventes réelles minimum doit être supérieur à 465.000 euros (quatre cent soixante cinq mille euros) par an ».*

Il résulte des termes clairs de la convention entre parties que la prime convenue n'est due que si le seuil de 465.000 euros de ventes réelles par an est atteint.

Il en découle et sans qu'il n'y ait lieu à interprétation qu'il s'agit d'une prime unique fixée en considération du chiffre d'affaires annuel réalisé et non pas d'une commission calculée suivant un prorata mensuel. Les développements de l'appelant tendant à voir calculer un seuil de prorata par mois manquent dès lors de pertinence.

Or, ainsi que l'a retenu à juste titre le tribunal du travail, A n'établit pas qu'il ait atteint le seuil de 465.000 en termes de ventes réalisées, ni même pendant la durée de son engagement.

Il en suit qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la demande de A tendant au paiement d'un montant de 3.910 euros à titre de prime non fondée.

Une attitude fautive de l'employeur n'étant pas établie, c'est encore à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a rejeté la demande de A en paiement de dommages et intérêts

A l'appui de sa demande reconventionnelle en paiement du montant de 1.000 euros du chef de procédure abusive et vexatoire, la société B fait valoir que l'acte d'appel est empreint de mauvaise foi de nature à laisser penser que l'employeur ne respecte pas ses engagements contractuels face à une clause d'une signification

limpide, jamais remise en cause par le salarié et déjà largement débattue en première instance.

A conteste toute mauvaise fois dans son chef et fait valoir qu'il n'a fait que réclamer son salaire et fait prévaloir ses droits.

En effet, il ne se dégage pas de la motivation de l'acte d'appel que A ait exercé de façon malveillante ou de mauvaise foi son droit d'appel en invoquant face au refus de paiement par l'employeur d'une prime à laquelle il estime avoir droit le principe de l'exécution de bonne foi de la convention entre parties.

Il en suit que cette demande n'est pas fondée.

Au vu de l'issue du litige, A étant à condamner aux frais, sa demande en obtention d'une indemnité de 1.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

La société B demande de son côté une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 1.000 euros pour l'instance d'appel au motif qu'elle a dû recourir au service d'un homme de la loi et que A a lancé une procédure judiciaire sans avoir demandé d'explication préalable à l'employeur.

A conteste cette demande au motif que l'intimée ne remplit pas les conditions de l'article 240 du NCPC.

Les éléments avancés par la société B à l'appui de sa demande sur base de l'article 240 du NCPC n'étant pas de nature à justifier l'iniquité requise par cette disposition, elle en est dès lors à débouter.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel ,

le dit non fondée ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

dit non fondée la demande reconventionnelle en dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire ;

dit non fondées les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance.