

**Arrêt N° 51/22 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du cinq mai deux mille vingt-deux.**

**Numéro CAL-2020-00658 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Paul VOUEL, conseiller,  
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, du 3 août 2020,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOC 1) (EUROPE) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KOVELTER,

comparant par Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 1<sup>er</sup> février 2022.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 23 décembre 2016, A a demandé la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOC 1) (EUROPE), anciennement SOC 2) Luxembourg (ci-après SOC 2)), devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants, outre les intérêts légaux :

Arriérés de salaire : 30.000 euros

Indemnisation pour harcèlement moral : 30.000 euros

Enfin, il a réclamé une indemnité de procédure de 2.000 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Le requérant faisait exposer qu'il avait été au service de la défenderesse, suivant contrat de travail à durée indéterminée conclu le 10 mai 2006, avec effet au 1er juillet 2006 ; que la relation de travail avait pris fin le 30 juin 2015, suite à sa démission ; qu'il n'avait pas touché sa rémunération variable pour l'année 2014, évaluée au montant de 30.000 euros, en dépit du caractère obligatoire de celle-ci ; que « *les calculs effectués par l'employeur* » pour la détermination de la rémunération variable des trois années précédentes étaient contestés ; que le requérant aurait, le cas échéant, droit aux « *bonus des trois années précédentes* » et qu'il conviendrait d'enjoindre à la partie défenderesse de produire « *le tableau prévu par l'article 4* » du document contractuel concernant le « *système de gratification* » ainsi que « *toutes les informations permettant de déterminer sa rémunération variable pour années 2011 à 2014* ».

A demandait encore réparation pour des actes de harcèlement moral reprochés à son ancien employeur.

La partie défenderesse faisait valoir que la requête introductive ne vise que le paiement d'un bonus pour l'année 2014 et soulevait l'irrecevabilité des demandes du requérant en relation avec d'éventuelles gratifications relatives à des années antérieures, au motif qu'il s'agirait de demandes nouvelles.

Subsidiairement, ces demandes seraient encore irrecevables pour être prescrites par trois ans.

Elle soutenait, quant au fond, que le paiement d'un bonus aurait été laissé à l'entière discrétion de l'employeur et que le requérant n'y aurait pas droit.

D'autre part, la défenderesse contestait tout harcèlement moral à l'encontre du requérant.

SOC 2) réclamait finalement une indemnité de procédure de 1.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par jugement rendu le 13 juillet 2020, le tribunal a déclaré la demande recevable, mais non fondée.

Il a par ailleurs débouté les parties au litige de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, le tribunal a retenu en substance que celles-ci avaient expressément convenu du caractère discrétionnaire de la rémunération variable en cause et que le requérant n'avait pas rapporté la preuve d'un harcèlement moral commis par la défenderesse à son encontre.

Par exploit du 3 août 2020, A a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 27 juillet 2020.

L'appelant demande à la Cour de faire droit à ses prétentions, telles que formulées en première instance, par réformation du jugement entrepris.

Il réitère sa demande tendant à enjoindre à SOC 2) de produire certaines pièces, à savoir le tableau visé à l'article 4 du document intitulé « *Système de rémunération variable (gratification) pour les collaborateurs à profil développeur (conseiller clientèle - développeur) des Départements Clientèle du SOC 2) Luxembourg* », document qu'il qualifie d'avenant au contrat de travail, en vue du calcul de la rémunération variable due au titre des années 2011 à 2014, ainsi que tout document utile à la détermination de la rémunération variable pour ces mêmes années.

A affirme avoir reçu avec constance une rémunération variable dont le montant résulterait de l'application de critères définis dans le document susmentionné.

Le caractère obligatoire de cette rémunération variable ressortirait plus particulièrement de l'article 4 de l'avenant à son contrat de travail.

Il s'agirait en l'occurrence d'un droit acquis.

L'appelant affirme d'autre part avoir été l'objet d'un harcèlement moral de la part de son ancien employeur.

L'appelant fait valoir à cet égard, premièrement, qu'il aurait débuté comme « *chargé de relations clientèle privée* » et terminé comme « *simple senior* » et, deuxièmement, qu'il n'aurait plus eu accès à « *certain segments du système informatique* », à partir du mois d'octobre 2012.

Il réclame de ce chef des dommages et intérêts d'un montant de 30.000 euros.

L'intimée conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, sauf à interjeter appel incident concernant le rejet de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

L'intimée conteste formellement que la rémunération variable ait présenté un caractère obligatoire.

L'appelant ne serait en aucun cas titulaire d'un droit acquis à l'attribution de la rémunération variable ou gratification qu'il réclame.

Le document dont se prévaut l'appelant et que l'intimée qualifie de « *note explicative* » présenterait un caractère purement unilatéral et n'aurait jamais été intégré au contrat de travail en cause.

Le contrat de travail et plusieurs courriers postérieurs de l'intimée excluraient expressément tout droit du salarié à l'attribution d'une rémunération variable.

Les critères prévus dans le tableau invoqué par l'appelant présupposeraient la décision discrétionnaire de l'intimée d'attribuer à son salarié une rémunération variable, ainsi que les juges de première instance l'auraient décidé à juste titre.

Le système de calcul invoqué par l'appelant aurait été abrogé en 2012.

L'intimée s'oppose à la demande de production forcée de certaines pièces ; celle-ci procéderait d'une carence probatoire de l'appelant outre qu'elle laisserait d'être pertinente.

La demande relative aux années 2011 à 2014 ne serait « *aucunement en relation* » avec la demande originaire, outre que toute demande de salaire relative à ces mêmes années serait prescrite.

L'intimée conteste ensuite avoir commis le moindre harcèlement moral.

La partie adverse, à laquelle incomberait la charge de la preuve, ne ferait état d'aucun élément probant dans le sens de ses allégations.

### **Appréciation de la Cour**

L'appelant ne serait titulaire d'un droit à l'attribution de la rémunération variable (ou gratification) litigieuse qu'à la condition que l'intimée ait pris un engagement exprès ou implicite en ce sens.

Or, tel n'est pas le cas en l'espèce.

L'article 6 du contrat de travail signé le 10 mai 2006 entre les parties au litige, stipule ce qui suit : « *Compte tenu des résultats financiers du Groupe, de ceux réalisés par l'EMPLOYEUR et des propres performances du SALARIE, l'EMPLOYEUR pourra attribuer au SALARIE, à sa seule discrétion, une rémunération variable qui, en aucun cas, ne constituera un avantage acquis* » (cf. pièce n° 1 de la farde I de l'appelant).

En précisant que l'intimée « *pourra* » verser une rémunération variable, que l'attribution de celle-ci relève de sa « *seule discrétion* » et qu'en « *aucun cas* » l'attribution de la rémunération variable « *ne constituera un avantage acquis* », les parties contractantes ont, en des termes particulièrement explicites et dépourvus de la moindre équivoque, marqué leur volonté de ne pas conférer à l'attribution de la rémunération variable un caractère obligatoire.

La clause précitée exclut partant, de façon générale, que la rémunération variable puisse constituer un droit acquis dans le chef de l'appelant.

L'appelant ne verse aucune pièce probante qui permettrait de considérer que les parties litigantes auraient, par la suite, conclu un avenant à ce contrat, conférant un caractère obligatoire à l'attribution de la rémunération variable.

La Cour constate que le document daté du 26 avril 2010, intitulé « *Système de rémunération variable (gratification) pour les collaborateurs à profil développeur (conseiller clientèle - développeur) des Départements Clientèle du SOC 2) Luxembourg* » (cf. pièce n° 2 de la même farde) constitue un document purement unilatéral de l'intimée, lequel a été adressé à un ensemble de personnes exerçant des fonctions déterminées, et non pas un avenant au contrat de travail ni quelque document contractuel que ce soit, régissant les relations entre l'appelant et l'intimée.

Ce document édicte un certain nombre de critères permettant « *d'objectiver la détermination des montants attribués* ».

Loin d'édicter une obligation d'attribution de ce qu'il qualifie indifféremment de « *rémunération variable* » ou de « *gratification* », le libellé de ce document permet la conclusion que l'attribution de la rémunération variable relève du pouvoir d'appréciation de l'intimée, ainsi que les juges de première instance l'ont décidé à juste titre.

C'est ainsi qu'au point 4 de ce document, mis en exergue par l'appelant, il est précisé, en caractères gras, que la gratification calculée sur base de critères quantitatifs « *pourra être augmentée ou diminuée de 20% en fonction de critères qualitatifs* » et qu'aux « *critères généraux* » pris en considération dans la prise de décision, plus amplement définis en amont, « *s'ajoutent des critères individuels précisés dans le contrat d'objectifs 2020, signé lors de l'entretien individuel* ».

D'autre part et surtout, le point 9 de ce même document spécifie, premièrement, que « *la gratification calculée d'après cette formule n'est due que si la Direction Générale estime que les résultats financiers obtenus par SOC 2) Luxembourg, dans son ensemble, sont en ligne avec le budget prévisionnel établi en début d'année* » et, deuxièmement, que « *la gratification est susceptible d'être purement et simplement annulée en cas de manquement aux règles déontologiques* ».

A cela, s'ajoute qu'avant l'attribution de chaque gratification, l'intimée a adressé à l'appelant une lettre, dans laquelle elle a pris soin de relever ce qui suit : « *Nous vous rappelons que cette rémunération variable ne peut être considérée comme un élément de votre rémunération contractuelle et ne constitue donc pas un droit acquis et récurrent* ».

Cette précision est contenue, en des termes absolument identiques, dans chacune des lettres adressées dans ce contexte par l'intimée à l'appelant, de 2010 à 2014, autrement dit, dans quatre lettres (cf. pièces n<sup>os</sup> 21 à 24 à de la farde II de l'appelant).

Il se déduit des courriers précités que SOC 2) a encore exclu tout engagement de sa part, lors de l'attribution de chaque gratification, prise individuellement.

En conséquence, il y a lieu de retenir que, loin de mettre en évidence un engagement exprès ou implicite de l'intimée quant à l'attribution de la rémunération variable litigieuse, les pièces versées au dossier font apparaître une exclusion de toute obligation de l'employeur à cet égard et le caractère discrétionnaire de la gratification litigieuse.

C'est partant à bon droit que la juridiction de première instance a débouté A de sa demande en paiement d'une rémunération variable et de sa demande tendant à la production de certaines pièces en relation avec la rémunération variable.

L'appelant demande, en second lieu, à la Cour de réformer le jugement entrepris, en ce qu'il l'a débouté de sa demande en réparation pour harcèlement moral.

La répétition d'agissements de l'employeur ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité, à la santé ou à la situation professionnelle d'un salarié est répréhensible et de nature à justifier une demande en réparation de ce dernier.

Si le ressenti subjectif du salarié est certes un élément d'appréciation du juge, il ne saurait évidemment suffire à asseoir sa conviction.

D'autre part, il convient de tenir compte, dans ce contexte, de la prérogative légitime du supérieur hiérarchique de donner des instructions à son subordonné, de contrôler l'exécution de son travail, de lui faire part de son appréciation sur les prestations effectuées ou omises et, le cas échéant, d'émettre des critiques et des remontrances à ce sujet, voire de réduire le champ des prérogatives et des responsabilités de son salarié.

Enfin, il va de soi que cette demande en réparation ne peut aboutir que si des agissements constitutifs d'un harcèlement sont établis par le demandeur en réparation.

En l'espèce, ni l'impossibilité d'accéder à « *certain segments du système informatique* », à partir du mois d'octobre 2012, ni l'évolution de carrière invoquée par l'appelant ne constituent par elles-mêmes des actes de harcèlement moral.

L'appelant reste en défaut de faire valoir le moindre élément probant dans le sens de ses reproches de harcèlement moral.

Les quelques échanges de courriels versés aux débats ne permettent nullement pareille conclusion.

C'est dès lors à juste titre que la juridiction du premier degré a rejeté comme infondée la demande en réparation formée de ce chef par A.

L'appelant conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros, pour la première instance, par réformation du jugement dont appel, et d'une autre indemnité de procédure de 2.000 euros, pour l'instance d'appel.

Relevant appel incident, SOC 2) conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance.

Elle réclame une autre indemnité de procédure du même montant, pour l'instance d'appel.

Comme l'appelant succombe dans ses prétentions et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation de la décision attaquée, que pour l'instance d'appel.

Faute par l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, celle-ci est à débouter de sa demande formée sur cette base légale, tant pour la première instance, par confirmation de la décision déferée, que pour l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé et en déboute,

partant, confirme le jugement entrepris,

déboute A et la société anonyme SOC 1) (EUROPE) SA de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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 Isabelle HIPPERT.