

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 3/21 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du sept janvier deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2019-00966 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.

Entre:

PERSONNE1.), sans état connu, demeurant à D-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) de (...) du 11 juillet 2019,

comparant par Maître PERSONNE DE JUSTICE1.), avocat à la Cour, demeurant à (...),

et:

la société de droit autrichien **SOCIETE1.) GmbH**, établie et ayant son siège social en Autriche à A-(...), inscrite au registre des sociétés d'Autriche sous le numéro (...), et ayant une succursale dénommée **SOCIETE1.) GmbH** établie à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de Commerce des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B(...).

intimée aux fins du prédit acte HUISSIER DE JUSTICE1.) du 11 juillet 2019,

comparant par Maître PERSONNE DE JUSTICE2.), avocat à la Cour, demeurant à (...).

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 26 novembre 2017, PERSONNE1.) (ci-après « le salarié ») a fait convoquer son ancien employeur, la société de droit autrichien SOCIETE1.) GmbH (ci-après « l'employeur »), ainsi que l'ASSOCIATION D'ASSURANCE ACCIDENT (ci-après « l'AAA ») devant le tribunal du travail de Diekirch pour obtenir indemnisation de ses préjudices subis suite à des faits de harcèlement moral subis sur son lieu de travail et voir condamner l'employeur à lui payer de ce chef les montants suivants :

- retenue illégale sur salaire d'août 2016	121,87 euros
- prime 60 % payable à la fin du mois de juin 2016	2.167,36 euros
- bonus	3.000,00 euros
- préjudice moral	10.000,00 euros
- atteinte à l'intégrité psychique et physique	25.000,00 euros
- frais médicaux	pm
TOTAL :	40.289,23 euros + pm

Le salarié a encore sollicité la délivrance du certificat de travail endéans les trois jours de la notification de la requête sinon de la notification du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard. Il a en outre réclamé l'allocation de la somme de 750 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

L'AAA, bien que régulièrement convoquée, ne s'est pas présentée ni fait représenter à l'audience publique. La lettre de convocation a été remise à une personne habilitée à la représenter. Par courrier du 27 novembre 2017, l'AAA a informé le tribunal qu'elle n'entendait pas intervenir dans la procédure.

L'employeur a conclu au débouté de la demande et a demandé reconventionnellement que le salarié soit condamné à lui payer le montant de 11.000 euros du chef des frais d'avocat exposés par lui pour la défense de ses intérêts.

Par jugement rendu en date du 6 mai 2019, le tribunal a donné acte au salarié de la renonciation à sa demande en remboursement de la retenue sur salaire, déclaré irrecevable sa demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral et atteinte à l'intégrité physique, condamné l'employeur à remettre au salarié un certificat de travail dûment signé par lui dans un délai d'un mois à partir de la notification du jugement sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de retard, l'astreinte étant plafonnée au montant de 250 euros et débouté le salarié de sa demande en paiement d'une prime et d'un bonus. En outre, le tribunal s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle de l'employeur en paiement du montant de 11.000 euros pour autant qu'elle est basée sur les articles

1382 et 1383 du Code civil et a rejeté les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure.

Par exploit d'huissier du 11 juillet 2019, le salarié, domicilié à (...) en Allemagne, a régulièrement relevé appel du jugement du 6 mai 2019. Il demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de condamner l'employeur à lui payer le montant de 2.167,36 euros au titre de la prime 2016 et de 3.000 euros au titre du bonus pour l'année 2016. A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, il offre de prouver par l'audition de trois personnes travaillant pour la société SOCIETE2.) que « *la qualité du travail fourni par Monsieur PERSONNE1.) auprès du client SOCIETE2.) était irréprochable durant toutes ces années* ».

En outre, le salarié demande une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Le salarié expose qu'il aurait subi un accident du travail pendant l'entretien qu'il aurait eu avec son supérieur hiérarchique en date du 10 septembre 2015. Lors de cet entretien, il aurait été soumis à des pressions psychologiques intenable, son supérieur hiérarchique s'étant emporté contre lui sans raison et l'ayant humilié pendant cinquante minutes. Ce « calvaire » l'aurait entraîné à un stade préliminaire d'une crise cardiaque et l'aurait mis en danger de mort. Il aurait dû être hospitalisé le jour même. Suite à l'incident, il aurait été en incapacité de travail pendant deux semaines, puis aurait repris son travail jusqu'en avril 2016. L'AAA aurait accepté de reconnaître ledit incident comme accident du travail par courrier du 7 mars 2016. Depuis mai 2016, il serait en arrêt de travail et aurait été en traitement psychiatrique du 17 mai au 28 juin 2016 en Allemagne. Le contrat de travail aurait pris fin de plein droit par décision de la Commission Mixte de Reclassement du 18 août 2016 qui a conclu au reclassement externe du salarié. En date du 30 mars 2017, il aurait introduit une demande d'obtention d'une rente d'invalidité auprès de l'AAA.

Il fait plaider à l'appui de son appel que son ancien employeur lui redevrait encore la prime de 60% payable à la fin du mois de juin 2016 ainsi que le bonus pour l'année 2016.

L'employeur soulève l'irrecevabilité de l'appel au motif que l'AAA, partie en première instance, n'a pas été intimée.

Quant au fond, il conteste que le salarié ait subi un accident du travail pendant l'entretien avec son supérieur hiérarchique en date du 10 septembre 2015 et offre, pour autant que de besoin, de prouver par l'audition de PERSONNE2.) le déroulement exact dudit entretien, tel que repris dans le courrier adressé au salarié par le mandataire de l'employeur en date du 2 octobre 2015.

Pour le surplus, l'employeur fait plaider que le bonus et la prime constituaient des libéralités et que le salarié n'ayant pas atteint les objectifs fixés pour l'année 2016, aucun bonus ne lui serait redû. Il demande partant la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a débouté le salarié de toutes ses demandes et sollicite le rejet de l'offre de preuve présentée par le salarié pour défaut de pertinence.

Pour autant que de besoin, il offre encore de prouver par l'audition de PERSONNE2.), en substance, que l'employeur avait soumis au salarié les objectifs à atteindre pour 2014, 2015 et 2016, que le salarié avait marqué son accord et qu'en 2014 il avait atteint ces objectifs et perçu son bonus mais que par la suite il n'avait plus atteint ces objectifs.

En outre, l'employeur relève appel incident et demande qu'il soit « fait droit à sa demande basée sur les prescriptions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sinon sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil. »

Ensuite, il sollicite la condamnation du salarié à lui payer « *une partie des sommes exposées par (lui) et non compris dans les dépens, pour les frais et honoraires d'avocat ainsi que les frais de déplacement et les faux frais exposés (copies, taxes, timbres, téléphones, etc.) qu'il serait injuste de laisser à l'unique charge de la partie de Maître PERSONNE DE JUSTICE2.), compte tenu de l'attitude adverse ayant conduit au litige, évaluée à 2.500 euros, au vœu des articles 1382 et 1383 du Code civil sinon au vœu de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour la première instance* ». Il résulte de ses développements contenus dans la motivation de ses conclusions que ledit montant est réclamé pour l'instance d'appel.

Le salarié réplique que l'AAA n'aurait plus de raison de figurer dans la procédure puisqu'il n'a pas relevé appel de la disposition l'ayant débouté de sa demande en dommages et intérêts pour préjudice moral et atteinte à l'intégrité physique et psychique. Son appel serait partant recevable.

Le salarié demande en outre le rejet des offres de preuve présentées par l'employeur pour défaut de pertinence et pour être d'ores et déjà contredites par les éléments du dossier. En outre, le témoin serait justement la personne qui lui aurait fait subir les pressions et qui l'aurait humilié pendant tout l'entretien. Il demande partant également le rejet de l'attestation testimoniale rédigée par ce dernier.

Il conteste que la prime ait constitué une libéralité et fait plaider, à titre subsidiaire, qu'elle présenterait les caractères de fixité, généralité et constance requis pour devoir être versée tous les ans.

Ayant travaillé exclusivement pour la société SOCIETE2.), il estime que les trois témoins qu'il a indiqués seraient parfaitement à même d'attester qu'il a toujours donné entière satisfaction.

Le bonus serait quant à lui redû en raison de son caractère général, constant et fixe. Il conteste tout accord quant aux objectifs à atteindre après le 30 octobre 2012 et fait plaider que le montant de 3.000 euros faisait, à partir de cette date, partie intégrante du salaire annuel.

Le salarié conteste encore les copies de « *Mitarbeiter/innengespräch Zielvereinbarungsdialo*g » pour les années 2015 et 2016 versées par l'employeur, affirmant qu'il s'agirait de documents établis ultérieurement et unilatéralement par l'employeur.

Quant à la recevabilité de l'appel

Aucune des parties n'ayant conclu contre l'AAA en première instance et cette dernière ayant informé le tribunal qu'elle n'entendait pas intervenir à la procédure, le salarié n'avait pas à l'intimer en appel.

Il s'ensuit que l'appel, interjeté dans les forme et délai de la loi, est recevable.

La Cour précise d'emblée que l'offre de preuve formulée par l'employeur relative au déroulement de l'entretien du 10 septembre 2015 est à rejeter pour défaut de pertinence, les faits à les supposer établis, n'étant pas pertinents pour la solution du litige.

Quant à la demande en paiement de la prime 2016

L'article 4 du contrat de travail du 5 avril 2007, intitulé « *Gehalt* » stipule que :

- (1) *Als Vergütung für seine Tätigkeit erhält der Mitarbeiter ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 2.400 euros zum vorherrschenden Index. Dieses Gehalt wird den gesetzlich vorgeschriebenen Angleichungen der Lebenskosten angepasst. Das Gehalt wird am Ende jedes Monats nach Abzug der gesetzlichen vorgeschriebenen Abgaben bezahlt.*
- (2) *Bei zufriedenstellender Arbeitsleistung des Mitarbeiters wird eine erfolgsgebundene Prämie von 60 % des monatlichen Bruttogehaltes im Auszahlungsmonat Juni eines Jahres und 40% im Auszahlungsmonat November eines Jahres gezahlt. Diese Leistungen sind freiwillige jederzeit widerrufbare Sonderzahlungen.*
- (3) *Bonus laut Zielvereinbarung (siehe Anhang 1)*

Le caractère discrétionnaire de la prime ayant expressément été stipulé dans le contrat de travail liant les parties, c'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens, que les juges de première instance ont débouté le salarié de sa demande.

Quant à la demande en paiement du bonus 2016

Le troisième alinéa de l'article 4 relatif au bonus ne précisant pas, contrairement à l'alinéa 2 relatif à la prime, qu'il s'agit d'un paiement discrétionnaire, la Cour en déduit qu'il était dans l'intention des parties d'en faire un élément du « *Gehalt* », c'est-à-dire du salaire. Il s'ensuit que l'employeur est tenu de payer le bonus si le salarié a atteint les objectifs convenus entre parties.

Il est constant en cause que les parties ont pendant toute la période de 2007 à 2013, chaque année, convenu par écrit des objectifs à atteindre par le salarié (« *Zielvereinbarung* »). Ces « *Zielvereinbarungen* » stipulent : « *Bei Erreichung der Ziele steht ein Bonusbetrag von 3000 euros bei 100% Leistungserbringung zur Verfügung. Bei nicht voller Leistungserbringung wird der Bonus prozentuell angerechnet. Bei einer Leistung unter 50% der vorgegebenen Ziele entfällt der Bonus* ».

La période pendant laquelle les objectifs devaient être atteints s'étendait chaque fois du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante.

Suivant les fiches de salaire, un bonus de 3.000 euros a été payé en juin de chaque année depuis 2010 jusqu'à 2015 inclus.

S'étant engagé à payer annuellement un bonus qui dépend des objectifs à atteindre, il incombe à l'employeur de fixer ces objectifs et il ne saurait se soustraire de façon discrétionnaire à son engagement en affirmant que le salarié ne les aurait pas atteints, sans établir au préalable la réalité et la consistance des objectifs qui avaient été convenus entre parties.

Suivant les pièces versées au dossier, les parties n'ont plus conclu de « *Zielvereinbarung* » par écrit après le 30 juin 2013 (2013-14 /2014-15/ 2015-16).

L'employeur fait plaider à cet égard qu'il aurait été convenu que les objectifs à atteindre pour 2014 seraient valables pour les années suivantes. Il se réfère à cet égard aux copies des « *Mitarbeiter/innengespräch Zielvereinbarungsdialo*g » 2014-2015 et 2016.

Ces pièces sont contestées par le salarié et ne sont ni datées, ni signées par les parties. Elles ne sont partant pas de nature à établir l'accord des parties. La Cour constate par ailleurs que les objectifs ne sont pas les mêmes pour 2014-2015 et pour 2016 et que les objectifs à atteindre pour 2016 font état de délais allant jusqu'à décembre 2016, alors que depuis 2007, les périodes concernées s'étalaient toujours de début juillet à fin juin.

L'attestation de PERSONNE2.), qui relate que « *Im Juni 2015 erfolgte eine Auszahlung von 3.000 euros auf Grund der Zielvereinbarung aus 2014 (siehe Anhang) {qui n'est pas annexé à l'attestation} Diese Zielvereinbarung wurde mit Herrn PERSONNE1.) mündlich besprochen. Diese Vereinbarung hatte auch Gültigkeit für 2015-2016. Eine Auszahlung 2016 erfolgte nicht auf Grund der nicht erreichten Zielvorgaben (siehe MA Gespräch). Die Ziele wurden gemeinsam erarbeitet und abgestimmt. Herr PERSONNE1.) hat den Zielen ausdrücklich zugestimmt* », est trop vague pour être pertinente, aucune pièce n'y étant annexée et aucune précision n'étant donnée quant aux circonstances de temps et de lieu dans lesquelles les objectifs auraient été convenus entre parties, ni quant aux objectifs concrets à atteindre par le salarié. Quant au « *MA Gespräch* », il n'est pas signé par le salarié et n'a donc aucune valeur probante.

L'offre de preuve tendant à établir que « *les objectifs à atteindre par le sieur PERSONNE1.) pour percevoir son bonus au titre des années 2014, 2015 et 2016 ont été fixés par la société SOCIETE1.) GmbH, que le sieur PERSONNE2.) a soumis au sieur PERSONNE1.) les objectifs à atteindre pour les années 2014, 2015 et 2016, que le sieur PERSONNE1.) a à chaque fois marqué son accord avec la fixation desdits objectifs, qu'en 2014, le sieur PERSONNE1.) a atteint ses objectifs et a partant reçu paiement de son bonus, que par la suite il n'a plus atteint ses objectifs* » est à rejeter pour défaut de précision et de pertinence.

En effet, il est d'ores et déjà établi par les pièces versées au dossier que les boni relatifs aux années 2013-2014 et 2014-2015 ont été payés, le salarié réclamant le

bonus pour la période 2015-2016. En outre, à défaut de préciser à quelle date PERSONNE2.) aurait soumis les objectifs à atteindre au salarié, respectivement à quelle date ce dernier les aurait acceptés, et à défaut de préciser quels auraient été ces objectifs, il est impossible au salarié d'établir qu'il les aurait atteints et partant de rapporter la contre-preuve des affirmations de l'employeur.

Eu égard à la formulation de la clause relative au bonus et à défaut d'objectifs précis déterminés entre parties, c'est à tort que les juges de première instance ont débouté le salarié au motif qu'il n'aurait pas établi avoir atteint ces objectifs.

A défaut de tout élément dans le dossier de nature à établir que le travail du salarié, pendant la période postérieure au mois juin 2015 n'aurait pas répondu aux exigences de l'employeur, il y a lieu de dire que le salarié, qui a travaillé jusqu'à fin avril 2016 auprès de l'employeur, a droit au montant de (3.000 : 12 X 10) 2.500 euros au titre du bonus 2016.

Le jugement entrepris est partant à réformer en ce sens.

Quant aux indemnités de procédure, respectivement à la demande basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil.

Il serait inéquitable de laisser à charge du salarié l'intégralité des frais exposés et non compris dans les dépens. Il y a partant lieu, par réformation, de dire sa demande fondée sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile à concurrence de 500 euros pour la première instance. Pour les mêmes motifs, il y a lieu de lui allouer le montant de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

Contrairement aux juges de première instance, il y a lieu de dire que les juridictions du travail sont compétentes pour toiser la demande de l'employeur basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil.

Eu égard à l'issue du litige, l'employeur est à débouter de ses demandes tant sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile que sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

PAR CES MOTIFS :

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

dit les appels principal et incident recevables,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident non fondé,

partant,

réformant,

dit la demande de PERSONNE1.) en paiement du bonus pour l'année 2016 fondée à concurrence de 2.500 euros,

partant condamne la société de droit autrichien SOCIETE1.) GmbH à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.500 euros avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde,

condamne la société de droit autrichien SOCIETE1.) GmbH à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance,

dit que les juridictions du travail sont compétentes pour connaître de la demande reconventionnelle de la société de droit autrichien SOCIETE1.) GmbH basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil,

dit la demande reconventionnelle de la société de droit autrichien SOCIETE1.) GmbH basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil recevable, mais non fondée,

pour le surplus, confirme le jugement déféré dans la mesure où il a été entrepris,

condamne la société de droit autrichien SOCIETE1.) GmbH à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

déboute la société de droit autrichien SOCIETE1.) GmbH de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sinon sur les articles 1382 et 1383 du Code civil pour l'instance d'appel.

condamne la société de droit autrichien SOCIETE1.) GmbH aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître PERSONNE DE JUSTICE1.) sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Fabio SPEZZACATENA.