

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°43/24 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du deux mai deux mille vingt-quatre**

**Numéro CAL-2022-00584 du rôle**

**Composition:**

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Françoise ROSEN, premier conseiller,  
Yola SCHMIT, premier conseiller  
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonction,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Catherine NILLES de Luxembourg du 21 juin 2022,

comparant par Maître André HARPES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----  
**LA COUR D'APPEL:**

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée signé le 18 novembre 2014 avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2015, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)) « *au grade de manager* ».

L'article 5 du contrat de travail relatif aux paiements et avantages exceptionnels prévoit le paiement de primes, bonus et gratifications dont le montant est fixé par l'employeur « *sur base notamment de la fonction accordée au salarié, de son ancienneté, des résultats de l'entreprise, de la qualité de travail fourni par le salarié, de son assiduité, ainsi que de façon générale sur base des mérites du salarié* », étant précisé que ces paiements seront « *à considérer comme une simple libéralité à caractère exceptionnel* ».

L'amendement au contrat de travail signé entre parties le 18 novembre 2014 prévoit ce qui suit :

*« According to the article 5 of the employment contract, the employee may benefit from two categories of variable pay :*

*- On the one hand: a maximum yearly gross bonus of 5.000 € according to the level of his performance during the missions performed at the employer's clients and based, notably on the evaluation forms filled in by the clients*

*- On the other hand: a business award which will be granted according to the amount of turnover generated by the new assignments the employee will have been carried out by himself. The gross yearly business award would be as follows : 5.000 € gross for turnover of 120.000 €, 8.000 € gross for turnover of 180.000 €, 10.000 € gross for turnover of 220.000 €, 18.000 € gross for turnover of 250.000 €. (...)*

*The reference period for the calculation of the turnover generated by the employee and the calculation of the bonus and/or the business award part will be yearly from the standing date of the employment contract till the end of the month of december and the payment should be at least during may of each year starting as from 2016.*

*Should the employee leave SOCIETE1.) before the date of payment mentioned below, whatever the reason for this, or notify a resignation before this date of payment or be notified dismissal*

*before this date of payment, none of both variable remuneration above mentioned/none bonus/none business award bonus will be granted for the year concerned ».*

Par courrier du 27 septembre 2019, la société SOCIETE1.) accorde à PERSONNE1.) un montant brut variable de la rémunération pour l'exercice 2018 de 8.000 € versé en deux parties, une première partie de 4.000 € pour le 1<sup>er</sup> octobre 2019 et une seconde partie de 4.000 € pour janvier 2020. Il est précisé au dit courrier que cette prime « *ne constitue en aucun cas un droit acquis pour le futur et ne sera définitivement acquise que pour autant que vous fassiez toujours partie du personnel d'SOCIETE1.) au 31 mars 2020 et qu'aucun préavis de démission ou de licenciement n'ait été notifié à cette date* ».

Suite à des négociations entre parties début octobre 2019 sur les conditions d'attribution du bonus, la deuxième partie de la prime a été payée en octobre 2019. Suivant les fiches de salaire de septembre et octobre 2019, la société SOCIETE1.) a réglé à PERSONNE1.) avec le salaire du mois de septembre 2019 le montant de 4.000 € brut, soit 2.068 € net, et avec le salaire du mois d'octobre 2019 le montant de 4.000 € brut, soit 2.039 € net, au titre de bonus exceptionnel.

Par courrier du 13 novembre 2019, PERSONNE1.) a démissionné de son poste de travail avec effet au 14 décembre 2019.

Par courriers des 5 et 16 décembre 2019, la société SOCIETE1.) a réclamé la restitution des montants bruts variables de 2 x 4.000 €, motif pris qu'ils auraient été indument payés.

Par courriers des 14 et 17 décembre 2019, PERSONNE1.) et le syndicat SOCIETE2.) ont contesté le caractère indu du paiement de 8.000 € en automne 2019, le bonus pour l'exercice 2018 étant à payer par l'employeur pour mai 2019 au plus tard suivant l'avenant au contrat de travail.

Suivant requête déposée le 16 avril 2021, la société SOCIETE1.) a fait convoquer PERSONNE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui restituer, outre les intérêts légaux, 8.000,00 € au titre de bonus exceptionnel payé indument. La société SOCIETE1.) a encore sollicité l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 € ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir. Lors des débats à l'audience, PERSONNE1.) a également demandé une indemnité de procédure de 2.500 €.

Par jugement du 19 mai 2022, le tribunal du travail de Luxembourg, a rejeté les demandes de la société SOCIETE1.) en répétition de l'indu ainsi qu'en obtention d'une indemnité de procédure et l'a condamnée à payer à PERSONNE1.) 250 € sur base de l'article 240 du NCPC.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que la société SOCIETE1.), basant sa demande sur la seule copie du courrier du 27 septembre 2019 contenant des espaces blancs au niveau des montants, n'a pas fourni d'éléments permettant au tribunal de vérifier que l'employeur y fait référence au bonus exceptionnel de 8.000 € bruts ( 2 x 4.000) accordé à PERSONNE1.), et n'a pas établi le caractère indu du paiement du montant de 8.000 € brut versé à PERSONNE1.). La juridiction de première instance a d'ailleurs estimé qu'il est inconcevable que l'employeur décide d'octroyer au salarié un bonus exceptionnel au titre de l'année 2018 qu'il prévoit de payer seulement en fin 2019 et même au début de l'année 2020 et ce encore qu'il le paie seulement sous la condition que le salarié fasse encore partie du personnel de la société au 31 mars 2020.

Suivant exploit de l'huissier de justice du 21 juin 2022, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel du précité jugement du 19 mai 2022.

Elle fait grief au tribunal du travail d'avoir rejeté sa demande en paiement du bonus exceptionnel de 8.000 €, versé à la condition que PERSONNE1.) fasse toujours partie du personnel au 31 mars 2020 et maintient ses demandes en répétition du bonus de 8.000 € et d'une indemnité de procédure de 1.500 € ainsi qu'en exécution provisoire. Elle conclut au rejet des demandes de la partie adverse sur base de l'article 240 du NCPC.

Se rapportant à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité de l'appel de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) conclut à l'irrecevabilité sinon au non fondé de cet appel.

Interjetant appel incident, il réclame, par réformation, l'obtention d'une indemnité de procédure de 3.000 € pour la première instance et réclame ce même montant pour l'instance d'appel. Il conclut à la confirmation du jugement déferé pour le surplus.

### Discussion

La société SOCIETE1.) fait plaider que suivant courrier du 27 septembre 2019, un bonus exceptionnel de 8.000 € pour l'exercice 2018 aurait été accordé à PERSONNE1.) à condition que ce dernier fasse encore partie du personnel de la société au 31 mars 2020. Ce bonus payable en deux parties versées l'une le 1<sup>er</sup> octobre 2019 et

l'autre en janvier 2020, aurait finalement été payé en deux tranches de 4.000 € avec les salaires de septembre et octobre 2019 suite à des discussions entre parties.

Ce bonus exceptionnel aurait été payé suite à des négociations entre parties et non en application de l'avenant du contrat de travail prévoyant notamment le paiement d'un bonus commercial variable (*business award*), payable en fonction du chiffre d'affaires réalisé par le salarié lors d'une mission qu'il aura lui-même décrochée et payable au plus tard au mois de mai de l'année suivante de la période de référence.

La société SOCIETE1.) soutient que la lettre du 27 septembre 2019 ne contiendrait aucune référence à l'avenant du contrat de travail du 18 novembre 2014, que le bonus aurait été versé en septembre et octobre 2019, contrairement au *business award* payable au plus tard au mois de mai et que PERSONNE1.) n'établirait d'aucune mission justifiant l'attribution d'un *business award*.

Elle soutient que les conditions énoncées au courrier du 27 septembre 2019 n'auraient pas été annulées par la suite, tel que cela résulterait d'un courriel du 12 décembre 2019 de PERSONNE2.), gérant de la société SOCIETE1.) et de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), responsable administratif et financier de la société SOCIETE1.).

Il résulterait certes de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) que ce dernier aurait été d'accord avec un paiement anticipé de la seconde partie de la prime en octobre 2019, mais que les autres conditions du courrier du 27 septembre 2019 resteraient d'application.

PERSONNE1.), qui conteste le caractère indu du paiement, fait plaider que le bonus de 8.000 € pour l'exercice 2018 aurait été accordé sur base de l'avenant au contrat de travail du 18 novembre 2014, complétant l'article 5 de ce même contrat, prévoyant notamment le paiement d'un *business award* à montant variable et payable en fonction du chiffre d'affaires réalisé par le salarié lors d'une mission qu'il aura lui-même décrochée et payable au plus tard au mois de mai de l'année suivante de la période de référence, sauf fin de la relation de travail avant la date de paiement du *business award*.

Ce *business award*, s'élevant à 8.000 € pour l'exercice 2018 pour un chiffre d'affaires de 180.000 € généré par lui-même du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018, aurait dû être payé au plus tard au mois de mai 2019. Etant donné qu'il a quitté la société SOCIETE1.) après mai 2020, le bonus contractuellement serait dû.

Déclarant avoir contesté les conditions arbitraires d'attribution du *business award* tel que fixées dans le courrier du 27 septembre 2019, PERSONNE1.) se prévaut d'un échange de courriels entre octobre et novembre 2019 avec PERSONNE2.), et notamment d'un mail du 4 novembre 2019 selon lequel cette lettre du 27 septembre 2019 serait à considérer comme nulle et non avenue.

Soutenant que l'employeur n'aurait dès lors pas établi le caractère indu du paiement du bonus, dont ce dernier ne précise pas l'origine par rapport au contrat de travail, ni en première instance, ni en instance d'appel, il conclut au débouté de la société SOCIETE1.) de sa demande.

PERSONNE1.) conclut au rejet de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), gérant unique de la société SOCIETE1.), qui en tant que détenteur de l'autorisation d'établissement et des 124 parts sociales de la société (suivant extrait publié au Registre de commerce et des sociétés), ne pourrait être considéré comme un tiers capable à témoigner.

Il entend combattre les faits y relatés par une attestation testimoniale émanant de lui-même.

Il se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne sa propre attestation testimoniale.

#### Appréciation de la Cour

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été introduits endéans les formes et délais de la loi.

La demande de la société SOCIETE1.) est basée sur les dispositions de l'article 1376 du Code civil disposant que « *celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû, s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu* ».

L'action en répétition de l'indu n'appartient qu'à celui qui a payé indûment et la preuve que les conditions de l'action en répétition sont remplies incombe au demandeur en restitution.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu que dans le cadre d'une action en répétition de l'indu, il appartient au solvens de prouver que les conditions de la répétition sont remplies. Il lui appartient établir l'existence du paiement allégué, ainsi que le paiement n'était pas dû ou n'avait pas de cause.

Il n'est pas contesté que la société SOCIETE1.) a réglé à PERSONNE1.) avec le salaire du mois de septembre 2019 le montant de 4.000 € brut, soit 2.068 € net et, avec le salaire du mois d'octobre 2019 le montant de 4.000 € brut, soit 2.039 € net, au titre de bonus exceptionnel.

Pour établir le caractère indu des deux paiements, la société SOCIETE1.) se prévaut des dispositions du courrier du 27 septembre 2019 qui résulterait d'une négociation entre parties sur un bonus exceptionnel à payer en deux tranches (en septembre 2019 et en janvier 2020) et soumis à la condition que PERSONNE1.) fasse encore partie du personnel de la société au 31 mars 2020.

Si le courrier litigieux prévoit certes que le paiement est soumis à la condition du maintien de la relation de travail au 31 mars 2020, le courriel du 7 novembre 2019 de la société SOCIETE1.) adressé à PERSONNE1.) et faisant suite à une demande expresse d'annulation de la lettre litigieuse par ce dernier dans son courriel du 2 novembre 2019, précise « *que la lettre reçue est à considérer comme nulle et non avenue* ».

Cette annulation de la lettre litigieuse du 27 septembre 2019 n'est pas non plus remise en cause par un courriel du 16 décembre 2019 (et non du 12 décembre 2019 tel que tel qu'erronément indiqué par la société SOCIETE1.)) de PERSONNE2.) adressé à PERSONNE1.) et se limitant à mettre en demeure PERSONNE1.) de restituer le montant de 8.000 € du montant brut variable de rémunération indûment perçu.

Conformément aux conclusions de PERSONNE1.), il y a lieu d'écarter l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), frappé d'une incapacité de témoigner.

Il ressort en effet de cette attestation que PERSONNE2.) est gérant de la société SOCIETE1.). Il se dégage encore d'un extrait du Registre du Commerce et des Sociétés que PERSONNE2.) est devenu seul propriétaire des 124 parts sociales émises par la société SOCIETE1.).

La jurisprudence admet que conformément au principe que nul ne peut être entendu comme témoin dans sa propre cause consacré par l'article 399 du NCPC et conformément aux dispositions de l'article 191 bis alinéa 2 (actuel article 710-15) de la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales suivant lequel chaque gérant représente la société à responsabilité à l'égard des tiers en justice, le gérant associé n'a pas la capacité de témoigner en

justice(en ce sens Cour d'appel, 8<sup>e</sup>, 19 octobre 2017, n°43537 du rôle et Cour d'appel, 8<sup>e</sup>, 27 novembre 2008, n°32876 du rôle).

Quant à l'attestation de PERSONNE3.), « *en charge de l'administration générale et des aspects financiers de la société SOCIETE1.)* », ce dernier ne fait que répéter les dires de PERSONNE2.), sur la discussion entre ce dernier et PERSONNE1.) sur les conditions de paiement du bonus.

La Cour ne prendra dès lors pas en considération les déclarations du témoin PERSONNE3.), étant donné que cette déclaration ne relate pas des faits dont son auteur a eu personnellement connaissance, elle constitue un témoignage indirect.

En l'absence d'autres éléments du dossier confortant les déclarations de la société SOCIETE1.), l'affirmation de cette dernière quant au maintien de la condition que PERSONNE1.) fasse toujours partie du personnel de la société SOCIETE1.) au 31 mars 2020, n'est pas établie.

Au vu des développements ci-avant, la société SOCIETE1.) n'a pas établi le caractère indu du paiement et le jugement déféré est à confirmer de ce chef.

#### Demandes accessoires

La société SOCIETE1.) réclame l'obtention d'indemnité de procédure de 2.000 € pour les deux instances.

Ayant succombé à ses prétentions, sa demande sur base de l'article 240 du NCPC n'est pas fondée.

PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 € tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

Sa demande sur base de l'article 240 du NCPC est à déclarer fondée pour les deux instances, étant donné qu'il paraît inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais exposés non compris dans les dépens.

La Cour lui alloue, par réformation, une indemnité de procédure de 500 € pour la première instance, et de 1.000 € pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, la société SOCIETE1.) doit supporter les frais et dépens de deux instances.

## **PAR CES MOTIFS**

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement non fondé,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 € pour la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.