Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 49/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2025-00036 du rôle

Audience publique du trente avril deux mille vingt-six

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, premier conseiller,
Stephanie MENDES, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le no NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, en date du 20 décembre 2024,

comparant par la société à responsabilité limitée IE.LEX SARL, établie et ayant son siège social à L-1631 Luxembourg, 68, avenue de la Liberté, immatriculée au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B199233, inscrite sur la liste V de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par Maître Daniel PHONG, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES du 20 décembre 2024,

comparant par Maître Alexandra CORRE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 6 février 2024, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre condamner à lui payer une prime d'un montant de 40.000 euros, sur base d'une promesse d'embauche, sinon d'un montant de 20.000 euros, sur base du contrat de travail signé entre parties.

Le requérant a, en outre, sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros et a conclu à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé qu'en date du 3 février 2023, il avait signé une promesse d'embauche que lui avait soumise la société SOCIETE1.) et qui prévoyait notamment le paiement d'une prime de 40.000 euros à son profit.

Le 24 février 2023, les parties auraient signé un contrat de travail à durée indéterminée pour le poste de « *Responsable d'Agence* », avec effet au 16 mai 2023. Ce contrat aurait fixé le montant de la prime à verser au salarié au montant de 20.000 euros.

En date du 30 juin 2023 le requérant aurait été licencié avec le préavis légal et, en date du 30 août 2023, il se serait vu soumettre un document intitulé « *Reçu pour solde de tout compte* », qu'il aurait signé.

Etant donné que ledit document ne mentionnait pas la prime de 40.000 euros, prévue par la promesse d'embauche, valant contrat de travail, le requérant aurait dénoncé le solde de tout compte et mis l'employeur en demeure de procéder au paiement de cette prime.

La société SOCIETE1.) a contesté les demandes principale et subsidiaire, au motif que la prime litigieuse constituait une prime discrétionnaire, à verser en fonction du travail fourni et qu'au vu de son comportement, PERSONNE1.) n'aurait pas eu droit au paiement de la prime.

La société SOCIETE1.) a, en outre, soutenu que le document signé en date du 3 février 2023 n'était pas à qualifier de promesse d'embauche, mais d'offre d'embauche sous conditions.

Elle a enfin sollicité une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par jugement du 12 novembre 2024, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, statuant contradictoirement, a :

- reçu la requête en la forme,
- dit la demande principale d'PERSONNE1.) non fondée,
- dit la demande subsidiaire d'PERSONNE1.) fondée,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 20.000 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 6 février 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde,
- déclaré non fondées les demandes respectives des parties en obtention d'indemnités de procédure,
- ordonné l'exécution provisoire du jugement,
- condamné la société SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a retenu que l'engagement de l'employeur au paiement d'une prime d'un montant de 40.000 euros était devenu caduc par la signature du contrat de travail du 24 février 2023, lequel régissait les relations entre parties.

Le tribunal du travail a ensuite considéré qu'aux termes de l'article 5.3 du contrat de travail, l'employeur s'était engagé au paiement d'une prime exceptionnelle de 20.000 euros au salarié et que ce paiement ne dépendait d'aucune condition à remplir.

Il a partant fait droit à la demande d'PERSONNE1.) en paiement du montant de 20.000 euros.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 15 novembre 2024, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 20 décembre 2024.

L'appelante demande à voir déclarer non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement du montant de 20.000 euros, à titre de prime, par réformation du jugement entrepris.

Elle fait valoir qu'il résulte de l'article 5.3 du contrat de travail, aux termes duquel « *le salarié se verra attribuer une prime exceptionnelle globale de 20.000 EUR payable en plusieurs fois et selon les besoins du salarié* », que le versement de la prime était conditionné par les besoins du salarié.

Elle estime, dès lors, qu'il aurait appartenu à PERSONNE1.) de solliciter le versement total ou partiel de la prime en cours d'exécution du contrat.

L'appelante soutient, en outre, que l'article 5.3 du contrat de travail était intrinsèquement lié à l'article 5.4, lequel prévoyait que tout avantage et /ou paiement alloué au salarié en cours d'exécution du contrat, était à considérer comme simple libéralité à caractère exceptionnel et ne donnait pas lieu à un droit acquis.

La prime visée par l'article 5.3 aurait partant eu un caractère discrétionnaire et l'employeur aurait été libre de procéder à son paiement total ou partiel, en fonction des performances et de l'engagement du salarié.

PERSONNE1.) aurait fait preuve d'un manque de respect flagrant envers ses collègues de travail et les membres de la direction de l'entreprise, en colportant des rumeurs extrêmement choquantes, raison pour laquelle il aurait été licencié avec préavis, en date du 30 juin 2023.

Eu égard au comportement inacceptable du salarié, à son manque de performance ainsi qu'au fait que le concerné n'avait pas sollicité l'allocation de la prime au cours de l'exécution du contrat de travail, l'employeur n'aurait pas procédé au paiement de la prime.

L'appelante sollicite enfin une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de l'intimé à tous les frais et dépens de l'instance d'appel.

PERSONNE1.) relève appel incident du jugement du 15 novembre 2024 et demande à la Cour, par réformation, de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 40.000 euros, outre les intérêts légaux, sur base des stipulations de la promesse d'embauche, laquelle aurait constitué un engagement ferme, liant l'employeur.

La réduction du montant de la prime aurait constitué une modification du contrat de travail, portant sur un « *élément essentiel* » de celui-ci.

PERSONNE1.) estime qu'« *admettre que seul le contrat de travail a une valeur contraignante serait priver le salarié de ses droits et le mettre dans une situation de grande fragilité, le salarié n'ayant pas d'autre choix de signer le contrat de travail qu'on lui présente, même si ce contrat de travail est diamétralement différent de la promesse d'embauche qu'il avait signée et que l'employeur avait signée également*. »

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a fait droit à sa demande, à concurrence du montant de 20.000 euros.

Ce serait à juste titre que le tribunal du travail aurait retenu que la prime prévue à l'article 5.3 du contrat de travail n'avait aucun caractère discrétionnaire.

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, et une indemnité de procédure de 3.000 euros, pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Quant à la note de plaidoiries de la partie appelante

Suivant ordonnance du 2 octobre 2025, l'instruction a été clôturée.

Par courriel du 5 mars 2026, le mandataire de la partie appelante a informé la Cour qu'il entendait plaider l'affaire à l'audience du 10 mars 2026, à laquelle celle-ci avait été fixée pour prise en délibéré.

Le délai de huit jours, prévu à l'article 226 du Nouveau Code de procédure civile pour permettre aux parties d'informer la juridiction saisie s'ils entendent plaider l'affaire, n'ayant pas été respecté, l'affaire a été refixée pour plaidoiries à l'audience du 24 mars 2026.

A cette audience, les mandataires des parties ont été entendus en leurs plaidoiries.

Le mandataire de l'intimé sollicite le rejet de la « *note de plaidoiries* », déposée au greffe de la Cour d'appel par la partie appelante en date du 6 mars 2026, aux termes de laquelle cette dernière demande notamment le rejet des conclusions de la partie intimée du 13 mai 2025.

L'article 224 du Nouveau Code de procédure civile est libellé comme suit :

« *Après l'ordonnance de clôture, aucune conclusion ne peut être déposée ni aucune pièce produite aux débats, à peine d'irrecevabilité prononcée d'office.*

Sont cependant recevables, les demandes en intervention volontaire, les conclusions relatives aux loyers, arrérages, intérêts et autres accessoires échus et aux débours faits jusqu'à l'ouverture des débats, si leur décompte ne peut faire l'objet d'aucune contestation sérieuse, ainsi que les demandes de révocation de l'ordonnance de clôture.

Sont également recevables, les conclusions qui tendent à la reprise de l'instance en l'état où celle-ci se trouvait au moment de son interruption. »

Dans la mesure où la note écrite, déposée après la clôture de l'instruction, contient des conclusions ne concernant aucune des hypothèses visées aux alinéa 2 et 3 de l'article précité, il y a lieu de la rejeter d'office.

Quant au fond

Relevant appel incident, PERSONNE1.) réclame la condamnation de son ancien employeur à lui payer une prime d'un montant de 40.000 euros, sur base de la « *proposition d'embauche* » du 3 février 2023.

Pour qu'il y ait promesse unilatérale de contrat, il faut que la manifestation de volonté de celui qui émet la promesse témoigne d'un engagement ferme, de sorte que le contrat sera conclu sur la seule déclaration de volonté du bénéficiaire de la promesse.

Pour qu'il y ait promesse avec formation du contrat dès son acceptation par le bénéficiaire, il faut en outre que les éléments essentiels du contrat à passer soient dès à présent déterminés avec une précision suffisante (cf. Cour d'appel, 12 mai 2011, n° 35496 du rôle ; 4 décembre 2025, n°CAL-2022-00772 du rôle).

Aux termes du document intitulé « *proposition d'embauche* », la société SOCIETE1.) a promis à PERSONNE1.) de l'engager comme « *Responsable d'Agence* », pour « *un salaire de base de 8.200,00 € brut mensuel sur 13 mois* ».

Dans le même document, l'employeur a indiqué qu'PERSONNE1.) percevrait des tickets restaurant et une prime d'un montant de 40.000 euros, qu'il bénéficierait de 29 jours de congé payé et qu'un véhicule serait mis à sa disposition.

L'employeur a enfin précisé que la proposition d'embauche n'était valable que si PERSONNE1.) remplissait les conditions suivantes :

« - Etre libre de tout engagement,
- *Etre dégagé de toute clause de non-concurrence,*
- *Etre disponible pour une prise de poste effective entre le 15 Mai 2023 […] »*

La proposition d'embauche du 3 février 2023 traduit un engagement ferme de la part de la société SOCIETE1.) et détermine les éléments essentiels d'une relation de travail, dans la mesure où elle contient des indications précises quant à la rémunération du salarié et à la fonction à exercer par celui-ci.

Il faut donc admettre que, du fait de la signature de la proposition par PERSONNE1.), un contrat de travail, assorti de conditions suspensives, tenant à la disponibilité et à la liberté de tout engagement du salarié, s'est formé entre parties en date du 3 février 2023.

Il est constant en cause qu'en date du 24 février 2023, les parties ont signé un contrat de travail, en vertu duquel PERSONNE1.) est engagé en qualité de « *Responsable d'Agence* », avec effet au 16 mai 2023.

Ce contrat de travail prévoit, à l'article 5.3 que « *le salarié se verra attribuer une prime exceptionnelle globale de 20.000 € payable en plusieurs fois et selon les besoins du salarié* ».

Comme le prédit contrat de travail a été signé par les parties postérieurement à la promesse d'embauche valant contrat de travail, il convient de retenir que les parties ont, d'un commun accord, procédé à la modification de celle-ci, en ce qui concerne le montant de la prime à allouer au salarié.

Contrairement aux arguments d'PERSONNE1.), le fait que la modification litigieuse ait porté sur « *un élément essentiel du contrat de travail* » n'est pas susceptible d'affecter la validité de celle-ci, les dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail relatives à la procédure à suivre en cas de modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail ne concernant que l'hypothèse d'une modification unilatérale du contrat par l'employeur.

Force est de constater, en outre, qu'PERSONNE1.) n'établit ni n'allègue que son consentement aurait été vicié au moment de la conclusion du contrat de travail du 24 février 2023.

C’est partant à juste titre que le tribunal du travail a retenu que l’engagement de l’employeur à payer une prime de 40.000 euros à PERSONNE1.) est devenu caduc par la signature du contrat de travail du 24 février 2023.

Il s’ensuit que l’appel incident d’PERSONNE1.) n’est pas fondé.

L’appelante au principal demande à voir débouter PERSONNE1.) également de sa demande subsidiaire, tendant à se voir allouer une commission d’un montant de 20.000 euros.

Le tribunal du travail est à approuver en ce qu’il a dit qu’en vertu de l’article 5.3 du contrat de travail, l’employeur s’était engagé à payer une prime exceptionnelle de 20.000 euros au salarié, sans que ce paiement dépende de conditions à remplir par ce dernier.

Il ne saurait, en effet, être déduit des termes dudit article que l’allocation de la prime litigieuse à PERSONNE1.) aurait été tributaire du comportement, des compétences ou des performances de ce dernier ou de la durée des relations de travail.

Contrairement aux arguments de la société SOCIETE1.), les termes « *payable en plusieurs fois et suivant les besoins du salarié* » n’impliquent pas non plus que, pour pouvoir bénéficier de la prime, PERSONNE1.) aurait dû en réclamer le paiement intégral ou partiel avant la fin des relations de travail.

C’est également à bon droit que la juridiction du premier degré a dit que l’article 5.4 du contrat de travail, lequel prévoit que tout avantage et/ou paiement alloué au salarié en dehors du salaire mensuel convenu est à considérer comme une simple libéralité et ne fait pas naître dans son chef un droit acquis, ne signifie pas que la prime exceptionnelle, visée à l’article 5.3 du même contrat, aurait un caractère discrétionnaire.

L’article 5.4 est, au contraire, à interpréter en ce sens que le paiement de la prime exceptionnelle, prévue à l’article 5.3, ou de tout autre prime ou avantage que le salarié se verrait allouer, ne confère à ce dernier aucun droit pour l’avenir.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu’il a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 20.000 euros, outre les intérêts légaux.

Eu égard à l’issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d’une indemnité de procédure pour l’instance d’appel n’est pas fondée.

Ne justifiant pas de l’iniquité requise par l’article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il convient de débouter PERSONNE1.) de sa demande en obtention d’une indemnité de procédure, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l’instance d’appel.

PAR CES MOTIFS :

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

rejette la note de plaidoiries de la société à responsabilité SOCIETE1.),

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute les parties de leurs demandes en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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 Stephanie MENDES.