Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-trois avril deux mille quinze

Numéro 40681 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société en commandite par actions SOC1.) KGaA, établie et ayant son siège social à D-(…), (anc. la société anonyme SOC2.) S.A.), agissant par l'intermédiaire de sa succursale luxembourgeoise établie à L-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 29 novembre 2013,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

Mme A.), demeurant à D-(…),

intimée aux fins du prédit acte STEFFEN,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

1. La procédure suivie

Par jugement du 17 octobre 2013, le tribunal du travail de Luxembourg a condamné la société anonyme SOC2.) à payer le montant de 5.000.- euros à Mme A.) au titre du bonus de l'année 2011.

La société SOC2.) a régulièrement formé appel contre cette décision.

Suivant les écritures de la société SOC2.), non discutées par Mme A.), à la société anonyme condamnée est actuellement substituée la société en commandite par actions SOC1.) KGaA, société de droit allemand.

2. La disposition contractuelle applicable

L'article 3 du nouveau contrat de travail signé entre parties le 7 septembre 2010, remplaçant le contrat du 27 avril 2001, est rédigé comme suit :

« 3. Bezüge
3.1. Festbezüge
…
3.2. Bonifikation
Die Höhe der Bonifikation wird jährlich neu bestimmt. Bei der Bemessung finden insbesondere der persönliche Einsatz im Rahmen der Unternehmensgrundsätze und die Erreichung der vereinbarten Ziele Berücksichtigung.

Der Zielbonus wird auf T€ 10 festgelegt und ist für das Jahr 2010 garantiert.

Die Bonifikation wird entsprechend der internen Auszahlungsusancen gezahlt. »

3. Les positions des parties

L'employeur relève que de 2001 à 2011, la salariée n'a touché un bonus qu'en 2010.

En précisant que le bonus était garanti en 2010, l'employeur se serait réservé un droit discrétionnaire relatif au paiement d'un bonus les années suivantes.

L'employeur considère que la clause litigieuse ne permettrait pas de conclure à un droit acquis au paiement d'un bonus.

Un droit acquis à une gratification ne pourrait pas non plus être déduit d'un usage constant et généralisé du paiement d'une gratification, un tel usage n'étant pas établi.

A titre subsidiaire, l'employeur soutient que les conditions du paiement d'un bonus ne seraient pas remplies. Comme la salariée a démissionné avec préavis

du 1er mai au 30 juin 2011, elle n'aurait pas pu remplir les objectifs convenus, par un engagement personnel dans le cadre des principes fondamentaux de l'entreprise et une continuation d'une collaboration positive.

L'employeur conclut à être déchargé du paiement du bonus.

En invoquant l'article 3.2. du contrat de travail, la salariée conclut à la confirmation du jugement.

Elle estime que seule la modalité du paiement du bonus est discrétionnaire, mais non le principe même. Ainsi, le bonus pour l'année 2010 aurait été payé sous forme d'une bonification d'intérêts.

Elle soutient que le contrat de travail ne soumettrait pas le paiement du bonus à l'existence de la relation de travail à la fin de l'année.

Par courrier de mars 2011, l'employeur aurait fixé le Zielbonus de 2011 à 10.000.- euros.

La salariée considère que même si une évaluation de son travail n'a pas été effectuée pour 2011, l'employeur lui aurait cependant délivré un certificat de travail très positif. Elle aurait donc droit au bonus.

4. L'appréciation de la Cour

Le premier contrat de travail de Mme A.), signé le 27 avril 2001, a prévu une rémunération fixe.

Le nouveau contrat, signé le 7 septembre 2010, a prévu tant une rémunération fixe qu'une rémunération variable.

L'article 3.2. du contrat, relatif à la partie variable qualifiée de bonus, précise que l'importance du bonus sera déterminée chaque année. Le bonus sera quantifié compte tenu particulièrement de l'engagement personnel et de l'atteinte des objectifs convenus.

La salariée a donc droit à un bonus, même si son importance varie notamment en fonction des critères indiqués.

Le fait de préciser, à l'alinéa 2 de la clause, le montant du bonus visé pour 2010 (année de signature du contrat du 7 septembre 2010) et d'indiquer que ce montant est garanti ne constitue pas une modification du principe retenu à l'alinéa 1, mais détermine le montant du « *Zielbonus* » de cette première année d'allocation d'une rémunération variable.

L'alinéa 3 qui indique que le bonus sera payé suivant les « *internen Auszahlungsusancen* » ne remet pas en cause le droit au bonus retenu à l'alinéa 1, mais concerne les modalités de paiement.

L'article 3.2. ne peut pas être interprété en ce sens que le droit au bonus ne naît qu'en fin d'année en faveur du seul salarié qui est toujours au service de l'employeur. Le salarié dont la relation de travail prend fin en cours d'année ne perd pas le droit à cette rémunération variable, qui sera proportionnée au temps de service et déterminée conformément aux critères contractuels.

Par courrier daté « *im März 2011* », la société SOC2.) a communiqué à Mme A.) le montant du bonus de l'année 2010 et l'a informée qu'elle le touchera sous forme de bonification d'intérêts.

Le même courrier a précisé que le « *Zielbonus* » de 2011 était de 10.000.- euros.

Le 30 juin 2011, l'employeur a établi un certificat de travail très positif à Mme A.).

L'employeur retient notamment que, pendant sa période de service du 1er juillet 2001 au 30 juin 2011, Mme A.)
- était très motivée,
- s'est identifiée de manière exemplaire avec ses tâches et avec l'entreprise,
- a exécuté les tâches qui lui étaient confiées de manière fiable et entièrement satisfaisante.

Il est dès lors établi que du 1er janvier au 30 juin 2011 la salariée a fait preuve d'engagement et travaillé de manière à atteindre les objectifs fixés. Les conditions d'allocation d'un bonus sont donc remplies et le montant de 5.000.- euros est approprié.

L'appel de la société SOC2.) n'est pas fondé.

5. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, tant l'employeur que la salariée demandent une indemnité de 2.000.- euros.

L'employeur n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, sa demande n'est pas justifiée.

Il serait inéquitable de laisser à charge de la salariée l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'elle a exposés.

Il y a lieu de fixer l'indemnité à 2.000.- euros.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Monsieur Étienne SCHMIT, président de chambre,

déclare l'appel de la société SOC1.) KGaA recevable mais non fondé,

rejette sa demande tendant à une indemnité sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne la société SOC1.) KGaA à payer à Mme A.) le montant de 2.000.- euros au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne la société SOC1.) KGaA aux dépens et ordonne la distraction des dépens au profit de Maître Romain ADAM.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.