

Número du répertoire
2014 / 2791
Date du prononcé
3 novembre 2014
Número du rôle
2012/AB/1099

le
€
JGR

Arrêt



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

INTERFORUM BENELUX SA, dont le siège social est établi à 1348 LOUVAIN-LA-NEUVE, Fond
Jean-Pâques 4B,
partie appelante,
représentée par Maître ROSSEY loco Maître CLAES Dominique, avocat à 1170 BRUXELLES,

contre

H
partie intimée,
représentée par Maître DELVOYE André, avocat à 1420 BRAINE-L'ALLEUD,

★

★ ★

Indications de procédure

La SA INTERFORUM BENELUX (ci-après : « l'appelante » ou « *la société* ») a interjeté appel, le 15 novembre 2012, du jugement prononcé contradictoirement le 7 septembre 2012 par la 2^e chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre, en cause de Monsieur Marc H (ci-après : « *l'intimé* ») contre elle-même.

Il n'est pas produit d'acte de signification de ce jugement.

Les parties ayant déposé un calendrier conjoint, les dates pour conclure et la date des plaidoiries ont été fixées par une ordonnance rendue le 7 janvier 2013 conformément à l'article 747, § 1er du Code judiciaire.



L'appelante a déposé ses conclusions d'appel le 29 mars 2013 et ses conclusions de synthèse d'appel le 31 juillet 2013.

L'intimé a déposé ses conclusions d'appel le 14 février 2013, ses conclusions additionnelles d'appel le 14 mai 2013 et ses conclusions de synthèse d'appel le 28 octobre 2013.

Chacune des parties a déposé son dossier de pièces avant l'audience.

La cause a été plaidée et prise en délibéré lors de l'audience publique du 15 septembre 2014.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

L'intimé a travaillé au service de l'appelante depuis le 16 janvier 2002 en qualité d'ouvrier magasinier.

La société appelante relève de la Commission paritaire n° 100 pour son personnel ouvrier.

Alors que les conventions collectives de travail conclues au sein de cette Commission paritaire ne le prévoient pas, l'appelante a payé régulièrement une prime de fin d'année à ses travailleurs ouvriers.

L'intimé a ainsi reçu cette prime chaque année depuis 2002.

Le 17 décembre 2009, la société a mis fin au contrat de travail de l'intimé moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 28 jours. Elle ne lui a pas payé la prime de fin d'année 2009.

Le 8 juin 2010, par lettre émanant de son organisation syndicale, l'intimé a mis la société en demeure de lui payer la prime au prorata des prestations de l'année 2009.

Après un rappel en date du 2 juillet 2010, la société a fait savoir, par courrier de 7 juillet 2010, que la prime litigieuse n'était octroyée qu'aux travailleurs en service à la date du versement du salaire de décembre, soit, pour l'année 2009, le 23 décembre.

L'organisation syndicale de l'intimé a réagi en demandant communication du règlement



prévoyant le paiement de la prime et ses modalités et a par ailleurs relevé que la société avait payé un acompte sur cette prime aux autres travailleurs alors que l'intimé était encore en service au moment du paiement.

Le litige n'ayant pu être résolu à l'amiable, l'intimé, demandeur originaire, a lancé citation en date du 13 décembre 2010.

I.2. La demande originaire.

L'action mue par l'actuel intimé tendait à entendre condamner la société au paiement de la somme de 1.150 € brut augmentée des intérêts au taux légal à dater du 17 décembre 2009 et des dépens.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 7 septembre 2012, le Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre, a dit la demande recevable et fondée, a condamné en conséquence la société au paiement de la somme brute de 1.150 € à titre de prime de fin d'année 2009, à augmenter des intérêts légaux à dater du 17 décembre 2009 et a également condamné la société aux dépens de l'instance, soit 93,68 € pour les frais de citation et 400 € d'indemnité de procédure.

II. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

II.1.

La société a interjeté appel de ce jugement. Elle demande à la Cour du travail de le réformer en ce qu'il a fait droit à la demande et, statuant à nouveau, de dire la demande non fondée, d'en débouter le demandeur originaire, actuel appelant, et de le condamner aux dépens des deux instances.

II.2.

L'intimé postule la confirmation du jugement dont appel et la condamnation de la société appelante aux dépens d'appel.



III. DISCUSSION.

III.1. Thèses en présence.

III.1.1.

La société appelante fait grief aux premiers juges d'avoir suivi la thèse du demandeur originaire suivant laquelle il existait au sein de l'entreprise un usage ouvrant le droit au paiement d'une prime de fin d'année. L'appelante soutient que les conditions pour que l'usage puisse être considéré comme une source de droit font défaut en l'espèce, du moins pour deux (sur trois) d'entre elles.

L'appelante affirme que la prime revendiquée par l'intimé constituait en réalité une prime de mérite, qui était allouée en fonction de l'appréciation par la société des prestations du travailleur concerné.

A l'appui de ces allégations, la société appelante invoque un relevé de l'ensemble des primes payées à ses ouvriers pour les années 2002 à 2009, relevé qu'elle verse à son dossier (pièce 9) et dont il ressort, selon elle, que :

- Les travailleurs qui ne sont plus en service au moment du paiement ne perçoivent aucune prime;
- Les montants des primes versées varient d'année en année et ne répondent à aucune logique mathématique. Il s'agit de primes de mérite attribuées de manière discrétionnaire par l'employeur sur base de l'appréciation des prestations des ouvriers;
- Le secrétariat social reprend ensuite les montants qui lui sont communiqués par la société et n'applique, dès lors, absolument aucune méthode de calcul.

La société se réfère également à une déclaration écrite de Monsieur D, responsable de la comptabilité au sein de la société (pièce 11), qui atteste de ce qui suit :

« ... J'atteste que, hormis les primes du comité de direction et celles des représentants, les primes individuellement octroyées ne font pas partie du package salarial de base. Celles-ci ne sont donc pas contractuelles et ne sont octroyées qu'en fonction de la qualité des prestations de l'intéressé.

La prime peut être nulle si la qualité de la prestation du collaborateur a présenté trop de manquements.

Le bilan de l'année écoulée se fait lors d'un entretien individuel entre le chef de service et son collaborateur.

Les entretiens et les montants alloués font toujours l'objet de l'approbation de



l'administrateur délégué.

Aucun montant n'est acquis de manière automatique.

Par contre, les montants maximum de primes varient suivant les fonctions respectives de chaque individu (assistantes, comptables, préparateurs) ce qui permet une certaine cohérence dans les montants attribués. Ce système a toujours été utilisé au sein de la société afin de stimuler, d'encourager et surtout de remercier le personnel pour sa ou ses qualités de prestations. Ce système nous a aussi permis de marquer notre désapprobation (par une action à caractère financier) quand le collaborateur fait défaut sur partie ou sur la totalité de la qualité de ses prestations. Dans ce cas, la prime peut être nulle. ».

III.1.2.

L'intimé soutient que, depuis l'année 2003 à tout le moins, tous les travailleurs de la société en service au mois de décembre, même une partie de ce mois, percevaient une prime de fin d'année.

Il affirme que, pour l'année 2009, les travailleurs ont perçu un acompte en date du 8 décembre 2009, soit à une date à laquelle il faisait toujours partie du personnel de l'appelante, n'ayant pas encore connaissance de son futur licenciement.

Il conteste l'explication fournie par l'appelante, selon laquelle l'acompte versé le 8 décembre serait un acompte sur salaire. Selon lui, l'avance versée le 8 décembre 2009 était calculée à la fois sur la prime de fin d'année et sur le salaire du mois de décembre.

L'intimé relève que lorsque son organisation syndicale a interpellé la société, celle-ci a répondu, *in tempore non suspecto* : « nous vous informons que cette prime est octroyée aux travailleurs en service dans la société à la date du versement du salaire de décembre, soit pour l'année passée, le 23 décembre », ce qui constitue une reconnaissance de principe de ce que cette prime était due chaque année à tous les travailleurs, lui-même y compris.

L'intimé observe également, sur la base des comptes individuels de chaque membre du personnel produits par l'appelante (pièces 9, déposées sur interpellation des premiers juges), qu'à partir de l'année 2007, c'est un montant fixe qui est versé, ce qui s'explique, selon lui, par le fait qu'à partir de cette année, la société aurait décidé de mettre employés et ouvriers sur un pied d'égalité. Dès lors, un montant fixe était alloué automatiquement, sans lien avec le travail fourni, comme pour les employés et ce, à titre de prime de fin d'année. Un complément éventuel, déterminé par le chef de service et pouvant aller jusqu'à 800 € bruts, pouvait être octroyé sur la base du travail fourni.

Concernant le critère de fixité, l'intimé relève que depuis 2007, le montant de la prime est identique et s'élève à 1.200 €.



A ses yeux, le fait que les montants aient pu varier avant 2007 (sur la base de critères mathématiques non précisés au travailleur) ne remet pas en cause le principe de stabilité.

III.2. Examen par la Cour.

L'usage constitue une source d'obligations dans le cadre des relations entre employeurs et travailleurs (loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, article 51, 9°).

Une prime de fin d'année, dont le paiement n'est pas imposé par une convention collective ou individuelle, peut donc être due en vertu d'un usage, pour autant que celui-ci réponde aux conditions de généralité, de fixité et de constance.

A.- La généralité implique que l'avantage soit accordé à tous les travailleurs de l'entreprise ou de la catégorie de travailleurs à laquelle appartient le travailleur concerné (Cour trav. Bruxelles, 12 janvier 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 310).

Il ressort des pièces inventoriées sous 9 dans le dossier de l'appelante, étant les comptes individuels des ouvriers magasiniers ayant travaillé au service de la société entre 2002 et 2008, que tous (y compris l'intimé) ont reçu chaque année, sous le code 230, une « *prime* », non autrement définie, payée dans le courant du quatrième trimestre.

Il apparaît également des décomptes salariaux des ouvriers magasiniers se rapportant à la période du 1^{er} au 31 décembre 2009, que chacun de ceux-ci (sauf l'intimé) a reçu, sous le code 1990, une « *prime autre que par période de paie* », d'un montant brut variant entre 1.200 et 1.750 €.

Enfin, il résulte très clairement des termes de la lettre envoyée par la société à l'organisation syndicale de l'intimé en date du 7 juillet 2010, qu'une « *prime est octroyée aux travailleurs en service dans la société à la date du versement du salaire de décembre* ».

Le critère de généralité du paiement de la prime de fin d'année aux ouvriers magasiniers est donc établi et du reste, il n'est pas contesté par l'appelante.

B.- Il en va de même du critère de constance, puisque, jusque et y compris en décembre 2009, moment où la société a omis de payer la prime au seul intimé, il n'y a pas eu d'interruption dans le paiement de celle-ci aux ouvriers magasiniers en service.

En vain la société tente de soutenir que la prime litigieuse serait une prime de mérite octroyée ou non aux travailleurs, en fonction de la qualité de leurs prestations.



Cela ne résulte d'aucun élément du dossier à part l'attestation du responsable de la comptabilité.

Toutefois, la Cour observe que cette attestation ne vise pas les ouvriers magasiniers : il y est question de « *collaborateurs* » (autres que les membres du « *comité de direction* » et que les « *représentants* ») ou d'« *individus* » exerçant des fonctions telles que « *assistantes, comptables, préparateurs* ».

En outre, l'auteur de l'attestation fait état de ce qu'un « *entretien individuel entre le chef de service et son collaborateur* » a lieu, au cours duquel « *le bilan de l'année écoulée se fait* » et il précise que « *les entretiens et les montants alloués font toujours l'objet de l'approbation de l'administrateur délégué* ».

En l'espèce, la société appelante n'invoque aucun entretien au cours duquel le travail de l'intimé aurait fait l'objet d'une évaluation défavorable, ayant eu pour conséquence qu'en accord avec l'administrateur délégué, il aurait été décidé de réduire à zéro le montant de la prétendue prime de mérite.

A supposer qu'une prime de mérite ait été octroyée aux employés et/ou aux ouvriers sur la base de la qualité de leurs prestations, ainsi que le déclare le responsable de la comptabilité, il s'agit manifestement de tout autre chose que ce qui est revendiqué par l'actuel intimé, demandeur originaire, à savoir la prime de fin d'année que lui-même et tous les travailleurs de sa catégorie ont toujours reçue dans le courant du mois de décembre.

C.- Concernant le critère de fixité, celui-ci implique seulement qu'une règle, un principe fixe de calcul de la prime puisse être identifié (Cour trav. Liège, 4 mai 2006, *J.T.T.*, 2006, p.350).

En l'espèce, le fait que depuis 2007 le montant de la prime varie entre 1.200 € et 1.750 € selon le travailleur, démontre à suffisance que, sur la base d'une logique préétablie (que la société se garde d'expliciter mais qui existe), elle fixe pour chaque ouvrier magasinier le montant de la prime lui revenant.

D.- En conséquence, la Cour constate, comme les premiers juges, qu'il existe une pratique générale, constante et fixe au sein de la société appelante de payer aux ouvriers magasiniers une prime dans le courant du mois de décembre.

L'appelante ne démontre pas l'existence d'une règle selon laquelle le paiement de la prime serait soumis à la présence du travailleur dans l'entreprise le jour du versement du salaire de décembre. Au contraire, des pièces qu'elle produit aux débats, il ressort qu'au moins deux



ouvriers licenciés avant la date de versement du salaire de décembre 2005 (Madame V) ou de décembre 2008 (Monsieur L) ont malgré cela perçu leur prime de fin d'année.

S'agissant de l'intimé, cette prime s'élève à 1.200 € pour une année complète de prestations en 2009.

Le contrat de travail ayant été rompu le 17 décembre 2009, il est dû à l'intimé une prime *prorata temporis* d'un montant de 1.150 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Dit l'appel recevable mais non fondé.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, y compris en ce qui concerne les dépens.

Délaisse à la SA INTERFORUM BENELUX les frais de son appel et la condamne au paiement des dépens de Monsieur Marc H , liquidés à ce jour à la somme de 440 € étant le montant de base de l'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,

Yves GAUTHY, conseiller social au titre d'employeur,

Daniel VOLCKERIJCK, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de :

Alice DE CLERCK, greffier


Yves GAUTHY,


Daniel VOLCKERIJCK,





Alice DE CLERCK,



Loretta CAPPELLINI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 octobre 2014, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,

Alice DE CLERCK, greffier



Alice DE CLERCK,



Loretta CAPPELLINI,

