

Copie

art. 792 C.J.

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

N° d'ordre

3122

Expédition

Numéro du répertoire 2017/ASB
R.G. Trib. Trav. 15/2870/A
Date du prononcé 21 septembre 2017
Numéro du rôle 2016/AL/498
En cause de : NETHYS SA C/ M.

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège
Division Liège

Troisième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

COVER 01-00000937999-0001-0017-01-01-1



**Contrat de travail – perte d'une chance de percevoir un bonus –
assurance-groupe non conclue fautivement – réparation**

EN CAUSE :

NETHYS SA, dont le siège social est établi à 4000 LIEGE, Rue Louvrex, 95, Inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0465.607.720,
ci-après la S.A. N. ou N., partie appelante,
ayant comparu par Maîtres Rodrigue CAPART et Emeline DELBROUWIRE, substituant leur confrère Michel STRONGYLOS, avocat à 4020 LIEGE, Place des Nations Unies, 7,

CONTRE :

Monsieur Laurent M
ci-après M. M., partie intimée,
ayant comparu personnellement, assisté de son conseil Maître Laurent DEAR, avocat à 1340 OTTIGNIES-LOUVAIN-LA-NEUVE, Allée de Clerlande, 3.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 15 juin 2017, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 27 juin 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4ème Chambre (R.G. 15/2870/A) ;

PAGE 01-00000937999-0002-0017-01-01-4



- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 12 août 2016 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 16 août 2016 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 septembre 2016 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 15 juin 2017 ;
- les conclusions et conclusions additionnelles de la partie intimée, déposées au greffe de la Cour respectivement les 02 novembre 2016 et 31 janvier 2017 ;
- les conclusions de la partie appelante, déposées au greffe de la Cour le 02 janvier 2017 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante reçu au greffe le 10 avril 2017 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée reçu au greffe le 10 mai 2017.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 juin 2017.

La partie intimée a de l'accord des parties déposé un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles au greffe le 22 juin 2017 et la cause a ensuite été prise en délibéré.

I. FAITS ET ANTÉCEDENTS DE LA PROCÉDURE

M. M. est né le 1970. Alors qu'il était occupé au sein d'une autre entreprise, il a été en avril 2012 approché par un intermédiaire en vue de travailler pour une société qui est ensuite devenue la SA N. (par facilité, la Cour se référera dans la suite de l'exposé à la SA N. en faisant abstraction de sa dénomination au début des relations contractuelles). Des négociations se sont engagées entre M. M. et la SA N., qui ont entre autres porté sur le package salarial que N. était prêt à lui offrir.

Le 17 août 2012, la SA N. a adressé à M. M. la lettre suivante :

PAGE 01-00000937999-0003-0017-01-01-4



« Monsieur M.,

Dans le cadre de votre engagement au sein de notre société, nous vous confirmons qu'eu égard à votre niveau de responsabilité :

- un véhicule de société (leasing de 650,00 € htva/mois assurance comprise) sera mis à votre disposition, avec octroi d'une carte de carburant, valable sur le territoire national uniquement ;
- nous mettons à votre disposition un Blackberry, avec forfaits téléphone (30 €/mois) et DATA (25€/mois) ;
- vous disposerez d'un PC portable de travail ;
- vous bénéficierez de l'assurance hospitalisation souscrite par <la société> pour l'ensemble de son personnel ainsi que d'une assurance-groupe, dès sa mise en œuvre au sein de <la société>¹.

Nous vous prions... »

Le 14 septembre 2012, M. M. a signé un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 16 janvier 2013 avec la S.A. N. en qualité de « Head of system infrastructure ». Suite à un avenant du 19 novembre 2012, le contrat a pris cours le 19 novembre 2012.

Le contrat prévoyait une rémunération mensuelle brute de 5.700 € ainsi que divers avantages annexes, parmi lesquels un bonus équivalent à maximum 2 mois de rémunération mensuelle brute si les objectifs pré-assignés par la direction étaient remplis. Ce contrat ne se réfèrait pas à une éventuelle assurance-groupe.

La SA N. a bel et bien fini par contracter une assurance groupe pour son personnel, mais seulement le 1^{er} septembre 2015, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015.

Avant cela, M. M. a démissionné de son poste au sein de la SA N. par une lettre du 18 septembre 2014, signée pour réception. Par un courrier du 30 septembre 2014, la SA N. a marqué son accord pour qu'il soit libéré de ses prestations le 10 octobre 2014 en fin de journée.

Le 13 février 2015, le conseil de M. M. a adressé à la SA N. une lettre par laquelle il réclamait entre autres 20.900 € à majorer des intérêts de retard depuis le mois de mars 2014 à titre de bonus pour les années 2013 et 2014 et 5.000 € nets à titre de dommages-intérêts pour non-

¹ C'est la Cour qui souligne.



paiement de l'assurance-groupe. Ce dernier montant a été porté à 10.000 € par une seconde lettre du 18 février 2015.

C'est autour de ces deux postes (bonus et assurance-groupe) que le litige subsiste actuellement.

Par citation du 24 avril 2015, M. M. a porté le litige devant le Tribunal du travail de Liège, division Liège. Dans ses conclusions additionnelles, il demandait 11.400 € bruts à titre de bonus pour l'année 2013 à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le mois de mars 2014, 9.500 € à titre de bonus pour 2014 à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le mois de mars 2015 et 13.000 € à titre de dommages-intérêts pour non-paiement de l'assurance-groupe, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 13 février 2015, date de la première mise en demeure. Il demandait également la condamnation de N. aux dépens.

Par son jugement du 27 juin 2016, le Tribunal a déclaré la demande recevable et partiellement fondée et a condamné la SA N. à payer 11.400 € bruts à titre de bonus pour l'année 2013 à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le mois de mars 2014, 9.500 € à titre de bonus pour 2014² à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le mois de mars 2015 et 7.850 € nets à titre de dommages-intérêts pour non-paiement de l'assurance-groupe à majorer des intérêts au taux légal depuis le 13 février 2015. Il a aussi condamné la SA N. aux dépens, soit les frais de citation de 173,36 € et l'indemnité de procédure fixée à 2.400 €.

La SA N. a interjeté appel de ce jugement par une requête du 12 août 2016.

² Le jugement se réfère au bonus 2013, mais il s'agit de toute évidence d'une erreur matérielle.



II. OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

II.1. Demande et argumentation de la SA N.

La SA N. demande de dire l'appel recevable et fondé, de mettre à néant la décision entreprise, à titre principal, de débouter M. M. de ses demandes, à titre infiniment subsidiaire, de réduire le bonus réclamé pour l'année 2013 par M. L. à 3.420 € bruts, de réduire les dommages-intérêts pour le non-paiement de l'assurance-groupe à un montant de 1.500 € et en toute hypothèse de condamner M. M. aux complets dépens d'instance, liquidés comme suit : indemnité de procédure d'instance de 2.400 € et indemnité de procédure d'appel de 2.400 €.

A l'appui de ces demandes, elle fait valoir les arguments suivants.

Concernant le bonus pour l'année 2013, la SA N. fait valoir que son évaluation donnerait tout au plus à M. N. droit à une bonus de 30%, le score de son évaluation ayant été ramené de 2,58 à 2, de la même façon qu'il a été revu à la baisse pour tout le département IT dont la qualité du travail avait été mise en cause. La SA N. se réfère pour estimer le bonus du pour une cote de 2 à une grille dite « grille papillon ».

Concernant le bonus pour l'année 2014, la SA N. fait valoir que M. N ne rapporte pas la preuve qu'il a atteint les objectifs qui lui étaient assignés. A considérer même qu'elle n'ait pas fixé d'objectif à M. M., ce dernier ne pourrait en aucun cas prétendre au paiement de la totalité du bonus mais seulement à la réparation de la perte d'une chance de l'obtenir.

Concernant le paiement de dommages-intérêts pour le non-paiement de l'assurance-groupe, la SA N. rappelle que la lettre d'engagement stipulait que M. M. bénéficierait d'une assurance-groupe dès sa mise en œuvre au sein de l'entreprise et que la mise en œuvre ne s'est réalisée qu'en septembre 2015 avec effet au 1^{er} janvier 2015 et que l'affilié n'a droit aux réserves acquises qu'après un mois d'affiliation.

Par ailleurs, la SA N. observe qu'elle n'a commis aucune faute puisqu'aucun délai n'avait été convenu pour mettre en œuvre l'assurance-groupe. Elle considère en outre que M. M. ne démontre aucun dommage. Elle relève qu'il n'a pas veillé à demander la rétroactivité de l'assurance-groupe à contracter à son égard.

A titre infiniment subsidiaire, la SA N. considère que l'on pourrait tout au plus lui reprocher d'avoir entretenu dans le chef de M. M. un espoir qui ne s'est finalement pas concrétisé. Elle considère que l'espoir déçu ne correspond pas à 100% de ce qu'elle aurait payé à titre de prime d'assurance depuis l'engagement de M. M. Elle considère aussi que la Cour devra se



prononcer sur un « délai raisonnable » endéans lequel la SA N. aurait dû mettre cette assurance en vigueur.

Elle signale également que si M. M. avait rempli les conditions pour en bénéficier, les primes versées par l'employeur à son profit auraient été de 7.823,74 €. Si par impossible la SA N. devait être condamnée à payer des dommages-intérêts pour le non-paiement de l'assurance-groupe, elle estime que ce dommage pourrait être réparé moyennant une somme forfaitaire de 1.500 €.

Concernant les dépens, la SA N. estime qu'ils doivent être fixés à 2.400 € eu égard à la valeur de la demande, sans qu'il y ait lieu de les réduire si M. M. devait perdre. Elle souhaite également que les frais de citation soient mis à sa charge car ils n'étaient pas nécessaires.

II.2. Demande et argumentation de M. M.

M. M. demande de déclarer l'appel recevable mais non fondé, de confirmer le jugement dont appel et de condamner la SA N. à lui verser 11.400 € bruts à titre de bonus pour l'année 2013, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du mois de mars 2014, 9.500 € bruts à titre de bonus pour l'année 2014, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du mois de mars 2015 et 7.850 € nets à titre de dommages-intérêts pour non-paiement de l'assurance-groupe, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 13 février 2015.

Il demande également la condamnation de la SA N. aux entiers frais et dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et chiffre ce montant total à 7.373,36 €.

A l'appui de ces demandes, il fait valoir les arguments suivants.

Concernant le bonus 2013, M. M. fait observer que son évaluation lui accordait initialement un score de 2,5 et qu'il n'a en aucune façon signé ou approuvé la diminution de sa note de 2,51 à 2,0. En tout état de cause, une note de 2,0 ne justifierait pas que le bonus soit réduit à 30%, car M. M. conteste l'application de la grille dite « papillon ».

Concernant le bonus 2014, il observe qu'un employeur qui s'engage à fixer annuellement des objectifs et ne fixe pas ceux-ci engage sa responsabilité sur base du principe d'exécution de bonne foi des conventions. Il se réfère à un arrêt de la Cour de travail de Bruxelles du 8 juin 2005.



Concernant l'assurance groupe, M. M. fait valoir son attente légitime qu'elle soit conclue au sein de l'entreprise et souligne que son employeur s'est engagé par un acte juridique unilatéral générateur d'obligations dans son chef. Il se réfère à plusieurs décisions de jurisprudence qu'il estime transposable pour réclamer des dommages-intérêts.

M. M. réclame enfin une indemnité de procédure maximale de 4.800 € eu égard à la difficulté du dossier et à l'attitude de la société N., sauf s'il devait être débouté, en quel cas il postule une indemnité minimale de 1.200 €. Il conteste être redevable en toute hypothèse des frais de citation parce qu'il n'a pas recouru à une requête contradictoire.

III. LA DECISION DE LA COUR

III. 1. Recevabilité de l'appel

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié. L'appel a été introduit dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. L'appel est recevable.

III.2. Fondement

Bonus 2013

La Cour a demandé des éclaircissements sur le fonctionnement des évaluations et des bonus qui y sont liés.

Les parties ont confirmé au cours de l'audience que le bonus d'une année donnée est celui qui se réfère aux prestations de ladite année. Le bonus 2013 se réfère ainsi aux prestations accomplies du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013. Elles ont également indiqué qu'un score de 2,5 supposait que le travailleur avait rencontré à 100% les objectifs fixés par l'employeur. Un score supérieur suppose que les objectifs ont été dépassés.

Par ailleurs, la S.A. N. invoque, apparemment pour la première fois en degré d'appel, une grille dite « papillon » qui a pour objet de limiter les bonus promérités par ses travailleurs pour un même niveau de prestation. Ainsi, en vertu de cette grille, un travailleur qui aurait atteint 100% de ses objectifs et aurait, avant son entrée en vigueur, perçu 100% de son bonus ne pourrait plus prétendre qu'à 70% du bonus contractuellement prévu.



Cette « grille papillon », dont on ignore quand elle a été élaborée, n'est pas visée par le contrat de M. M. Les parties ont confirmé à l'audience que les contrats de travail n'ont pas fait l'objet d'un avenant pour intégrer la « grille papillon ».

Il ne ressort d'aucune pièce que M. M. aurait accepté une telle limitation de son bonus. Cette grille n'est pas opposable à M. M. et partant inapplicable au litige.

De même, la SA N. se prévaut d'une réduction du score obtenu par M. M. lors de son évaluation. M. M. affirme avoir signé une évaluation qui lui accordait une valeur de 2,51. Dès lors qu'il n'a pas paraphé le nouveau chiffre de 2,0, la Cour considère que cette diminution unilatérale a été faite à son insu après la finalisation du processus d'évaluation et sans qu'il ait le moins du monde eu l'occasion de faire valoir ses observations ni à plus forte raison marqué son accord. Elle ne lui est dès lors pas plus opposable que la « grille papillon ».

M. M. ouvre le droit à son bonus 2013, équivalent à deux mois de rémunération brute, soit $2 * 5.700 \text{ €} = 11.400 \text{ €}$.

M. M. demande sans être contredit de majorer ce montant d'intérêts de retard à dater du mois de mars 2014. Il y a lieu de faire droit à cette demande.

C'est à bon droit que le Tribunal a condamné la SA N. à payer à M. M. la somme de 11.400 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le mois de mars 2014 pour son bonus 2013.

Bonus 2014.

Il est acquis que M. M., qui a quitté la société le 10 octobre 2014, n'a pas été évalué pour ses prestations de l'année 2014.

C'est à juste titre que N. place ce débat sur le terrain de la perte d'une chance, soit sur celui de la responsabilité civile.

Conformément au droit commun, la faute de l'employeur, pouvant sur la base des articles 1382 et 1383 du Code civil engager sa responsabilité, consiste en un comportement qui, ou bien s'analyse en une erreur de conduite devant être appréciée suivant le critère de l'employeur normalement soigneux et prudent, placé dans les mêmes conditions, ou bien, sous réserve d'une erreur invincible ou d'une autre cause de justification, viole une norme de droit national ou d'un traité international ayant des effets dans l'ordre juridique interne, imposant à cet employeur de s'abstenir ou d'agir d'une manière déterminée.



Si cette faute est en lien causal avec un dommage dans le chef d'un travailleur, il appartient à l'employeur de réparer intégralement celui-ci.

Le lien de causalité entre la faute et le dommage suppose que, sans la faute, le dommage n'eût pu se produire tel qu'il s'est produit.

Celui qui, par sa faute, cause un dommage à autrui est obligé de réparer intégralement ce dommage, ce qui implique que le préjudicié soit replacé dans la situation dans laquelle il serait resté si la faute, dont il se plaint, n'avait pas été commise.

La charge de la preuve de la faute, du dommage et du lien causal repose sur le demandeur en réparation.

En l'espèce, la SA N. a commis une faute : en omettant de fixer des objectifs et de procéder à l'évaluation de son travailleurs, elle a unilatéralement paralysé le mécanisme de mise en œuvre du bonus contractuellement prévu. Cette attitude n'est pas celle d'un employeur normalement prudent et diligent.

Pour estimer le dommage subi par M. M., la Cour se rallie aux conclusions particulièrement éclairantes de l'avocat général Werquin avant l'arrêt prononcé par le Cour de cassation le 6 décembre 2013³ :

« La perte d'une chance est un dommage spécifique qui se distingue de l'avantage qui a été perdu⁴.

La perte d'une chance peut être définie comme la perte certaine d'un avantage probable. La perte doit être certaine, car le dommage doit être certain dans son principe et se trouver en lien causal avec une faute ; et l'avantage probable, ce qui correspond à la définition même de la chance⁵.

Le demandeur doit prouver qu'il n'avait qu'une chance et non pas un avantage certain car celui qui perd un avantage certain subit un préjudice différent de la perte d'une chance⁶.

La perte d'une chance présente un caractère direct et certain chaque fois qu'est constatée la disparition de l'éventualité ou de la probabilité d'un événement favorable⁷.

³ Av. gén. Th. WERQUIN, concl. précédant Cass., 6 décembre 2013, *Pas.*, 2013, p. 2458 et s. et www.luridat.be

⁴ FAGNART, *La causalité*, 2009, p. 145.

⁵ GENICOT, *Droit médical et biomédical*, 2010, p. 479.

⁶ FAGNART, *La causalité*, 2009, p. 45



(...)

Une faute contractuelle ou extracontractuelle est commise et celle-ci a pour conséquence d'interrompre prématurément un processus. On ne pourra jamais savoir avec certitude si ce processus aurait engendré un gain ou un avantage pour la victime⁸.

Chaque perte de chance ne conduit pas à un dédommagement. La perte d'une chance n'est acceptée comme indemnisable que lorsque deux conditions sont remplies⁹ :

- d'une part, la perte de la chance est établie ; la chance d'obtenir un certain avantage doit avoir cessé pour qu'elle entre en considération pour une indemnité. En d'autres termes, la situation créée par la perte de la chance doit être établie de façon indiscutable ;
- d'autre part, la chance doit être sérieuse ou réelle¹⁰; cette condition distingue la chance de la coïncidence pure ou du simple espoir (subjectif). La chance doit être jugée objectivement. Pour déterminer si une chance est suffisamment sérieuse, il y a lieu de vérifier si la réalisation de la chance selon le cours normal des choses est suffisamment certaine ou encore si la chance se serait réalisée raisonnablement sans la faute.

Le juge doit ensuite mesurer l'importance de cette chance et évaluer l'étendue du dommage. La perte porte sur la chance, élément incertain, et elle ne saurait être égale à l'avantage qui aurait été obtenu si la chance s'était réalisée. Le juge doit tenir compte, d'une part, de l'avantage que le préjudicié aurait acquis en cas d'accomplissement de la chance et, d'autre part, de la probabilité qu'avait la chance

⁷ Cass. fr., 1^e ch. civ., 17 octobre 2012, n°11-25252 ; Cass. fr., 1^e ch. civ., 4 octobre 2001, n°98-23157 ; S'agissant de la faute d'un avocat, le caractère réel et sérieux de la chance perdue doit s'apprécier au regard de la probabilité de succès de l'action ; FAGNART, « La perte d'une chance. Aperçu de la jurisprudence belge », *Mélanges en l'honneur de François Chabas*, 2011, p. 314; Selon l'analyse classique, seule constitue une perte de chance réparable la disparition actuelle et certaine d'une éventualité favorable ; Cass. fr., 1^e ch. civ., 21 novembre 2006, Bull. civ. I, n° 498 : Un préjudice présente un caractère direct et certain chaque fois qu'est constatée la disparition de la probabilité d'un événement favorable, encore que, par définition, la réalisation d'une chance ne soit jamais certaine; Cass. fr., ch. crim., 4 décembre 1996, Bull. crim., n° 445 ; ou Dot, « La perte de chance : incertitudes sur un préjudice certain », *Gaz. Pal.* 2011, Dossier, p. 598.

⁸ ESTIENNE, « La perte d'une chance dans la jurisprudence récente de la Cour de cassation : la procession d'Echternach ... », in *Justitie : vraagstukken en perspectieven voor morgen*, 2013, p. 88

⁹ VANSWEEVELT, *op. cit.*, p. 277; FAGNART, La perte d'une chance, R.B.D.C. 1998, p. 189; BORE, *L'indemnisation pour les chances perdues: une forme d'appréciation quantitative de la causalité d'un fait dommageable*, J.C.P., 1974, I, 2620, nos en marge 29-38; DIRIX, *op. cit.*, p. 83; CHARTIER, *La réparation du préjudice dans la responsabilité civile*, 1983, p. 50-51; VANSWEEVELT, « Schade wegens verlies van een kans: een toepassing op de medische aansprakelijkheid », *R.G.A.R.*, 1986, n° 11084.

¹⁰ RONSE, *op. cit.*, p. 93, n° 118; DIRIX, *op. cit.*, p. 83 et 90; VAN QUICKENBORNE, *op. cit.*, 145; KRUIHOF, « Schadevergoeding wegens de geboorte van een ongewenst kind? », *R.W.*, 1986-87, (2737), 2776, n° 29; NYS, *Geneeskundig recht*, 43.



de se réaliser¹¹. La perte de chance doit être mesurée à la chance perdue et ne peut être égale à l'avantage qu'aurait procuré cette dernière si elle s'était réalisée¹².

Cette chance constitue en soi une valeur économique qui dépendra au premier chef des chances de réalisation qu'elle présentait et, au second, des avantages que la victime pouvait espérer de sa réalisation. Les possibilités d'estimation de cette valeur varieront sans aucun doute selon les espèces et d'après les circonstances, mais l'existence du dommage n'en est pas moins certaine. S'il apparaît que les données sur lesquelles le juge peut se fonder pour calculer exactement la valeur économique de la chance perdue font entièrement défaut, le juge devra éventuellement procéder à une évaluation *ex aequo et bono* mais il ne pourra pas pour cela en déduire que le dommage est incertain¹³ ».

En l'espèce, la Cour considère que M. M. a subi la perte certaine d'un avantage probable, son bonus. M. M. n'avait qu'une chance de percevoir son bonus et non une certitude : celui-ci n'est en effet acquis qu'aux travailleurs qui obtiennent un score suffisant lors de leur évaluation, et il n'existe pas de certitude quant au fait qu'il aurait atteint les objectifs qui auraient dû lui être été fixés.

Néanmoins, la perte de la chance d'obtenir son bonus est indiscutable et sa chance de l'obtenir était sérieuse ou réelle : en effet, M. M. était manifestement un bon élément puisqu'il avait atteint ses objectifs en 2013 (score final de 2,51) et il ne ressort d'aucun élément du dossier qu'il n'aurait pas donné pleine et entière satisfaction à son employeur en 2014.

Compte tenu de l'avantage que M. M. aurait pu percevoir en cas d'évaluation positive et de la probabilité élevée (la Cour l'estime à 80%) qu'il ait atteint le score de 2,5 ou plus, la Cour estime *ex aequo et bono* son dommage à 80% de deux mois de rémunération mensuelle brute. Le montant s'élève à $5.700\text{€} * 2 * 80/100 = 9.120\text{€}$. Toutefois, M. M. n'ayant été présent dans l'entreprise que jusqu'au 10 octobre 2014, il convient de proratiser ce montant ($*9/12$), ce qui amène à un montant final de 6.840 €.

Le lien causal est également établi : sans la faute de la SA N., ce dommage (la perte d'une chance de toucher un bonus) ne se serait pas produit comme il s'est produit.

Il y a lieu de condamner la SA N. à lui verser à titre de dommages-intérêts un montant principal de 6.840 €.

¹¹ VAN OMMESLAGHE, *op.cit.*, p. 1511, FAGNART, La causalité, 2009, p. 150.

¹² Cass. Fr., 1^{re} div., 3 mai 2012, n° 11-19203.

¹³ RONSE, *op. cit.*, n° 108; DALCO, *op. cit.*, p. 262.



M. M. demande sans être contredit de majorer ce montant d'intérêts de retard à dater du mois de mars 2015. Il y a lieu de faire droit à cette demande, à dater du 1^{er} mars 2015.

Assurance groupe

La SA N. ne conteste pas que sa lettre du 17 août 2012 soit constitutive d'un acte juridique unilatéral générateur d'obligations dans son chef. Elle estime toutefois avoir respecté les engagements qu'elle y a souscrits puisque cette lettre ne prévoyait aucun délai pour la mise en place d'une assurance-groupe au sein de l'entreprise.

M. M. invoque la responsabilité de son employeur. Il convient d'examiner le triptyque classique faute-dommage-lien de causalité tel qu'il a déjà été défini.

La SA N. a-t-elle commis une faute ? La Cour peut aisément concevoir que négocier une assurance-groupe pour une entreprise aussi importante suppose de sonder le marché, de contacter divers partenaires potentiels, d'établir des catégories, d'analyser les propositions des uns et des autres et de traverser des négociations importantes.

Néanmoins, la ligne de défense de la SA N. revient à se placer elle-même dans une lumière très défavorable. A la lire, M. M. aurait dû deviner qu'elle était un employeur retors qui n'avait pas l'intention d'honorer ses promesses dans un avenir proche et aurait dû la harceler de courriers et de mises en demeure pour obtenir son dû.

Or, la mauvaise foi ne se présume pas, même dans la vie professionnelle. Lorsque, dans le contexte d'une négociation visant à débaucher un travailleur, le futur employeur, grande entreprise, promet sans ambiguïté et sans réserve un avantage « dès sa mise en œuvre » au sein de l'entreprise, le futur travailleur est fondé à penser que cette mise en œuvre se fera dans un avenir proche et qu'il ne s'agit pas d'une promesse vaine. Il peut légitimement penser que son futur employeur n'a pas pris cet engagement à la légère mais en raison de tractations en cours et suffisamment avancées pour que leur aboutissement soit proche. Lorsqu'il s'avère à l'usage que l'engagement n'est pas tenu et qu'il ne bénéficiera pas de l'avantage mis en exergue lors des négociations précontractuelles, ce manque à gagner peut constituer un dommage dans son chef. La circonstance que le travailleur n'ait pas veillé à s'assurer de la rétroactivité de la future assurance-groupe à son égard est indifférente à cet égard.



Corrélativement, l'employeur qui comme en l'espèce promet un avantage salarial « dès sa mise en œuvre » sans la moindre réserve relative au délai qui pourrait être nécessaire pour celle-ci et qui tarde excessivement à mettre en œuvre sa promesse ne se comporte pas comme un employeur normalement prudent et diligent.

En l'espèce, compte tenu des circonstances de l'espèce, dont la politique de recrutement de la SA N. telle qu'elle a largement été débattue lors des débats riches et interactifs qui ont animé l'audience de plaidoirie, la Cour considère qu'un délai de 3 mois à dater de la lettre du 17 août 2012 constituait un délai suffisant pour que la promesse d'une assurance-groupe, formulée sans la moindre mise en garde quant au délai de mise en œuvre, soit exécutée.

L'assurance-groupe aurait dû être opérationnelle et bénéficier à M. M. dès son entrée en fonction le 19 novembre 2012.

La SA N. qui a promis à la légère un avantage qu'elle n'a pas mis en œuvre dans ce délai raisonnable a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

Quant au dommage, la Cour considère que l'on n'est pas ici face à la perte d'une chance. En effet, comme l'écrit le ministère public près la Cour de cassation dans le véritable *vademecum* du juge confronté à un potentiel problème de perte d'une chance que constituent les conclusions précitées¹⁴, « La perte d'une chance est un dommage spécifique qui se distingue de l'avantage qui a été perdu. (...) Le demandeur doit prouver qu'il n'avait qu'une chance et non pas un avantage certain car celui qui perd un avantage certain subit un préjudice différent de la perte d'une chance ». Or, en l'espèce, il est certain au regard de l'engagement pris par l'employeur que si la SA N. avait conclu ce contrat d'assurance-groupe pendant la période d'occupation de M. M., ce dernier en aurait profité. Il a donc perdu un avantage certain et non une chance.

Le dommage de M. M. est d'avoir perdu le bénéfice de primes afférentes à une assurance groupe du 19 novembre 2012 à la fin de son engagement, le 10 octobre 2014.

Il ressort des informations communiquées par la SA N. que le montant de ces primes aurait été de 7.823,74 €.

Sans la faute de la SA N., ce dommage ne se serait pas produit tel qu'il s'est produit. Sa responsabilité est engagée.

¹⁴ Av. gén. Th. WERQUIN, concl. précédant Cass., 6 décembre 2013, *Pas.*, 2013, p. 2458 et s. et www.luridat.be



Il y a lieu de condamner la SA N. à verser à M. M. à titre de dommages-intérêts pour non-paiement de l'assurance-groupe un montant principal de 7.823,74€.

M. M. demande sans être contredit de majorer ce montant d'intérêts de retard à dater du 13 février 2015, date de la mise en demeure. Il y a lieu de faire droit à cette demande.

III.3. Les dépens

En vertu de l'article 1017, alinéa 1er du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.

La SA N. succombant, il y a lieu de la condamner à l'indemnité de procédure. La Cour ne considère pas que la complexité (modérée) du litige ou l'attitude de N., qui n'a en rien excédé les limites d'une défense normale de ses intérêts, justifie une indemnité de procédure maximale. Le premier juge a correctement fixé l'indemnité de procédure au montant de base pour la première instance et la Cour retient le même montant pour l'instance d'appel.

Quant aux frais de citation, il découle de l'application combinée des articles 700, alinéa 1er, 704, § 1er et § 3 que les contestations en matière de contrats de travail peuvent, au choix du demandeur, être introduites par citation ou par requête contradictoire. Ainsi que la Cour de cassation l'a à juste titre décidé, il s'ensuit qu'en soi, l'introduction d'une contestation de cette nature par la voie d'une citation ne constitue pas une faute. Dans les cas où l'introduction par requête contradictoire est également admise, l'introduction effectuée par voie de citation ne constitue une faute que si une partie normalement prudente, placée dans les mêmes circonstances, aurait raisonnablement agi autrement¹⁵.

En l'espèce, M. M. aurait effectivement pu, s'il l'avait souhaité, recourir à une requête contradictoire. Néanmoins, un travailleur normalement prudent placé dans les mêmes circonstances n'aurait pas agi autrement.

C'est à bon droit que le premier juge a délaissé les frais de citation à charge de la SA N.

¹⁵ Cass., 7 octobre 2013, www.juridat.be



PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

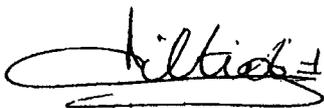
Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

- Déclare l'appel recevable et très partiellement fondé ;
- Confirme le jugement entrepris sous les émendations suivantes :
 - la SA N. est condamnée à verser à titre de dommages-intérêts à M. M. la somme de 6.840 € à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 1er mars 2015 (bonus 2014) ;
 - la SA N. est condamnée à verser à titre de dommages-intérêts à M. M. la somme de 7.823,74 € à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 13 février 2015 (assurance-groupe) ;
- Condamne la SA N. aux dépens d'appel, soit à l'indemnité de procédure de base liquidée à 2.400 €.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Katrin STANGHERLIN, conseiller faisant fonction de Président,
Ioannis GILTIDIS, conseiller social au titre d'employeur,
Constant LEHANSE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Jonathan MONTALVO DENGRA, greffier,



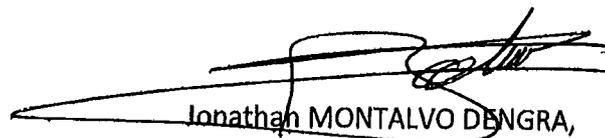
Ioannis GILTIDIS,



Constant LEHANSE,



Katrin STANGHERLIN,

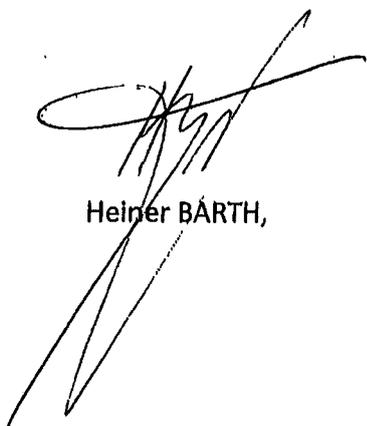


Jonathan MONTALVO DENGRA,



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3ème Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le jeudi **VINGT ET UN SEPTEMBRE DEUX MILLE DIX-SEPT**, par Monsieur Heiner BARTH, Président, désigné par ordonnance de Madame Francine ETIENNE, Premier Président, prise conformément à l'article 782bis du Code judiciaire afin de remplacer Madame Katrin STANGHERLIN, Conseiller, assisté de Monsieur Jonathan MONTALVO DENGRA, greffier, qui signent ci-dessous :

Heiner BARTH, Président,
Jonathan MONTALVO DENGRA, greffier,



Heiner BARTH,



Jonathan MONTALVO DENGRA.

