

N° : 498

12ème CHAMBRE

JUGEMENT DU 10 AVRIL 2008

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

R.G. : 368.792

Rép. 3.06

REÇU LE 15 AVR. 2008

Transmis 792 C.J.
Exempt de droit de Greffe d'expédition
art. 280,2°
Vu Code des droits d'enregistrement.

EN CAUSE DE :

L Cécile, domiciliée à rue du
demanderesse ayant comparu par son conseil Maître Hervé DECKERS,
Avocat à 4000 LIEGE, rue Courtois, 32,

CONTRE :

La S.A. TRUFLO RONA, B.C.E. 0404.446.646, dont le siège social est
établi à 4040 HERSTAL, Parc Industriel des Hauts Sarts, 3^{ème} Avenue,
défenderesse ayant pour conseil Maître Francis SCHROEDER, Avocat à
4000 LIEGE, rue des Augustins, 26, et ayant comparu par Maître Geoffrey
MASSEZ se substituant à son confrère précité ;

Vu les lois sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le
14 février 2008 ;

Vu la citation de l'Huissier de Justice Serge KNIPPENBERG de
résidence à LIEGE en date du 1^{er} août 2007 ;

Vu les conclusions et les dossiers des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires, moyens et
explications à l'audience du 14 février 2008 ;

Attendu que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code
Judiciaire a échoué ;

I . OBJET DE L'ACTION

L'action soumise au Tribunal par citation du 1^{er} août 2007 tend à la condamnation de la partie défenderesse à payer à la demanderesse la somme de 11.788,48 € à titre de bonus.

II . LES FAITS

La demanderesse a été engagée par la S.A. TRUFLO RONA suivant contrat de travail signé le 11 juillet 1994 en qualité de « acheteuse ».

Elle a ensuite exercé la fonction de « commercial and administrative manager ».

Aux termes de la convention liant les parties, Madame L pouvait prétendre à une prime annuelle « bonus scheme » basée sur les performances financières de la S.A. TRUFLO RONA.

En date du 26 janvier 2007, les parties ont convenu de mettre fin de commun accord au contrat de travail qui les liait.

En date du 20 avril 2007, et par l'intermédiaire de son conseil, Madame L a sollicité de la S.A. TRUFLO RONA le paiement du bonus précité *« qui peut être estimé à la somme de 11.788,48 €, sous toutes réserves, notamment de majoration »*

Par courrier du 27 avril 2007, la S.A. TRUFLO RONA s'est opposée au paiement de ce bonus au motif que : *« le bonus scheme stipule que le montant de la prime est de maximum 25 % de la rémunération annuelle au 1^{er} janvier 2006. Il stipule également que le bonus est payable pour autant que la personne soit toujours sous contrat d'emploi le mois de paiement de ce bonus. Mademoiselle L a quitté la société le 12 février 2007 à sa demande. La société n'est donc pas redevable de cette prime étant donné que celle-ci était payable fin mars 2007 »*.

III . APPRECIATION

En l'espèce, et aux termes du contrat liant les parties, Madame L pouvait prétendre à une prime annuelle (« bonus scheme ») basée sur les performances financières réalisées par la S.A. TRUFLO RONA.

Les règles déterminant le principe et le montant du bonus pour l'année 2006 ont été précisées par courrier adressé à Madame L le 3 août 2006.

Ce courrier précise ce qui suit :

« Les règles de l'accord sont les suivantes :

1. La somme payée sera égale à la somme des deux pourcentages appliqués au pourcentage de bonification du salaire annuel de base du 1^{er} janvier 2006, dans votre cas 25 %.

2. Les bonifications seront payées suivant l'échelle présentée au programme joint.

3. Tout impact sur le bénéfice d'exploitation ou marge brute résultant de l'intégration des compagnies TRUFLO dans IMI, se traduisant par des changements aux pratiques comptables et aux procédures, sera exclu du calcul.

4. Les bonus seront payés dans le mois suivant l'achèvement de l'audit pour l'année financière 2006. Les bonus seront soumis aux cotisations sociales et fiscales. Les bonus seront payés seulement si l'employé se trouve sur le pay-roll de la compagnie dans le mois du paiement. Le bénéfice d'exploitation servant de calcul des bonus sera pris en compte après dépenses et paiement et coûts associés résultant des conventions sur bonus.

5. Les termes de cette convention peuvent être sujets à variation et sont dues à ma discrétion. Les variations peuvent provenir notamment, mais pas limitativement, de sujets exceptionnels et extraordinaires, bénéfices exceptionnels ou reçus, un changement significatif dans la répartition des responsabilités ou des membres participants, les acquisitions, etc. Il est prévu que cet accord vaut pour 2006 et sans considération pour les années ultérieures ou antérieures. »

En termes de conclusions, la S.A. TRUFLO RONA, se basant sur une décision de la Cour du Travail de Bruxelles rendue le 9 juillet 1973 (et dont l'ancienneté ne peut dès lors être contestée), affirme que pour que Madame L puisse faire valoir un droit à cette prime, elle devrait établir :

- que celle-ci est générale ;
- que celle-ci est indépendante de la volonté unilatérale de l'employeur ;
- que celle-ci peut être déterminée selon des normes préexistantes.

La S.A. TRUFLO RONA affirme que cette prime n'est pas générale, en ce sens qu'elle ne serait pas payable à l'ensemble du personnel.

Ensuite, la S.A. TRUFLO RONA affirme que la prime en question ne serait pas « *reconnue régulièrement et de façon constante dans le temps* ».

La S.A. TRUFLO RONA avance ensuite qu'en vertu de l'article 1174 du Code Civil, son engagement devrait « *être déclaré nul* ».

Elle affirme pour ce faire, que cet engagement serait purement potestatif.

Il ressort de l'enseignement de la Cour de Cassation, tel qu'il ressort de son arrêt du 9 septembre 1985, que lorsqu'une prime est la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail, cette rémunération s'acquiert au fur et à mesure de la fourniture du travail et est donc divisible (Cass., 9 septembre 1985, JTT, 1986, p. 162).

Cet arrêt consacre le principe du paiement d'une prime au prorata du nombre de mois prestés en cas de départ du travailleur avant l'époque normale du paiement.

La Cour de Cassation a rappelé cet enseignement par un arrêt du 24 avril 2006 :

« Une prime étant, en règle, la contrepartie des prestations de travail effectuées en exécution d'un contrat de travail, le droit à cette prime s'acquiert en principe dans la mesure où les prestations sont effectivement accomplies. En conséquence, la prime est divisible » (Cass., 3^{ème} chambre, 24 avril 2006, inédit, R.G. S.050080.N).

La Cour du Travail de Bruxelles a considéré qu'une prime constituait la contrepartie du travail fourni, et avait donc un caractère rémunérateur, lorsqu'elle constituait « *une part importante de la rémunération globale du travailleur* » (C.T. Bruxelles, 4^{ème} chambre, 8 octobre 1980, inédit, R.G. 14.568).

La même Cour du Travail a également jugé qu'une prime sur objectifs constituait une rémunération variable qui pouvait être fixée ex æquo et bono en l'absence de fixation par l'employeur d'objectifs annuels donnant droit au paiement de cette prime (C.T. Bruxelles, 4^{ème} chambre, 8 juin 2005, JTT, 2005, p. 365).

Le Tribunal du Travail de Bruxelles a jugé, en date du 20 décembre 2002, que la condition posée par l'employeur :

« d'inscription sur le pay-roll de la société à la date du paiement de la prime est contraire à l'obligation de l'employeur de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus (article 20, 3° L.C.T.).

Le B.I.D./Win étant une rémunération variable, constitue la contrepartie du travail presté par Monsieur B

Si la loi organique autorise les parties à convenir, dans les limites fixées par la loi du 12 avril 1965, des modalités du paiement de la rémunération, cette liberté contractuelle ne peut avoir pour conséquence de supprimer ou de restreindre le paiement de la rémunération proméritée.

Une telle disposition serait contraire à l'article 6 de la L.C.T.

(...)

La condition d'être un employé actif à la date du paiement alors qu'il a gagné cette rémunération par son travail constitue une stipulation contraire au sens de l'article 6 de la L.C.T. » (T.T. Bruxelles, 16^{ème} chambre, 20 décembre 2002, JTT, 2003, p. 182).

Il résulte de ce qui précède que :

- la prime constitue un élément de la rémunération de Madame L puisqu'elle est calculée sur base de sa rémunération annuelle et qu'elle constitue une part importante de celle-ci, soit 25 % de la rémunération annuelle.
- Cette prime est fonction des résultats de l'entreprise et, partant, du travail effectué par les employés de celle-ci, dont fait partie Madame L. Elle constitue donc une contrepartie des prestations de travail.
- Partant, le droit à cette prime s'acquiert au fur et à mesure des prestations en sorte que celle-ci est divisible.

Il découle dès lors de ce qui précède que Madame L est en droit d'obtenir paiement, à charge de la S.A. TRUFLO RONA, du « bonus scheme » fixé provisionnellement à la somme de 11.788,48 €.

Relevons encore que d'une part, la S.A. TRUFLO RONA ne précise pas en quoi l'engagement qu'elle a souscrit à l'égard de Madame L de lui payer une prime, dans les conditions déterminées dans le courrier adressé le 3 août 2006, serait purement potestatif.

Or, suivant le prescrit de l'article 1174 du Code Civil, seule la condition purement ou simplement potestative peut entraîner la nullité de la condition résolutoire.

Echappent toutefois à cette nullité les conditions simplement potestatives qui lient l'obligation pour une part à la volonté du débiteur et pour l'autre à des facteurs extérieurs qui s'imposent à lui, tels que la survenance d'un événement ou la volonté d'un tiers déterminé.

Or, en l'espèce, la réalisation des objectifs de la S.A. TRUFLO RONA – et partant, de Madame L – ne dépend pas uniquement de la volonté de l'employeur mais bien également de phénomènes extérieurs (tels que l'évolution du marché dans lequel la S.A. TRUFLO RONA intervient, etc.).

En outre, la renonciation ne se présument pas, la défenderesse ne rapporte pas la preuve que la demanderesse aurait renoncé au caractère divisible de la prime.

Tenant compte de l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de dire la demande de Madame Cécile L recevable et fondée et de condamner la S.A. TRUFLO RONA à lui payer la somme de provisionnelle de 11.788,48 €.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal statuant contradictoirement,

Vu l'absence de conciliation,

Dit l'action recevable et fondée,

Condamne la défenderesse à payer à la demanderesse la somme provisionnelle de **ONZE MILLE SEPT CENT QUATRE-VINGT-HUIT EUROS QUARANTE-HUIT CENTIMES (11.788,48)** à titre de bonus,

La condamne également aux intérêts au taux légal depuis le 12 février 2007,

Condamne en outre la partie défenderesse aux dépens liquidés à la somme de deux mille cinq cents euros (2.500) à titre d'indemnité de procédure (A.R. du 12 octobre 2007 pris en exécution de la loi du 21 avril 2007).

Ainsi jugé par la 12^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Liège composée de MM. :

Martine STEINER,
Dominique TAQUET,
Nicolo CASTIGLIONE,

Juge président la chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

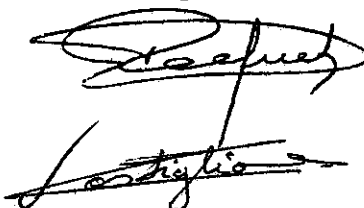
le JEUDI DIX AVRIL DEUX MILLE HUIT,

par Mme M. STEINER, Président de la chambre,
assistée de A. BRITTE, Greffier,

Le Greffier,



Les Juges Sociaux,



Le Président,

