



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 17 mai 2024
Numéro du rôle 2021/AB/244
Décision dont appel tribunal du travail de Bruxelles 12 janvier 2021 20/2371/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

La SA DUN & BRADSTREET - BELGIUM, BCE 0401.847.046,
dont le siège est établi à 1702 DILBEEK Pontbeekstraat 4,
partie appelante,
représentée par Maître D R, avocat à 2600 BERCHEM (ANTWERPEN),

contre

Madame N D, NRN,
domiciliée à
partie intimée,
représentée par Maître P D, avocat à 1070 ANDERLECHT

*

*

*

1. La procédure devant la Cour du travail

1.

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement dont appel, prononcé par la 1^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 12 janvier 2021 (RG 20/2371/A),
- la requête d'appel reçue le 25 mars 2021 au greffe de la Cour,
- les conclusions de Madame N D déposées les 30 juin 2021 et 1^{er} février 2022,
- les conclusions de la SA Dun & Bradstreet - Belgium déposées les 2 novembre 2021 et 5 avril 2022,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu à l'audience publique du 22 avril 2024.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

La Cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Les demandes originaires et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originaires

4.

Par sa requête déposée auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 17 juin 2020, Madame N D a demandé la condamnation de la SA Dun & Bradstreet - Belgium à lui payer la somme de 8.460,75 €, majorée des intérêts moratoires légaux et judiciaires, ainsi que l'intégralité des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

2.2. Le jugement dont appel

5.

Par jugement du 12 janvier 2021, la 1^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant par défaut à l'égard de la SA Dun & Bradstreet - Belgium, décide ce qui suit :

« Déclare la demande de Madame D recevable et fondée dans la mesure indiquée ci-après,

Condamne la S.A. DUN & BRADSTREET - BELGIUM à payer à Madame D la somme brute de 8.460,75 € à titre de bonus, à majorer augmenter des intérêts moratoires légaux et judiciaires à dater de son exigibilité jusqu'à entier paiement,

Condamne la S.A. DUN & BRADSTREET - BELGIUM aux entiers dépens de l'instance toutefois non liquidés par Madame D ».

3. Les demandes en appel

6.

Par sa requête d'appel reçue le 25 mars 2021, la SA Dun & Bradstreet - Belgium demande à la Cour « de déclarer nul le jugement attaqué en ce qui concerne la demande de paiement d'une prime annuelle à l'intimée » et de condamner l'intimée aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 1080,00 €.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, la SA Dun & Bradstreet - Belgium formule ses demandes comme suit :

« Dire la requête d'appel recevable et fondée, et en conséquence,

Déclarer nul le jugement attaqué en ce qui concerne la demande de paiement d'une prime annuelle à l'intimée ;

Statuant à nouveau sur le fond, déclarer la demande de l'intimée non fondée ;

En ordre subsidiaire, réduire la demande à 6.615,29 EUR brut ;

Condamner l'intimée aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée pour la requérante à 1.170,00 EUR (montant de base) ».

7.

Madame N D ne forme pas d'appel incident. Au terme de ses dernières conclusions d'appel, elle formule ses demandes comme suit :

« Déclarer l'appel recevable mais non fondé ;

En conséquence, condamner l'appelante à payer à la concluante la somme de 8.620,58 EUR à titre de bonus à majorer des intérêts moratoires légaux et judiciaires depuis le 01^{er} septembre 2019 jusqu'au complet paiement ;

Entendre l'appelante condamnée à l'intégralité des dépens, soit :

- *indemnité de procédure en premier degré d'instance : 1.080,00 EUR*
- *indemnité de procédure en degré d'appel : 1.080,00 EUR ».*

4. Les faits

8.

Madame N D est entrée au service de la SA Dun & Bradstreet - Belgium le 17 août 2019 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, dans un régime de travail à temps plein, en qualité de *Senior Accountant*¹.

L'article 3 du contrat de travail dispose :

« Het bedrag van het bruto maandloon is 3.600 Euro bruto basissalaris.

Daarnaast ontvangt de werknemer een variabele verloning in de vorm van een bonusplan, wat jaarlijks wordt opgemaakt. De On Target Earnings voor een volledig budgetjaar bedragen 15 % van het jaarlijks bruto basissalaris, Voor de periode augustus tem november 2009 wordt dit prorata opgesteld ».

ce qui signifie :

« Le montant du salaire mensuel brut est de 3.600 euro brut salaire de base.

En outre, le travailleur reçoit une rémunération variable sous la forme d'un plan de bonus qui est établi annuellement. Les « gains sur objectif » pour une année budgétaire complète s'élèvent à 15 % du salaire de base annuel brut. Pour la période d'août à novembre 2009 un prorata est appliqué ».

¹ Pièce 1 du dossier de chacune des parties.

L'article 8 du contrat de travail stipule que l'employée reconnaît avoir reçu un exemplaire du règlement de travail et les directives professionnelles de Dun & Bradstreet et s'engage à les respecter.

La SA Dun & Bradstreet - Belgium dépose un nouveau règlement de travail entré en vigueur le 31 mai 2019². En vertu de l'article 14 de ce règlement de travail :

« Pour les employés payés en partie avec une prime annuelle, le calcul et le paiement de la partie variable s'effectuent après la clôture annuelle et selon les modalités prévues par le plan de prime concerné ».

Le plan de primes pour l'année de performance 2019 prévoit, quant à lui :

« Les participants dont l'emploi prend fin, soit volontairement, soit pour des raisons de performance ou "pour cause", avant la fin de l'année de performance ne pourront pas recevoir un paiement conforme au plan de primes annuel »³.

9.

Les parties déclarent que Madame N D a remis sa démission moyennant un délai de préavis qui a pris fin le 31 août 2019. Aucune d'elles n'indique la date de remise de la démission ni ne produit la lettre de notification du congé.

Par courrier du 2 avril 2020, le conseil de Madame N D sollicite le paiement de la prime annuelle 2019 au prorata des prestations accomplies par celle-ci jusqu'au 31 août 2019⁴.

Des courriers sont ensuite échangés entre les conseils des parties dans lesquels ceux-ci font état de leurs points de vue contraires.

Le 17 juin 2020, Madame N D entame une procédure judiciaire.

5. L'examen de la contestation par la Cour du travail

5.1. Sur la recevabilité de l'appel

10.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux, dès lors qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié. Il est partant recevable.

5.2. Sur le fond

² Pièce 2 du dossier de Dun & Bradstreet - Belgium.

³ Pièce 3 du dossier de Dun & Bradstreet – Belgium, traduction libre proposée par Dun & Bradstreet Belgium et non contestée par Mme D.

⁴ Pièce 5 du dossier de Dun & Bradstreet - Belgium et pièce 2 du dossier de Mme D.

En droit : principes applicables au paiement de la rémunération variable lors de la fin du contrat de travail

11.

Les primes et bonus constituent un élément de la rémunération puisqu'ils sont la contrepartie du travail fourni. Depuis un arrêt de principe de la Cour de cassation en 1985, il est acquis que les primes et bonus s'acquièrent en règle au fur et à mesure du travail fourni. Ils sont donc divisibles⁵.

La jurisprudence des juridictions de fond est clairement établie en ce sens qu'un bonus annuel fondé sur les performances individuelles est un élément de la rémunération et, à ce titre, s'acquiert au fur et à mesure de la prestation de travail dont elle est la contrepartie :

« Le tribunal rappelle que toute gratification accordée en contrepartie du travail constitue de la rémunération (Cass., 3 avril 1978, Pas., 1978, I, p. 845). Le droit à rémunération s'acquiert au fur et à mesure de la prestation de travail dont elle est la contrepartie. Une rémunération fixée sur une base annuelle est divisible. En cas de rupture du contrat en cours d'année, le travailleur a droit à un pro rata correspondant au travail déjà fourni durant l'année en cours (Cass., 24 avril 2006, JTT, 2007, p. 6; C.T. Bruxelles, 6 septembre 2011, R.G. n° 2009/A/52585, inédit). Il en est ainsi tant en ce qui concerne la rémunération fixe que la rémunération variable. Il en est d'autant plus ainsi si, comme en l'espèce, la rémunération variable constitue « une partie significative de la rémunération » du travailleur »⁶.

La Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, a rappelé à plusieurs reprises que, lors de la cessation du contrat de travail en vertu duquel la prime est payée, la prime est en principe due *pro rata temporis* de la période de référence durant laquelle le travail a été fourni. La Cour précise néanmoins que :

« On peut s'écarter du principe de divisibilité d'un bonus par convention. L'octroi d'un bonus peut être lié à la condition d'être en service au moment de l'octroi du bonus »⁷.

⁵ Cass., 9 septembre 1985, *Pas.*, 1986, I, p. 14.

⁶ TT Bruxelles, 7 mai 2012, *JTT*, 2012, p. 316.

⁷ CT Bruxelles, 14 juin 2010, *JTT*, 2011, p. 106. Dans le même sens : CT Bruxelles, 30 mars 2018, 2016/AB/1166, inédit, produit en pièce 10 du dossier de Dun & Bradstreet - Belgium.

En fait : Madame N D a-t-elle droit à un bonus prorata temporis pour l'année 2019 ?

12.

Madame N D demande le paiement d'un bonus *prorata temporis* pour l'année 2019.

La SA Dun & Bradstreet - Belgium soutient que Madame N D n'était pas éligible à une prime annuelle pour l'année 2019 au motif qu'elle a quitté volontairement son emploi avant la fin de l'année de performance. Les autres moyens exposés par la SA Dun & Bradstreet - Belgium sont des moyens de défense en réponse aux moyens de Madame N D.

13.

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, la rémunération variable s'acquiert au fur et à mesure des prestations de travail. Elle est, en principe, divisible. Les parties peuvent toutefois s'écarter de ce principe de divisibilité par convention.

En l'espèce, le contrat de travail conclu par les parties en 2009 prévoit expressément l'octroi d'une rémunération variable en donnant deux précisions :

- la rémunération variable est octroyée sous la forme d'un plan de bonus établi annuellement,
- ce bonus s'élève à 15 % du salaire de base annuel brut pour une année budgétaire complète.

Ainsi rédigé, le contrat de travail ne déroge pas au principe de divisibilité du bonus. Ce contrat de travail fait néanmoins référence au plan de bonus établi annuellement. Il convient par conséquent de déterminer si l'exception contenue dans le plan de bonus 2019 est applicable à Madame N D.

14.

Se référant à l'article 14 du règlement de travail qu'elle dépose et au plan de bonus pour l'année 2019 qui dénie le droit à la rémunération variable pour un employé qui quitte volontairement son emploi en cours d'année, la SA Dun & Bradstreet - Belgium soutient que ces dispositions s'imposent à Madame N D qui ne pourrait prétendre au paiement d'un bonus *prorata temporis* pour l'année 2019.

La Cour ne peut suivre ce raisonnement pour les motifs suivants :

- le droit à la rémunération variable est inscrit dans le contrat de travail ;
- la rémunération variable est par principe divisible et s’acquiert au fur et à mesure des prestations ;
- la dérogation au principe de divisibilité constitue une exception qui requiert un accord exprès de la part des parties ;
- le contrat de travail ne prévoit aucune condition de présence dans l’entreprise au terme de l’année de performance ;
- en vertu de la hiérarchie des normes établie par l’article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la convention individuelle écrite prime sur le règlement de travail ;
- selon l’article 8 du contrat de travail conclu en 2009, Madame N D a confirmé avoir reçu une copie du règlement de travail et s’est engagée à respecter celui-ci. Néanmoins :
 - l’article 14 du règlement de travail produit par la SA Dun & Bradstreet - Belgium ne prévoit pas non plus de condition de présence dans l’entreprise au terme de l’année de performance. L’exception au principe de divisibilité de la rémunération variable est d’interprétation stricte, de sorte que cette exception doit être expressément prévue pour pouvoir s’imposer aux parties. Le fait que le règlement de travail prévoit que *le calcul et le paiement* de la rémunération variable ont lieu après la clôture annuelle ne signifie pas que le *droit* au bonus ne naîtrait qu’après la clôture annuelle ;
 - par ailleurs, le règlement de travail produit par la SA Dun & Bradstreet - Belgium a été signé le 31 mai 2019. Par hypothèse, ce n’est pas ce règlement de travail que le contrat de travail conclu en 2009 a pu viser. La SA Dun & Bradstreet - Belgium ne dépose aucune pièce permettant de constater que ce nouveau règlement de travail aurait été communiqué aux membres du personnel et/ou accepté par Madame N D avant la notification de sa démission. Un nouveau règlement de travail, dont il n’est pas établi que la travailleuse avait connaissance avant de donner sa démission, ne peut modifier la convention écrite des parties contenue dans le contrat de travail ;
- le plan de bonus 2019 est le seul document qui stipule une condition de présence dans l’entreprise comme condition d’octroi du bonus. S’il est exact que le contrat de travail fait expressément référence au plan de bonus annuel de l’entreprise, la

SA Dun & Bradstreet - Belgium n'établit pas que le plan de bonus 2019 aurait été établi et communiqué aux travailleurs avant que Madame N D ne donne sa démission ni que la condition de présence dans l'entreprise au terme de l'année de performance était déjà présente dans les plans de bonus des années précédentes.

Eu égard au principe de divisibilité de la rémunération variable, la condition de présence dans l'entreprise au terme de l'année de performance constitue une exception qui est d'interprétation stricte. Cette condition ne pourra s'appliquer que pour autant qu'elle fasse partie de la convention des parties. La clause du contrat de travail qui se réfère au plan de bonus établi annuellement est un élément de la convention des parties.

Par contre, lorsque la condition de présence dans l'entreprise n'est pas contenue dans le contrat de travail lui-même, mais uniquement dans le plan de bonus auquel se réfère le contrat de travail, il revient à l'employeur de prouver que la travailleuse, qui a remis sa démission avant la fin de l'année de performance, avait connaissance de cette condition avant la notification de sa démission. À défaut, il ne pourra pas être considéré que cette condition fait partie de la convention des parties.

En l'espèce, la SA Dun & Bradstreet - Belgium ne prouve pas que le plan de bonus 2019 a été communiqué à Madame Nathalie De Blicck avant que celle-ci notifie sa démission, ni que la condition de présence dans l'entreprise était une condition qui existait dans les précédents plans de bonus annuels et dont Madame N D aurait dû avoir connaissance eu égard à sa longue ancienneté au sein de l'entreprise.

Par conséquent, la SA Dun & Bradstreet - Belgium ne prouve pas que la condition de présence dans l'entreprise au terme de l'année de performance faisait partie de la convention des parties au moment où Madame N D a remis sa démission.

En conclusion, Madame N D a droit au paiement d'un bonus *pro rata temporis* pour l'année 2019.

15.

Pour le surplus, les autres moyens exposés par les parties quant à l'emploi des langues en matière administrative, quant à l'article 1174 de l'ancien Code civil, quant à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 et quant au principe d'équité ne sont pas susceptibles de modifier la décision de la Cour selon laquelle la condition de présence dans l'entreprise contenue dans le plan de bonus 2019 ne peut s'imposer à Madame N D pour les motifs développés ci-dessus.

Détermination du montant du bonus auquel Madame N D a droit

16.

Selon le contrat de travail, le bonus auquel Madame N D a droit s'élève à 15 % de son salaire annuel brut de base.

La notion de « salaire de base » visée à l'alinéa 2 de l'article 3 du contrat de travail est identique à celle visée à l'alinéa 1^{er} de ce même article 3, à savoir le salaire mensuel fixe.

Madame N D n'indique pas sur quelles dispositions légales elle se fonde pour demander que le bonus soit calculé sur les avantages en nature et les autres avantages acquis en vertu du contrat.

On notera, en particulier, que le bonus 2019 ne peut certainement pas être calculé sur la rémunération variable relative à l'année 2018, payée en 2019 sous forme d'options sur actions.

Compte tenu des termes du contrat de travail et à défaut de disposition légale justifiant la prise en considération d'autres avantages, la Cour juge que le bonus doit être calculé sur le salaire de base, entendu comme étant la rémunération fixe de Madame N D.

D'après la fiche 281.10 de l'année 2019⁸, le salaire de base fixe versé à Madame N D s'est élevé à 44.101,91 €. Le bonus de 15 % s'élève donc à $(44.101,91 \text{ €} \times 15 \% =)$ **6.615,28 € bruts**.

La SA Dun & Bradstreet - Belgium ne conteste pas la date de prise de cours des intérêts demandés par Madame N D à partir du 1^{er} septembre 2019.

5.3. Sur les dépens

17.

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, la condamnation aux dépens sera prononcée entièrement contre la SA Dun & Bradstreet - Belgium, partie succombante tant en instance qu'en appel.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif⁹.

⁸ Pièce 6 du dossier de Mme D.

⁹ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, JT, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », JT, 2023, p. 175.

En l'espèce, les indemnités de procédure s'élèvent à :

- 1.080,00 € pour la première instance, en tenant compte du montant total des condamnations sollicitées en première instance et des indemnités de procédure applicables en janvier 2021, date à laquelle le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a statué,
- 1.350,00 € pour l'appel, compte tenu des indexations survenues entre-temps.

Enfin, il y a lieu d'inclure dans les dépens les contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payées par Madame N D en première instance et par la SA Dun & Bradstreet - Belgium en appel.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé dans la mesure suivante,

Statuant à nouveau, condamne la SA Dun & Bradstreet - Belgium à payer à Madame N D la somme de 6.615,28 € bruts à titre de bonus 2019 *prorata temporis*, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux successifs depuis le 1^{er} septembre 2019,

Délaisse à la SA Dun & Bradstreet - Belgium ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de Madame N D liquidés comme suit :

- 20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Madame N D en première instance,
- 1.080,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,
- 1.350,00 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D, conseiller,
O. V, conseiller social au titre d'employeur,
O. V, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de I. M, greffier

I. M, O. V, O. V, F. D,

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 mai 2024, où étaient présentes :

F. D, conseiller,
I. M, greffier

I. M

F. D