

Contrats

Les juridictions du travail ne peuvent s’immiscer, en opportunité, dans l’appréciation par l’employeur des performances d’un travailleur

Dans son arrêt du 20 décembre 2021^{*}, la Cour de cassation s’est prononcée sur la portée du pouvoir décisionnel d’un employeur quant aux performances d’un travailleur et sur le contrôle pouvant être exercé par les juridictions du travail sur ces décisions¹.

Dans le cas d’espèce, un employeur a considéré qu’un de ses employés n’avait que partiellement rencontré les conditions d’octroi du bonus prévues dans le plan bonus de la société. Il a dès lors réduit unilatéralement le pourcentage du bonus à octroyer.

La Cour du travail avait estimé que l’employeur n’avait pas respecté le principe d’exécution de bonne foi des conventions en octroyant un bonus réduit. La Cour avait alors condamné l’employeur au paiement du montant maximal prévu par le plan bonus. Cependant elle n’avait ni vérifié si le travailleur rencontrait les conditions d’octroi du bonus, ni si l’employeur avait exercé son pouvoir décisionnel de manière déraisonnable ou si les performances du travailleur justifiaient l’octroi du bonus maximal.

Bien que le juge soit autorisé à examiner si les parties exécutent leur contrat de bonne foi, la Cour de cassation estime qu’il ne peut, en aucun cas, substituer son appréciation à celle de l’employeur et octroyer d’initiative le montant maximal du bonus. En effet, si le juge estime que l’employeur n’a pas exécuté la convention de bonne foi, il ne peut pas imposer la sanction qu’il estime appropriée sans avoir préalablement examiné (i) si l’employeur aurait octroyé ce montant s’il avait exécuté la convention de bonne foi et (ii) quel aurait été le montant octroyé au travailleur si l’employeur avait exercé ses droits de bonne foi. Or, la Cour du travail est restée en défaut d’opérer un tel examen.

Par conséquent, la Cour de cassation casse l’arrêt de la Cour du travail et confirme que le rôle du juge doit rester marginal puisqu’il consiste à examiner si l’employeur a exercé son pouvoir décisionnel de manière manifestement déraisonnable et, si tel est le cas, à ramener l’exercice de ce pouvoir à ce qu’il estime être l’exercice normal de celui-ci. Il ne peut, par contre, en aucun cas, remplacer en opportunité son appréciation à celle de l’employeur.

Claire Geraci ■

*Assistante à l’Université Saint-Louis – Bruxelles
Avocate au barreau de Bruxelles*

¹ Cass. (3^e ch.), 20 décembre 2021, R.G. n° S.18.0089.N, disponible sur www.juportal.be