Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un mars deux mille treize.

Numéro 37553 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Gilles HOFFMANN de Luxembourg du 5 juillet 2011,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société anonyme B S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître André MARC, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 janvier 2013.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

A a été engagé par la société anonyme C Luxembourg S.A. aujourd'hui la société anonyme B S.A. (ci-après B) par contrat de travail à durée indéterminée du 2 août 2006 avec effet au 15 octobre 2006.

L'article 3 intitulé « Vergütung » de ce contrat prévoit que :

« Herr A erhält folgende aussertarifliche geregelte Bezüge, durch die zugleich eine eventuelle Mehrarbeit abgegolten ist :

- *ein Jahresgehalt von Eur. 90.000,00*
- *einen Bonus, der unter Berücksichtigung der Ertragslage der Bank individuell nach Leistungsgesichtspunkten jährlich neu festgelegt wird (...) ».*

Exposant qu' il perçut à titre de bonus pour l'année 2006 la somme totale de 53.000 euros (bonus 40.000 + « *Sonderbonus* » 13.000) et pour l'année 2007 la somme totale de 50.000 euros (bonus 34.500 + *« Sonderbonus* » 10.000 + *« remise leasing* » 5.500 euros), mais que pour l'année 2008 et, nonobstant l'engagement de son employeur à maintenir le volume des bonus, il ne perçut aucun bonus, A fit convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer la somme totale de 50.000 euros à titre de bonus pour l'année 2008 (bonus 34.500 + *« Sonderbonus* »10.000 + *« remise leasing* » 5.500), cette somme à majorer des intérêts légaux à partir du mois d'avril 2009. Il demanda encore une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'appui de sa demande, A fit valoir que pour l'année 2008, les employés de la banque ont été informés par courriel du 18 décembre 2008 qu'un volume de primes total équivalent à 100 % du volume des primes pour l'année 2007 serait accordé. En plus, le résultat net de la C Luxembourg ayant atteint 412 % du résultat net de l'année 2007, il y avait lieu d'en déduire que la banque n'avait pas subi les répercussions de la crise financière. Suivant les rapports d'évaluation du 8 avril 2009 et le *« Zwischenerzeugnis* » du 31 mars 2009, l'employeur aurait encore loué la qualité du travail du requérant et n'aurait émis aucune critique à son égard.

L'employeur s'opposa à la demande aux motifs que tant par l'article 3 du contrat de travail que par sa lettre du 18 mars 2008 relative au paiement du bonus pour l'année

2007, il avait conservé un pouvoir discrétionnaire dans la fixation du montant du bonus. Par le paiement d'un montant de 6.928,54 euros, il se serait acquitté de son obligation au paiement d'un bonus variable résultant du contrat de travail. Le *« Sonderbonus »* ne serait pas dû à défaut de tout engagement contractuel ou d'un usage constant et la demande en paiement d'un montant de 5.500 euros à titre de « remise leasing » ne serait étayée par aucune pièce.

Par jugement contradictoire du 30 mai 2011, le tribunal du travail a dit la demande non fondée.

Pour statuer ainsi le tribunal a retenu, après avoir rappelé les principes jurisprudentiels en rapport avec les gratifications et constaté que le contrat de travail prévoyait le principe du paiement d'une prime annuelle, que B a pu légitimer limiter le paiement du bonus variable au montant correspondant à un salaire brut en se basant sur le critère de sa situation financière s'inscrivant dans le cadre de la crise économique et de la fusion par absorption de la C par la défenderesse. A n'établirait pas non plus que le paiement d'un *« Sonderbonus »* ait constitué un usage constant au sein de la société. Enfin, le paiement d'un montant de 5.500 euros en relation avec la voiture leasing du requérant n'aurait été réglementé ni par le contrat de travail ni par aucune autre pièce du dossier.

Par exploit d'huissier du 5 juillet 2011, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

Il conclut, par réformation, à entendre faire droit à sa demande en paiement du montant de 50.000 euros à titre de bonus pour l'année 2008. Il demande également une indemnité de procédure de 1.500 euros pour chacune des deux instances.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

- **<u>Quant au bonus variable</u>**

Au soutien de son appel, A fait valoir que pour les années 2006 et 2007, il s'est vu attribuer un bonus variable d'un montant de 40.000 euros, respectivement de 34.500 euros.

Par son e-mail interne du 18 décembre 2008, la banque aurait informé tous ses employés que *« pour l'année civile 2008, il a été décidé d'accorder un volume de primes total DB équivalent à 100% du volume des primes pour l'année 2007 compte tenu des effectifs en 2008. La fixation du montant des primes individuelles se fera comme les années précédentes en fonction des résultats »*

Au vu de ce mail et du fait que le prédit volume de prime aurait été provisionné dans la comptabilité de la société, il se serait attendu à toucher pour l'année 2008 un montant au moins équivalent à celui perçu pour l'année 2007, soit un bonus total de 50.000 euros.

Or, par courrier du 27 mars 2009, l'employeur l'aurait informé qu'il percevrait seulement un montant de 6.928,54 euros qualifié de « *Mehrarbeitsvergütung ».*

Etant donné que cette *« Mehrarbeitsvergütung »* aurait été payée à tous les salariés indépendamment de l'existence ou non d'un bonus contractuel, il y aurait lieu d'en conclure principalement que l'employeur n'a pas respecté la clause 3b) du contrat de travail et qu'il ne lui a payé aucun bonus pour l'année 2008.

Subsidiairement, A reproche à son ancien employeur d'avoir violé l'obligation de loyauté entre parties, en omettant de fournir des explications quant au mode de calcul du bonus, celui-ci étant *« manifestement tronqué »* au vu tant des résultats financiers excellents de la société pour l'année 2008 que des performances excellentes de son salarié.

La B ne conteste pas qu'en présence de bons résultats financiers de la C Luxembourg et des performances excellentes du salarié, celui-ci eût droit à un bonus. Il y aurait cependant lieu de tenir compte du cadre dans lequel ces résultats se seraient inscrits, à savoir la crise financière bien réelle dès le second semestre de l'année 2008 ainsi que la fusion en cours de la C LUXEMBOURG par la B.

Il se serait en effet avéré au printemps 2009, que la situation des sociétés B et C LUXEMBOURG - se trouvant dans un processus de fusion -, était telle qu'au vu du résultat financier du groupe entier, le paiement d'un bonus de l'importance des années précédentes n'était économiquement plus possible.

Dès lors, la Banque aurait respecté son obligation contractuelle en payant à A le montant de 6.928,54 euros en plus de sa rémunération de base convenue entre parties. Par ailleurs, les parties n'auraient fixé aucun mode de calcul ou aucun autre montant précis pour ce paiement supplémentaire, de sorte que la Banque aurait gardé un pouvoir discrétionnaire en la matière et A ne saurait faire valoir un quelconque droit acquis à un montant supérieur à celui qu'il a perçu.

L'intimée conteste encore que la fixation du bonus eût été tronquée. Le courriel interne du 18 décembre 2008 ne pourrait en aucun cas être interprété en ce sens que chaque salarié de la banque recevrait le même montant de bonus que pour l'exercice 2007.

Ainsi que l'a retenu à juste titre le tribunal du travail, il résulte des termes mêmes du contrat de travail que l'employeur, en s'engageant au paiement d'un bonus annuel dans son principe, avait conservé un certain pouvoir discrétionnaire quant au montant du bonus à payer qui est établi en fonction des deux seuls critères de la situation financière de la banque et des performances individuelles du salarié, aucune méthode de calcul n'étant pour le surplus prévue pour le déterminer.

C'est dès lors encore à juste titre que le tribunal a pu retenir que nonobstant l'évaluation élogieuse du travail de A et du résultat net en progression de la Banque, celle-ci avait légitimement pu limiter le paiement du bonus variable au montant correspondant à un salaire brut en se basant sur le critère de sa situation financière vue dans le contexte plus général de la crise économique et de la fusion par absorption de la C LUXEMBOURG par la B.

En effet, et même si la C Luxembourg n'a été absorbée par la B Luxembourg qu'avec effet au 1er avril 2010, il se dégage des renseignements fournis et des pièces versées que cette fusion était déjà en préparation au moment de la fixation des bonus pour l'exercice 2008, que le personnel en avait été informé par les responsables de la C Luxembourg le 18 décembre 2008 par une *« Mitarbeiterkommunikation –aktuelle Entwicklungen in Luxembourg »,* que le résultat de la C AG pour l'exercice 2008 s'était chiffré à un solde négatif de 6,56 milliards d'euros et que le paiement d'un dividende de la B avait été supprimé.

Compte tenu du fait que la Banque avait gardé toute latitude dans l'appréciation des performances individuelles de son salarié et de ses propres résultats financiers, il ne saurait lui être reproché d'avoir, dans un souci de gestion saine et efficace de ses affaires, tenu compte du contexte plus général de sa situation financière.

Contrairement encore aux conclusions de A, le courriel du 18 décembre 2008 de la Banque annonçant à ses salariés un maintien du volume total des primes de l'année précédente ne constituait pas un engagement de celle-ci de payer à chaque salarié ut singuli un bonus équivalent à celui de l'année 2007.

Il y a lieu partant de conclure de ces considérations que la Banque en payant à A une *« Mehrarbeitsvergütung »* de 6.928,54 euros pour l'année 2008 s'est valablement acquittée de son obligation de paiement d'un bonus variable pour l'année 2008 et que ce versement correspond au bonus prévu dans le contrat de travail.

A fait encore valoir que cette *« Mehrarbeitsvergütung* » ne saurait être qualifiée juridiquement de bonus, de sorte qu'il était en droit de percevoir pour l'année 2008, un bonus « entier » de 50.000 euros équivalent à celui perçu pour l'année 2007.

La Cour ne saurait suivre cette argumentation. En effet, l'article 3 du contrat de travail mentionne expressément que les montants revenant à A à titre de rémunération annuelle et de bonus ont aussi pour objet de compenser *« eine eventuelle Mehrarbeit »*. Il se dégage par ailleurs du courrier du 27 mars 2009 adressé par la Banque à A que ce montant lui a été payé à titre de supplément pour l'année 2008 et en sus de son salaire ordinaire.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté A de sa demande en paiement d'un montant de 34.500 euros à titre de bonus variable pour l'année 2008.

- **Quant au *« Sonderbonus »***

A conclut encore à la réformation du jugement en ce que le tribunal du travail n'a pas fait droit à sa demande en paiement d'un *« Sonderbonu*s » de 10.000 euros pour l'année 2008.

A l'appui de son appel, il fait valoir que le bonus qui lui avait été versé les années précédentes était toujours scindé en deux, à savoir un bonus ainsi qu'un *« Sonderbonus »,* de sorte qu'il y aurait lieu de prendre en considération le « Gesamtbonus » perçu et à percevoir.

B conclut encore à la confirmation du jugement entrepris sur ce point. Elle invoque d'une part l'absence de tout engagement contractuel de la Banque quant au paiement d'un « Sonderbonus » et d'autre part l'absence de preuve par l'appelant d'un usage de la Banque à payer de telles gratifications répondant aux critères de constance, de généralité et de fixité requis par la jurisprudence.

C'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail n'a pas fait droit à cette demande.

En effet, et même s'il résulte de la lettre du 18 mars 2008 que le *« Sonderbonus »* constituait une partie du *« Gesamtbonus »,* il n'en demeure pas moins que la Banque ne s'était pas engagée contractuellement au paiement d'une telle gratification et que dans son prédit courrier elle avait au contraire émis une réserve expresse *« Aus dieser Zahlung können keine Rechtsansprüche für die Zukunft hergeleitet werden »*.

Il y a partant lieu de confirmer encore le jugement entrepris sur ce point.

- **Quant à la *« remise leasing » :***

A conclut en outre à s'entendre allouer par réformation du jugement entrepris la somme de 5.500 à titre de *« remise leasing ».*

Au soutien de son appel, il fait valoir qu'étant donné qu'il ne toucha pas de bonus pour l'année 2008, puisque la « Mehrarbeitsvergütung » n'équivaudrait pas au bonus, il aurait dû prendre à sa charge le surcoût du leasing à savoir 5.500 euros pour l'année 2008.

B résiste au motif que le *« Bankwagenprogramm 2006 »* énonce que l'éventuel surcoût du leasing sera déduit du bonus du salarié dans les termes suivants « Ubersteigt die monatliche Leasingrate den vereinbarten Betrag, wird die Bank den übersteigenden Betrag bei der Festlegung des Bonus des Mitarbeiters berücksichtigen (..) ».

Elle aurait dès lors respecté ses engagements en allouant à A une *«Mehrarbeitsvergütung in Höhe eines Monatsgehaltes»* au titre de bonus pour l'année 2008, montant duquel elle aurait déduit le surcoût du leasing voiture, telqu'annoncé dans sa lettre du 27 mars 2009 *« Bei Nutzung eines Leasingfahrzeugs wird in gewohnter Weise verrechnet »*.

Etant donné que le surcoût leasing pour l'année 2009 se serait élevé non pas à 5.500 euros mais à 1.850 euros, le montant du bonus de A au titre de l'année 2008 se serait chiffré, après déduction du surcoût leasing à (8.778,54 – 1.850 =) 6.928,54 euros, montant qui lui aurait été payé avec son salaire de mars 2009 et qui serait repris dans sa fiche de salaire de mars 2009 à titre de *« One time spec. payment ».*

Il résulte des développements qui précèdent que A n'a pas droit à un bonus total du montant de l'année précédente. Il ne peut dès lors pas non plus prétendre à une remise leasing d'un montant équivalent à celui de l'année précédente, ce d'autant moins que B a tenu compte dans son décompte d'un surcoût leasing de 1.850 euros et que A ne démontre ni que les coûts mensuels pris en charge par la Banque auraient été supérieurs à 750 euros, ni que le surcoût aurait été moindre que 1.850 euros.

La demande en paiement d'un montant de 5.500 euros à titre de surcoût leasing n'est dès lors pas non plus fondée.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

A succombant dans son appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

B n'ayant pas justifié l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure de 2.500 euros n'est pas non plus fondée.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

partant **confirme** le jugement entrepris,

dit non fondées les demandes respectives sur base de l'article 240 du NCPC,

condamne l'appelant à tous les frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître André MARC qui la demande, affiramnt en avoir fait l'avance.