

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du sept décembre deux mille quinze**

Numéro 39457 du rôle.

Composition:

Mme Astrid MAAS, président de chambre;  
Mme Monique FELTZ, premier conseiller;  
M. Jean ENGELS, conseiller;  
M. Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**Mme A.),** demeurant à L-(...),

**appelante** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 10 décembre 2012,

**comparant par Maître Jean-Marie BAULER,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**la société anonyme SOC1.) S.A.,** établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

**intimée** aux fins du prédit acte LISÉ,

**comparant par Maître François BROUXEL,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

## LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 7 octobre 2010, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer un montant de 11.635,86 € à titre de salaire des mois de février et mars 2010, ainsi qu'un montant de 259.000 € à titre de suppléments de bonus pour les années 2003 à 2009. A titre subsidiaire, elle demande d'enjoindre à la société SOC1.) *de communiquer l'ensemble des fiches de rémunération de tous les collègues de la requérante ainsi que de toutes les personnes exerçant des fonctions identiques ou comparables à celles de la requérante dans lesdites activités et l'intégralité de leurs certificats de rémunération sur la période allant de l'année 2003 à 2008 desquels ils se dégagent les « bonus » alloués à l'ensemble des collègues de la requérante dans le mois de la signification du jugement à intervenir moyennant une astreinte de 1.000 € par jour de retard et par document constaté.* Elle demande la nomination d'un expert sinon d'un consultant *avec pour mission de constater les discriminations rencontrées à l'encontre de la requérante (et d'en chiffrer le montant au désavantage de la requérante).* Elle réclame en outre une indemnité de procédure de 1.250 €.

Par jugement du 29 octobre 2012, le tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande relative à des indemnités pécuniaires de maladie, a rejeté les offres de preuve des parties, a dit la demande de A.) non fondée, a rejeté la demande en suppression de certains passages de la note de plaidoiries de Maître Jean-Marie BAULER, a débouté les parties de leurs demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile, a condamné A.) aux frais et dépens de l'instance et a déclaré le jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG .

Par exploit d'huissier de justice du 10 décembre 2012, A.) a régulièrement signifié et déclaré à la société SOC1.) qu'elle interjette appel contre ce jugement.

Elle demande à la Cour, par réformation de la décision entreprise, de condamner la société SOC1.) au paiement des arriérés de salaire des mois de février et mars 2010 d'un montant de 11.635,86 €, de dire qu'elle a été victime d'une discrimination contraire aux articles L. 241-1 et suivants du code du travail, subsidiairement à l'article 10bis de la Constitution et plus subsidiairement aux textes communautaires et internationaux interdisant les discriminations. En ordre principal, elle conclut à la condamnation de l'intimée au paiement d'un montant de 327.000 € et, en ordre subsidiaire, à la nomination d'un expert calculateur avec la mission *d'évaluer la différence de traitement suite aux discriminations salariales (bonus, bonus différés, voitures, téléphones et autres privilèges etc.) en tenant compte des salaires et avantages de ses collègues de travail énumérés à la page 12 ainsi que des observations et/ou des commentaires fournis aux pages 15, 16 et 17 du présent acte d'appel.* Dans l'hypothèse de la nomination d'un expert elle sollicite la condamnation de l'employeur au paiement d'une provision de 100.000 €. Elle réclame la communication de toutes les fiches de salaire renseignant les bonus et privilèges ainsi que de tous les certificats de rémunération concernant les

exercices de 1991 à 2009 de Messieurs B.), C.), D.), E.), F.), G.), H.), I.), J.) et K.), sous peine d'astreinte. Elle demande d'enjoindre à la société SOC1.) de communiquer tous documents utiles (notamment le contrat de travail, l'affiliation à la sécurité sociale) attestant de l'état civil de son employé Monsieur E.), sous peine d'astreinte, sinon d'ordonner la comparution personnelle de Monsieur E.) aux fins de voir constater son état civil, sinon d'ordonner à la commune de résidence de Monsieur E.) de communiquer toute information utile sur l'état civil de ce dernier. Elle réclame finalement une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 3.000 € pour l'instance d'appel.

La société SOC1.) interjette appel incident. Elle soulève l'exception du libellé obscur et conclut en ordre principal à la nullité de la requête introductive d'instance et de l'acte d'appel, faute par la salariée d'avoir précisé dans sa requête les causes des actes de discrimination qu'elle invoque.

Elle demande la confirmation du jugement concernant l'incompétence matérielle de la juridiction du travail pour connaître de la demande de A.) en paiement des salaires des mois de février et mars 2010, au motif que la demande aurait trait en réalité au paiement d'indemnités pécuniaires de maladie. En ordre subsidiaire, elle demande à la Cour d'enjoindre à la salariée de fournir un relevé complet établi par la Caisse Nationale de Santé indiquant le montant exact des indemnités perçues par la salariée au cours de l'année 2010, et ce sous peine d'astreinte. Elle soutient que pendant les mois de février et mars 2010, A.) aurait perçu des allocations du Fonds pour l'Emploi par application de l'article L. 521-3 4) du code du travail, de sorte qu'elle ne pourrait prétendre à des salaires pour cette période. Plus subsidiairement, l'employeur conteste les montants réclamés.

Quant à la demande en paiement des boni, elle serait à déclarer irrecevable, faute d'indication du moindre fondement quant à la discrimination alléguée, sinon à déclarer prescrite pour les boni réclamés pour les années 2003 à 2007. Quant au fond, l'intimée fait valoir qu'aucun acte de discrimination n'est rapporté par l'appelante au sens des articles L. 241-1 et suivants du code du travail, de sorte que le jugement serait à confirmer sur ce point.

La demande relative à l'allocation d'acquisition d'un véhicule constituerait une demande nouvelle et serait dès lors irrecevable, sinon non fondée. Il en serait de même des demandes en communication de pièces et en expertise. A titre tout à fait subsidiaire, la société SOC1.) demande à la Cour de surseoir à statuer dans l'hypothèse où elle estimerait qu'il appartiendrait à l'employeur de renverser une éventuelle présomption de discrimination au sens du code du travail, afin de permettre à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'y a pas eu violation de l'égalité de traitement. L'intimée sollicite une indemnité de procédure de 7.000 €.

A.) demande, en ordre subsidiaire, de poser à la CJUE les questions suivantes :

*Le droit de l'Union en matière de non-discrimination, et plus particulièrement la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de*

*travail, doit-il être interprété dans le sens qu'une discrimination fondée sur une caractéristique protégée est admissible si cette différence de traitement est appliquée à un élément du salaire qui n'est pas fixé par la loi ou la convention collective ?*

*Le droit de l'Union en matière de non-discrimination, et plus particulièrement la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière de l'emploi et de travail, doit-il être interprété dans le sens qu'une discrimination fondée sur une caractéristique protégée est admissible si elle concerne un bonus prévu dans une clause contractuelle qui stipule notamment que son attribution est « discrétionnaire » ?*

*Le caractère discrétionnaire sinon de libéralité d'un bonus/prime est-il susceptible d'exclure l'applicabilité du principe de non-discrimination tel qu'il résulte de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ?*

L'appelante expose qu'elle est entrée aux services de la société SOC1.) en 1990. Elle a débuté en qualité de traductrice pour finalement occuper les fonctions de « *Trader Securities Lending* ». Au moment de son affectation au sein de la salle des marchés Monsieur L.) était son supérieur hiérarchique. Elle affirme avoir été victime de discriminations salariales, ainsi que d'actes de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, au point qu'elle a sombré dans une profonde dépression, a fait une tentative de suicide en juillet 2009 et fut déclarée incapable de travailler. Par décision du 5 février 2010, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a décidé le reclassement interne de A.). L'employeur a introduit un recours contre cette décision laquelle a été confirmée par jugement du Conseil arbitral du 8 octobre 2010 puis par décision du Conseil supérieur des assurances sociales du 30 juin 2011.

Or, l'employeur aurait non seulement refusé le reclassement interne de A.), mais encore le paiement des salaires des mois de février et mars 2010. La décision de la Commission mixte de reclassement du 5 février 2010 ayant été notifiée le 9 février 2010, les obligations de la Caisse nationale de Santé en paiement des indemnités pécuniaires de maladie auraient pris fin le 9 février 2010. Comme seul le recours introduit par le salarié contre une décision de reclassement serait suspensif, il appartiendrait à l'employeur qui refuse le reclassement interne de régler les salaires de l'appelante relatifs aux mois de février et mars 2010.

L'employeur soutient qu'il appartiendrait à la salariée d'établir qu'elle a été la seule femme dans la salle des marchés. Il affirme que les 10 personnes citées par la salariée ne se trouvent pas dans une situation comparable à celle de A.). Il n'existerait, d'après l'employeur, aucune situation comparable entre le desk securities lending, poste auquel était affectée l'appelante et les autres desks. De plus, les boni dépendraient non seulement de l'employé concerné, mais encore de la performance du desk concerné. Le principe à travail égal, salaire

égal ne s'appliquerait qu'aux éléments de salaire fixés par la loi ou la convention collective et non pas aux boni accordés de manière discrétionnaire sur base d'une libéralité. L'employeur s'oppose à la demande en communication des fiches de salaire et des certificats de rémunération.

Les parties sont encore en désaccord sur le sexe masculin ou féminin d'E.) et A.) demande à la Cour d'enjoindre à la société SOC1.) de communiquer tous documents utiles attestant de l'état civil de cette personne.

Quant à la comparabilité des situations, A.) soutient que les juges de première instance auraient confondu « comparabilité des situations » et « cause objective de justification ». En l'espèce, il y aurait similitude de situation en droit, alors que l'appelante disposerait d'un statut similaire, à savoir salariée de droit privé disposant d'un contrat de travail avec la société SOC1.) tout comme ses collègues travaillant à la salle des marchés, et similitude en fait, alors qu'elle travaille au sein de la salle des marchés et dans les mêmes conditions que ses collègues.

Quant à la demande relative aux frais de représentation, aux voitures de service, aux téléphones mobiles et aux bonus différés, A.) formule une offre de preuve par témoin afin de démontrer que durant les exercices 2003 à 2009, les employés de la salle des marchés de la société SOC1.) ont bénéficié de ces avantages. En ordre subsidiaire, elle conclut à l'institution d'une consultation afin d'évaluer la différence de traitement suite aux discriminations salariales.

### **L'exception du libellé obscur :**

Aux termes de l'article 154, alinéa 1<sup>er</sup>, du nouveau code de procédure civile, l'exploit d'ajournement contiendra, « ... *l'objet de la demande et un exposé sommaire des moyens, ...* », le tout à peine de nullité.

La partie assignée doit, en effet, pour préparer sa réponse, savoir de façon précise : 1) ce qu'on lui demande et 2) sur quelle qualité, quel titre, quels motifs le demandeur se fonde.

La prescription doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés. Il n'est toutefois pas nécessaire de qualifier juridiquement les circonstances de fait.

L'intimée soutient qu'il ne ressort pas de la requête introductive d'instance sur quel fondement tant en fait qu'en droit la prétendue discrimination à l'encontre de la salariée serait fondée.

C'est cependant à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a rejeté l'exception d'irrecevabilité tirée d'un prétendu libellé obscur de la requête introductive d'instance alors que la requête indique

clairement l'objet de la demande avec un exposé sommaire des moyens, tout en précisant que la demande en paiement de supplément de boni est basée sur une discrimination par rapport à des collègues masculins nommément désignés se trouvant dans une situation identique sinon comparable.

L'intimée ne pouvait dès lors pas se méprendre sur l'objet de la demande et pouvait utilement préparer sa défense. Le jugement de première instance est partant à confirmer en ce qu'il a rejeté le moyen du libellé obscur de la demande.

Il résulte de la lecture de l'acte d'appel que celui-ci est structuré et contient tant l'objet de l'appel, à savoir le résultat recherché, qu'un exposé non seulement sommaire mais très explicite des moyens.

Le moyen tiré du libellé obscur de l'acte d'appel qui est opposé par l'employeur est sans aucun fondement.

### **La demande en paiement des arriérés de salaires**

Comme l'appelante réclame la condamnation de l'employeur au paiement des salaires des mois de février et mars 2010, c'est à tort que la juridiction de première instance s'est déclarée incompétente *ratione materiae* pour en connaître, le tribunal du travail étant, au vu de l'article 25 premier alinéa du nouveau code de procédure civile, compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part.

Il résulte des éléments du dossier que A.) a été incapable de travailler pour cause de maladie de façon continue du 13 juillet 2009 au 31 mars 2010.

S'il est vrai que d'après l'article 188 des statuts de la Caisse Nationale de Santé, l'indemnité pécuniaire découlant d'une activité exercée avant la constatation de l'incapacité d'exercer le dernier poste de travail prend fin le jour de la notification de la décision de la commission mixte sur le reclassement en application des articles L. 552-1 et suivants du code du travail et que cette notification a été faite à l'employeur le 9 février 2010, toujours est-il qu'il appartient à la salariée qui réclame le paiement de son salaire pour les mois de février et mars 2010 d'établir, soit qu'elle a accompli durant les mois en question une prestation de travail pour compte de son employeur, soit qu'ayant été incapable de travailler elle bénéficiait de la conservation légale de la rémunération durant ladite période.

Aux termes de l'article L. 121-6 (3) deuxième alinéa du code du travail, *le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte.*

Comme il n'est pas contesté que la salariée se trouvait depuis le 13 juillet 2009 en congé de maladie et ce jusqu'au 31 mars 2010, elle ne pouvait plus bénéficier du maintien de sa rémunération pendant les mois de février et mars 2010 et l'employeur n'était plus tenu de continuer à lui verser son salaire pour les mois en question.

La demande de A.) en paiement des arriérés de salaire n'est partant pas fondée.

**La demande en paiement de suppléments de boni, d'avantages en nature et de préjudice moral**

A.) réclame un montant de 327.000 €, dont 217.000 € à titre de supplément de boni pour les années 2003 à 2009, 100.000 € à titre d'avantages en nature en vue de l'acquisition d'une voiture de fonction, ainsi qu'un montant de 10.000 € à titre de préjudice moral subi du fait de la discrimination. Elle fait valoir que ses collègues de travail masculins de la salle des marchés bénéficiaient tous de boni plus élevés qu'elle et avaient en outre droit à une allocation annuelle pour acquérir une voiture de fonction.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que la demande tendant au paiement de boni constitue en réalité une action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrivant par trente ans et a écarté le moyen tiré de la prescription opposé par l'employeur .

Il convient encore d'entériner le jugement entrepris dans la mesure où il a écarté le moyen d'irrecevabilité soulevé par l'employeur quant à la demande en indemnisation d'une discrimination salariale du chef d'avantage en nature, cette demande se rattachant par un lien direct suffisant à la demande initiale en paiement d'un supplément de boni.

D'après l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne (ancien article 141, ex-article 119, du traité instituant la Communauté Européenne signé à Rome le 25 mars 1957), il faut entendre par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'article 157 du traité de Rome s'applique directement, sans nécessité de mesures supplémentaires, plus détaillées, de la part de l'Union ou des Etats membres, à toutes les formes de discrimination relevant de son périmètre d'application. Le juge national doit, sur la seule base de ce texte, sanctionner les comportements contraires au principe qu'il pose et, le cas échéant, laisser inappliquée toute norme nationale contraire (Bernard Teyssié : Droit européen du travail, n° 698).

Ainsi pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, il y a lieu de considérer comme rémunération non seulement les avantages ou suppléments obligatoires en vertu de la loi ou du contrat, mais encore tous les avantages payés par l'employeur au salarié dans

le cadre du contrat de travail même ceux payés de manière discrétionnaire sur base d'une libéralité.

Le jugement déferé est en conséquence à confirmer en ce qu'il a décidé que les primes constituent un élément de la rémunération susceptible de faire l'objet d'un contrôle par les tribunaux par rapport au critère de non-discrimination invoqué.

L'article L. 241-1 du code du travail dispose :

*(1) Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.*

*(2) Aux fins du paragraphe premier, on entend par :*

*- « discrimination directe » : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable,*

.....

D'après l'article L. 241-2 :

*Le présent titre s'applique à tous les salariés dont les relations de travail sont régies par le Livre premier du Code du travail en ce qui concerne :*

*1).....*

*2).....*

*3) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que le salaire;*

*4).....*

*D'après l'article L. 244-3 du code du travail, dès qu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.*

On se trouve en présence d'une discrimination directe en cas de rémunération inégale, due à des considérations liées au sexe, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale.

Dans une telle situation, il incombe au travailleur qui s'estime victime d'une discrimination de prouver qu'il perçoit une rémunération inférieure à celle versée par l'employeur à son collègue de l'autre sexe et qu'il exerce en réalité un même travail ou un travail de valeur égale, comparable à celui effectué par son collègue de référence. L'employeur a alors la possibilité non seulement de contester que les conditions d'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins sont réunies en l'espèce, mais également de faire valoir des motifs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe en vue de justifier la différence de rémunération constatée.

A.) estime avoir satisfait à l'obligation de rapporter la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe en établissant d'une part la similitude de situation en droit, par le fait d'avoir disposé d'un statut similaire à celui des travailleurs masculins auxquelles elle se compare, à savoir être salariée de droit privé d'un contrat de travail avec la société SOC1.) et être soumise à la même autorité hiérarchique que ses collègues masculins travaillant avec elle en tant que trader, et d'autre part la similitude de situation en fait, à savoir travailler au sein de la salle des marchés et dans les mêmes conditions que ses collègues masculins.

En l'espèce, il résulte d'un écrit émanant de la société SOC1.) du 28 octobre 2011 que parmi les collaborateurs de la salle des marchés A.) a perçu pendant les années 2003 à 2008 des boni inférieurs à ceux touchés par ses collègues de travail. Il convient d'admettre que tous les collaborateurs de la salariée figurant sur ce document sont des hommes, le prénom d'A...(E.) étant un prénom masculin italien.

S'il est dès lors établi par l'appelante qu'elle a touché des boni inférieurs à ceux de ses collègues de la salle des marchés, il lui incombe en outre de rapporter la preuve qu'elle a exercé en réalité le même travail ou un travail de valeur égale, comparable à celui de ses collègues de travail. Le fait que A.) ait été qualifiée de Trader Securities Lending par l'employeur tant dans les rapports d'évaluation 2005 et 2006 que dans le recours formé par l'intimée le 15 mars 2010 devant le Conseil Arbitral des Assurances Sociales ne suffit pas, au vu des contestations de l'employeur, de retenir qu'elle se trouve dans une situation comparable aux autres traders des différents services de la salle des marchés.

Pour prospérer dans sa demande, il aurait appartenu à la salariée, qui admet que la salle des marchés est divisée en plusieurs activités, d'établir encore qu'elle a accompli un travail similaire ou de valeur égale à celui de ses collègues masculins. Or, elle ne précise pas quels ont été les travaux qu'elle a exécutés en tant que Head of Securities Lending, ni ceux de ses collègues masculins ayant travaillé dans les services Treasury/Portfolio, Forex et Sales Desk, de sorte qu'elle ne rapporte pas la preuve qu'elle aurait exécuté un travail équivalent à celui des collaborateurs masculins de ces services.

Comme K.) a travaillé dans le même service que A.), à savoir celui de Securities Lending, à partir du 1<sup>er</sup> février 2008, il convient d'admettre que les deux salariés se sont trouvés dans une situation comparable pour avoir accompli un même travail. Comme K.) a touché des boni supérieurs à ceux perçus par l'appelante, celle-ci a rapporté la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe en rapport avec son collègue de travail K.).

L'employeur peut réfuter le grief de discrimination fondée sur le sexe, en démontrant que la différence de rémunération est justifiée par des critères neutres, non liés au sexe.

Une comparaison entre le curriculum vitae de A.) et celui de K.) montre que K.) est titulaire d'un diplôme de l'Académie bancaire Européenne Luxembourg et d'un MBA « Financial Services » de la Sheffield Business School, qu'il dispose d'une formation bancaire spécifique et d'une expérience professionnelle d'une quinzaine d'année auprès de la SOC2.), qu'il fut nommé « Head of International Securities Lending » à la KBL dès 1993 et « fondé de pouvoir » en 2002, tandis que A.) dispose d'une licence en anglais, qu'elle a été engagée en 1990 par la SOC3.) en qualité d'employée affectée au département « Services Financiers » et qu'elle a commencé à travailler au service de prêt de titres/Securities lending en 1999.

Il est dès lors constant en cause que K.) disposait non seulement d'un niveau de formation bancaire supérieur, mais encore d'une expérience professionnelle supérieure à celle de l'appelante. A cela s'ajoute que le poste qu'il devait occuper au sein du service Securities Lending était, d'après la description de poste versée par la salariée, celui de « *leader du desk Securities Lending et devra conduire l'activité au niveau des objectifs souhaités dans notre business plan* ».

D'après l'évolution de l'activité du service Securities Lending de 2003 à 2009 produite par la salariée, les revenus du service avaient diminué de 2.230.500 en 2006 à 975.800 en 2007, années pendant lesquelles A.) était la seule personne occupée dans ce service. En 2008, à savoir l'année où K.) a commencé à travailler dans ledit service, les revenus dudit service ont plus que sextuplé pour passer à 6.517.400 et atteindre le montant de 9.596.200 en 2009.

L'employeur a en conséquence réussi à rapporter la preuve que la différence de rémunération dans l'octroi d'un bonus supérieur à K.) comparé à celui touché par A.) repose sur des critères neutres, non liés au sexe, à savoir, d'une part, une formation bancaire plus poussée et une expérience professionnelle plus longue dans le domaine spécifique du service Securities Lending et, d'autre part, une augmentation considérable des performances dudit service dès l'engagement de K.).

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail n'a fait droit ni à la demande de la salariée en communication des fiches de salaire de toutes les personnes exerçant des fonctions identiques ou comparables à elle-même, ni à celle en nomination d'un expert en vue de constater les discriminations rencontrées, de telles mesures ne pouvant être ordonnées en vue de suppléer à la carence de la partie dans l'administration de la preuve, et ce au vu de l'article 351 alinéa 2 du nouveau code de procédure civile. Pour les mêmes raisons et au vu du fait qu'aucune discrimination fondée sur le sexe n'est établie en l'espèce, il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve par témoin et par expertise formulée par A.) afin de démontrer que « *durant les exercices de 2003 à 2009, les employés de la salle des marchés de SOC1.) ont bénéficié (activités FOREX, TRESORERIE/PORTEFEUILLE, SECURITIES LENDING et SALES) de frais de représentation, de voitures de fonction/société/leasing, de la prise en charge de leurs forfaits de téléphones mobiles et de bonus différés* » et d'évaluer la différence de traitement suite aux discriminations salariales.

Il suit des développements qui précèdent qu'aucune discrimination salariale n'est établie et la demande de A.) en paiement d'un supplément de boni n'est pas fondée.

Le jugement est dès lors à confirmer sur ce point.

### **Indemnités de procédure**

A.) perdant le procès et devant supporter les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel n'est donc pas fondée.

La partie intimée ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

### **PAR CES MOTIFS:**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, premier conseiller,

reçoit les appels principal et incident,

dit non fondé l'appel incident;

dit l'appel principal partiellement fondé,

se déclare compétent pour connaître de la demande en paiement des arriérés de salaire ;

dit cette demande non fondée ;

**confirme** le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 29 octobre 2012 pour le surplus ;

rejette les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure ;

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître François BROUXEL, avocat constitué.