

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N°76/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatre mai deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2021-00353 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Tessie LINSTER, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à, DK-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg en date du 16 février 2021,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES,

comparant par la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg, sous le numéro NUMERO2.), représentée aux fins des présentes par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

PERSONNE1.) a été au service de la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) à partir du 1^{er} février 2016 avec une ancienneté acquise auprès du groupe SOCIETE1.) au 15 septembre 2005 en qualité de « *DEPUTY HEAD GLOBAL ASSURANCE EUROPE* ».

Par courrier remis en mains propres du 15 novembre 2017, il a démissionné avec un préavis de deux mois prenant fin le 12 janvier 2018, ce qui a été accepté par l'employeur par courrier du 22 novembre 2017.

Par requête du 12 septembre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer le montant de 68.500 € au titre du bonus pour l'année 2017, sinon tout autre montant, même supérieur, à arbitrer par le tribunal du travail ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux à partir de la requête jusqu'à solde.

Il a demandé à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de prendre en considération l'attestation de partenariat du sieur PERSONNE2.) inscrite au fichier du répertoire civil en date du 4 janvier 2018 et de donner instruction à la société anonyme SOCIETE2.) de calculer ses droits acquis conformément à son statut d'état civil.

Il a réclamé une indemnité de procédure de 2.500 €.

Par jugement du 20 novembre 2020, le tribunal du travail a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) et l'a condamné aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail s'est référé au point III du contrat de travail signé en date du 31 janvier 2016 disposant que : « *Le traitement mensuel de base du salarié est de 13.484,78 euros à l'indice 775,17 actuellement en vigueur (1.739,59 euros à l'indice 100) ; il sera adapté à l'indice du coût de la vie suivant les dispositions légales. (...) A ce traitement s'ajouteront, le cas échéant, les*

majorations et primes prévues par les règlements généraux de la société (...). », pour retenir que le salarié n'a pas un droit acquis au paiement de telles primes, la disposition précitée laissant entendre qu'il s'agit d'une éventualité.

Il a ajouté que ce constat se trouve corroboré par le document intitulé « *Annual Performance Bonus Plan 2017* » dans lequel l'employeur a réglementé les conditions d'octroi des bonus aux salariés et les modalités de paiement, qui indique expressément que « *the payment of any part of the bonus remains at the discretion of the management* ».

Le tribunal a retenu, au regard de ces éléments, que le bonus ne constituait pas un élément du salaire. Il a ajouté que dans la mesure où la gratification s'analyse en une libéralité à caractère facultatif et bénévole, l'employeur pouvait en fixer les conditions d'attribution annuelles, sans solliciter à chaque fois le consentement du salarié.

Eu égard au caractère facultatif et bénévole de la gratification, l'échange de courriels entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.), ainsi que les attestations testimoniales des deux anciens salariés s'étant vus payer une gratification sans remplir les conditions du « *Annual Performance Bonus Plan 2017* » ont été rejetées pour défaut de pertinence.

La demande de PERSONNE1.) tendant à voir enjoindre à son employeur de prendre en considération son attestation de partenariat et de donner instruction à la société SOCIETE2.) de calculer les droits acquis conformément à son statut d'état civil a été rejetée, motif pris qu'il résultait des pièces versées que le demandeur avait soumis l'attestation de partenariat du 6 mars 2018 à la société SOCIETE2.) par courriel du 19 mars 2018 et qu'en date du 5 avril 2018, il a obtenu remboursement des droits acquis.

Le tribunal a ajouté que compte tenu du fait que le pacte civil de solidarité dressé par le Tribunal de Laren date du 21 décembre 2017 et son inscription au répertoire civil du 4 janvier 2018, soit une semaine avant la fin des relations de travail, le demandeur est resté en défaut de justifier en quoi ses droits acquis devaient faire l'objet d'un recalcul.

Par acte d'huissier de justice du 16 février 2021, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui n'a pas pu lui être notifié.

L'appelant conclut, par réformation, principalement, à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 68.500 € à titre de bonus pour l'année 2017 augmentée des intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde, sinon, subsidiairement, à voir

nommer un expert calculeur avec la mission de déterminer dans un rapport écrit et motivé le montant exact du bonus devant lui revenir.

L'appelant réitère en outre sa demande tendant à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de prendre en considération son attestation de partenariat inscrite au fichier du répertoire civil en date du 4 janvier 2018 et de donner instruction à la société anonyme SOCIETE2.) de calculer ses droits acquis conformément à son statut d'état civil.

Il sollicite, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance et le même montant pour l'instance d'appel.

L'intimée sollicite la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 2.500 € pour chaque instance.

I) Quant au bonus pour l'année 2017

L'appelant fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que la clause inscrite à l'article III de son contrat de travail ne constituerait pas une clause de libéralité posant en outre comme condition d'être employé auprès de la société SOCIETE1.) au moment du paiement du bonus. Une clause de libéralité devrait être expressément stipulée dans le contrat de travail, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce. L'appelant conteste en outre que les règlements généraux de la société, auxquels renvoie l'article III du contrat de travail auraient été annexés audit contrat. De même, le document « *annual performance bonus plan 2017* », indiquant que le salarié doit être employé au moment du paiement du bonus, ne lui aurait pas été communiqué au moment de son entrée en fonction. Ce document ne lui serait par conséquent pas opposable. Durant les années 2007 à 2016, la société intimée n'aurait jamais fait état de l'existence de cette brochure, ni du caractère discrétionnaire du bonus, dans ses courriers « accompagnant » les paiements des bonus. Ce ne serait que par courriel du 19 avril 2018 du sieur PERSONNE4.), HR Manager Corporate que l'appelant aurait appris l'existence de cette brochure, indiquant qu'un salarié doit être employé au moment du paiement du bonus, pour pouvoir bénéficier de son paiement. Abstraction faite que cette brochure lui serait inopposable pour ne jamais lui avoir été communiquée, PERSONNE1.) fait valoir qu'une clause contractuelle qui prévoit que le paiement du bonus est subordonné à la condition qu'un salarié est toujours au service de l'employeur serait une clause potestative et de ce fait nulle. Il argumente par ailleurs que cette clause serait une entrave à la liberté de démissionner d'un salarié. L'appelant estime qu'il appartiendrait à la société SOCIETE1.) de prouver qu'il aurait eu connaissance de l'« *annual performance bonus plan 2017* », preuve qui laisserait d'être établie en l'occurrence. L'appelant critique partant le tribunal du travail d'avoir relevé qu'au regard de sa fonction au sein du groupe SOCIETE1.) pendant 12 ans, « ses affirmations de

ne pas avoir eu connaissance de ladite brochure sont invraisemblables ». Le simple renvoi dans le contrat de travail conclu avec SOCIETE1.) avec prise d'effet au 1^{er} février 2016 à des règlements généraux non annexés, ne serait pas de nature à établir qu'il ait eu connaissance du contenu desdits règlements. Le fait de publier un tel document sur l'intranet de la société ne correspondrait ni à une réelle publication, ni à une communication essentielle. De même, les termes « *le cas échéant* » indiqués dans la clause litigieuse du contrat de travail du 31 janvier 2016 ne seraient pas de nature à justifier que les bonus seraient constitutifs d'une libéralité. L'appelant admet qu'en sa qualité de chef de service, il aurait certes eu connaissance de la « formule de calcul du bonus », mais affirme que « le multiplicateur de bonus » aurait été redéfini chaque année par le « *Group Management Board* » sur base des résultats financiers réels de l'année. L'appelant renvoie en outre à une clause inscrite à l'article VI Part variable du contrat de travail, clause qui aurait continué à s'appliquer après son transfert au poste occupé auprès de la société SOCIETE1.), pour soutenir que le bonus aurait toujours été calculé en fonction des performances du salarié et que dès le début de son engagement par « *le groupe* » SOCIETE1.) en 2005, il aurait perçu chaque année, entre mars et mai un bonus, ces paiements se rapportant aux exercices de 2005 à 2016. L'appelant argumente qu'au vu des engagements souscrits par l'employeur et de ses mérites personnels, il aurait dû toucher pour l'année 2017 un bonus équivalent au bonus de l'année 2016. Concernant le prétendu caractère discrétionnaire du bonus, l'appelant fait valoir que le seul élément discrétionnaire du bonus aurait été celui lié au résultat financier réalisé par SOCIETE1.) au cours d'une année. Sur base de cet élément, l'employeur aurait fixé le « multiplicateur de bonus » du département, respectivement de l'unité commerciale, lequel n'aurait jamais été fixé à 0, même pas durant les années financièrement difficiles. Ce multiplicateur aurait été le principal facteur de la variation, et aurait été appliqué à toutes les personnes appartenant à un même département / unité commerciale, et non pas individuellement à chaque personne. L'appelant indique en outre que le bonus aurait toujours été appliqué à tous les membres du personnel éligibles en fonction de leur titre.

En tout état de cause, le paiement du bonus réunirait en l'espèce les caractères de généralité, de fixité et de constance, de sorte que son paiement serait devenu obligatoire en vertu d'un usage constant, et que l'appelant aurait dû toucher pour l'année 2017 un bonus équivalent à celui de l'année 2016. Concernant la condition de généralité, l'appelant fait valoir qu'il serait à ranger dans la catégorie de personnes éligibles pour le paiement du bonus visé par la brochure. La condition de constance serait donnée, étant donné que depuis le début de son engagement au sein du « groupe » SOCIETE1.), à partir du 15 septembre 2005, il aurait perçu le paiement du bonus annuel. Suivant le dernier état de ses conclusions, l'appelant fait encore valoir,

que dans la brochure litigieuse, l'employeur aurait établi des règles fixes de calcul suivant une formule déterminée et il se réfère à un courriel du sieur PERSONNE5.), responsable RH de l'époque, du 24 janvier 2014 pour dire que « l'évaluation des performances de l'employé serait le seul facteur pertinent pour le bonus ».

Au vu de son titre de « *General manager* », son bonus de base correspondrait à 30% du salaire brut de l'année 2017, auquel devrait s'ajouter le multiplicateur de performance, défini pour les fonctions « *corporate* » dont son département ferait partie ainsi que le multiplicateur de performance personnelle lequel aurait toujours été égal ou supérieur à « 1 » au cours de ses douze années de service. Le fait qu'il savait comment le bonus devrait être déterminé et calculé serait dû à ses années d'expérience dans la préparation de l'octroi des bonus pour les membres de son équipe.

L'appelant fait grief au tribunal du travail d'avoir écarté pour défaut de pertinence l'échange de courriels avec le sieur PERSONNE6.), « *chief audit executive* ». Il se dégagerait à suffisance de cet échange de courriels que le paiement du bonus serait devenu un usage général, fixe, et constant en faveur du salarié et que pour l'année 2017, le sieur PERSONNE6.), aurait « été d'avis que le bonus pour 2017 devait être payé à l'appelant ». Le sieur PERSONNE6.) ne ferait pas non plus état d'une quelconque condition d'être employé au moment du paiement du bonus. L'appelant reproche également au tribunal du travail de ne pas avoir tenu compte des attestations testimoniales d'PERSONNE7.) et de PERSONNE8.), deux anciens de collègues de travail, attestations qu'il reproduit en instance d'appel, afin d'établir que le paiement du bonus n'est pas subordonné à la condition d'être encore employé par la société pour pouvoir bénéficier du bonus.

L'appelant insiste également sur ses performances excellentes réalisées au cours de l'année 2017.

PERSONNE1.) conclut, en ordre subsidiaire, à voir nommer un expert calculeur avec la mission de calculer le montant exact du bonus devant lui revenir pour l'année 2017, conformément aux critères et méthodes de calcul définis et établis par la société SOCIETE1.), en tenant compte de 30% de bonus standard par rapport au salaire brut réel pour le niveau de « *general manager* », d'un multiplicateur de 1,35 et d'un facteur de performance 1.0.

La société intimée fait valoir que PERSONNE1.) ne pourrait pas se prévaloir d'un droit acquis à un certain montant de bonus, étant donné que dans chacun des contrats signés par l'appelant avec diverses sociétés du groupe SOCIETE1.), l'employeur aurait toujours pris soin de préciser qu'un tel paiement éventuel se ferait selon les règlements internes de l'employeur. Il se dégagerait ensuite d'une clause inscrite

à l'article III du contrat de travail de l'appelant du 31 janvier 2016, que le paiement d'une part variable serait fixé selon les règles du groupe et qu'elle serait fonction des résultats et de la performance du salarié. Les paiements de bonus constitueraient par conséquent une libéralité, réservée à la seule discrétion de l'employeur. Le calcul des bonus payés à PERSONNE1.) l'aurait toujours été en exécution des « *annual performance bonus plan* » pour l'année concernée. L'affirmation de PERSONNE1.) qu'il n'aurait pas eu connaissance desdits règlements ne serait pas crédible, au vu de la fonction d'audit et de compliance que l'appelant aurait occupé au sein des différentes sociétés du groupe, étant donné que dans le cadre de ses fonctions, l'appelant aurait été amené à s'occuper entre autres du plan d'audit interne. La brochure « *annual performance bonus plan* » aurait par ailleurs été annuellement publiée sur l'intranet d'SOCIETE1.), qui aurait été accessible à tous les salariés. L'intimée ajoute, qu'en tout état de cause, dès lors que le paiement des bonus se serait fait en général entre mars et mai, et que l'appelant n'aurait plus été au service de la société SOCIETE1.) au moment du paiement des bonus, il n'aurait plus rempli une des conditions d'éligibilité, pour avoir quitté la société le 12 janvier 2018. La clause subordonnant le paiement du bonus à la condition pour le salarié de faire partie de son personnel ne serait pas à qualifier de clause potestative, étant donné que la réalisation de l'événement faisant naître l'obligation de paiement serait de la seule volonté du salarié.

La condition d'être au service de l'employeur au moment du paiement du bonus ne constituerait pas une entrave à la liberté des salariés à démissionner.

Elle aurait pour seul objectif de motiver et d'inciter les salariés à rester au service de l'employeur.

A l'instar de ses développements en première instance, l'intimée argumente également en instance d'appel que les échanges de courriels entre l'appelant et le sieur PERSONNE6.) seraient dépourvus de pertinence, dès lors que ce dernier « ne serait pas dans une position à pouvoir unilatéralement accorder à un salarié un bonus ». Par ailleurs, l'échange de courriels ne serait pas de nature à établir que le paiement du bonus aurait constitué un droit acquis. Cette preuve ne résulterait pas non plus des attestations testimoniales que l'intimée demande à voir rejeter pour défaut de pertinence. En tout état de cause, les témoins n'auraient pas été dans une situation comparable à celle de PERSONNE1.).

L'intimée estime en conséquence que l'appelant n'aurait pas rapporté la preuve des caractéristiques de généralité, de constance et de fixité du bonus, de sorte que l'existence du droit acquis laisserait d'être

établie. L'appelant n'aurait en tout état de cause pas expliqué le mode de calcul applicable justifiant le quantum réclamé de 68.500 €.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le jugement entrepris serait à confirmer par adoption des motifs du tribunal du travail et la demande de l'appelant à voir instituer une expertise serait également à rejeter, pour défaut de pertinence.

Appréciation de la Cour

Le bonus constitue en principe une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur, à moins qu'il ne soit dû en vertu d'un engagement exprès, contrat de travail ou convention collective, ou que l'obligation de le payer ne résulte d'un usage constant.

Ainsi que l'a retenu à juste titre le tribunal du travail, il convient de noter que l'article III du contrat de travail du 31 janvier 2016 prévoit expressément que les majorations et primes prévues par les règlements généraux de la société s'ajoutent « *le cas échéant* » au traitement du salarié. Contrairement à l'argumentation de l'appelant, cette disposition contractuelle n'oblige pas l'employeur au paiement du bonus. Elle n'établit pas non plus que tout le personnel ou du moins une partie du personnel de la société SOCIETE1.) aurait eu droit à une telle gratification et elle ne précise pas le mode de calcul d'un tel bonus. Les termes « *le cas échéant* » confèrent un caractère discrétionnaire de libéralité aux « primes et majorations » à ajouter au salaire.

A défaut d'engagement expresse de l'employeur au paiement d'un bonus dans le contrat de travail, tel qu'en l'espèce, pour que le salarié puisse tirer son droit au paiement d'un bonus d'un usage constant, il faut qu'il rapporte la preuve que le bonus réunit les caractères de généralité (paiement à tout le personnel ou du moins à une catégorie de personnes), de constance (règlement pendant plusieurs années de suite) et de fixité quant au montant ou au mode de calcul. Son paiement serait dans ces conditions obligatoire en vertu de l'usage constant dans l'entreprise valant engagement tacite de l'employeur.

Force est tout d'abord de constater que si l'appelant a dans un premier temps contesté avoir eu connaissance des règlements intérieurs et notamment de la brochure « *annual performance bonus plan 2017* » de la société SOCIETE1.), il se réfère, selon le dernier état de ses conclusions, au dit document afin de voir dire que tant les conditions de généralité que de fixité du bonus seraient réunis en l'espèce afin de voir conférer au paiement dudit bonus un droit acquis. L'appelant est dans ces conditions malvenu pour soutenir que ledit document ne lui serait pas opposable.

L'intimée n'est ensuite pas critiquée lorsqu'elle fait valoir qu'un « *annual performance bonus plan* » est établi pour chaque année par le groupe SOCIETE1.), de sorte que tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, eu égard à la fonction de PERSONNE1.) au sein du groupe SOCIETE1.) pendant douze années, son affirmation de ne pas avoir connaissance dudit document n'est pas crédible.

Cette conclusion est corroborée par la circonstance que l'appelant à qui incombe la charge de la preuve des caractères de constance, de généralité et de fixité du paiement du bonus, ne produit aucun autre « *règlement intérieur* », voire « *performance plan* » de la société SOCIETE1.). Le document « *annual performance bonus plan 2017* » étant le seul élément de référence invoqué tant par l'appelant que par la société intimée, il y a lieu de le prendre en considération.

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, le dit document prévoit sous un intitulé « *terms of payment* » que « *please note that the payment of any part of the bonus remains at the discretion of the management. The rules mentioned in this brochure constitute the guidelines but do not necessarily imply that a bonus will be paid* ».

Il s'y ajoute que bien que les « *bonus components* » définis dans le « *annual performance bonus plan 2017* » soient des critères fixes, tant le « *business performance multiplier* » que le « *individual performance multiplier* » sont par essence variables et ne confèrent aucun droit acquis à pouvoir toucher une prime pour l'année 2017.

Au vu de la disposition contractuelle contenue à l'article III du contrat du travail du 31 janvier 2016, ensemble les dispositions du « *annual performance bonus plan 2017* » qui constitue le règlement auquel il est renvoyé dans le contrat, les primes éventuellement à verser à un salarié qui sont à considérer comme des libéralités, ne font naître aucun droit acquis dans le chef du salarié mais sont laissés à la libre appréciation de l'employeur.

Au vu du caractère facultatif du bonus, laissé à la discrétion de l'employeur, c'est encore à bon droit que le tribunal de travail a écarté, pour défaut de pertinence, les attestations testimoniales de deux anciens collègues de travail de PERSONNE1.).

Quant à l'échange de courriels de l'appelant avec PERSONNE6.), l'intimée fait valoir à juste titre qu'il se dégage tout au plus desdits courriels que PERSONNE6.) a tenté d'intervenir auprès de « HR » pour le compte de l'appelant en relation avec « *entitlement to 2017 bonus* ».

Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, c'est à bon droit que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.)

relative au bonus pour l'année 2017, de sorte que le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

L'offre de preuve par expertise de l'appelant est à déclarer irrecevable comme n'étant ni pertinente, ni concluante.

Quant à la pension complémentaire

PERSONNE1.) réitère en appel sa demande tendant à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de prendre en considération son attestation de partenariat inscrite au fichier du répertoire civil en date du 4 janvier 2018 et de donner instruction à la société anonyme SOCIETE2.) de calculer ses droits acquis conformément à son statut d'état civil.

Il reproche au tribunal du travail de ne pas avoir tenu compte, au regard de l'échange de courriels avec le service du répertoire civil en date du 22 décembre 2017, qu'il avait envoyé tous les documents nécessaires à l'enregistrement de son partenariat au Parquet Général. Il rappelle que son partenariat civil avait été enregistré au Luxembourg le 4 janvier 2018 mais que l'attestation de partenariat n'a été dressée que le 6 mars 2018. Cette circonstance serait due au fait que la traduction des documents d'enregistrement au registre civil luxembourgeois n'a été faite qu'après la fin du contrat de travail de l'appelant. L'appelant reproche à son ancien employeur, respectivement à la dame PERSONNE9.), Head of Compensation & Benefits auprès de la société SOCIETE1.) de ne pas lui avoir indiqué qu'en tout état de cause, la communication du certificat de partenariat avant la fin du préavis n'aurait pas eu de conséquences sur le calcul des droits acquis en termes d'assurance. Si tel était actuellement la position de l'intimée, cette position serait toutefois contredite par le courriel de la dame PERSONNE9.) du 8 février 2018. L'appelant reproche à ce sujet à l'intimée de ne pas avoir de position cohérente. Arguant avoir effectué toutes les démarches avant la fin des relations de travail avec la société SOCIETE1.), l'appelant conclut, par réformation, à faire droit à sa demande d'injonction.

L'intimée sollicite la confirmation du jugement entrepris quant à ce volet du litige. Elle rappelle que le certificat de partenariat ne lui a été transmis que vers mi-mars 2018 et fait valoir que même s'il lui avait été transmis avant la fin du préavis, cela n'aurait pas eu de conséquences sur le calcul des droits acquis en termes d'assurance. Elle précise que le régime de pension complémentaire serait une assurance « *defined contribution* », pour laquelle la cotisation annuelle de l'employeur serait fixée chaque année en tenant compte du salaire annuel et de la situation du salarié en date du 1^{er} avril. Plus aucune modification à compter de cette date dans la situation personnelle du salarié ne serait prise en compte. L'intimée renvoie ensuite à l'échange de courriels entre l'appelant et la dame PERSONNE9.) en

soutenant que l'appelant aurait été informé, que les changements dans la situation personnelle du salarié seraient uniquement pris en considération à partir de la date à laquelle le salarié a remis en bonne et due forme la documentation afférente à son changement de situation à l'assurance. L'employeur conteste l'affirmation de l'appelant que la dame PERSONNE9.) lui aurait fait croire que l'enregistrement de sa déclaration de partenariat au Luxembourg aurait une incidence sur ses droits acquis. L'intimée donne encore à considérer que l'assurance a liquidé les droits de PERSONNE1.) pour la somme de 155.875,08 €, somme que l'appelant aurait encaissé sans avoir formulé de réserve. L'appelant resterait en défaut de justifier qu'il aurait droit à un montant supérieur à celui qui lui a été versé.

C'est à bon droit et par une motivation que la Cour approuve que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.). La Cour tient encore à ajouter, qu'indépendamment du contenu de l'échange de courriels de l'appelant avec la dame PERSONNE10.), les explications de l'intimée relatives au régime complémentaire de pension ne sont pas remises en cause par l'appelant. L'employeur n'est notamment pas critiqué lorsqu'il soutient que les données relatives à la situation n'étaient parvenues ni à l'employeur, ni à la société SOCIETE2.) avant la cessation de la relation de travail de PERSONNE1.) le 12 janvier 2018.

Le jugement entrepris est partant également à confirmer pour avoir rejeté la demande d'injonction de l'appelant.

Au vu de l'issue du litige, c'est encore à raison que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande de l'intimée en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance, formulée pour la première fois en appel, mais dont la recevabilité n'est pas contestée, est à rejeter, motif pris que la société SOCIETE1.) n'établit l'iniquité requise par cet article.

Au vu du sort réservé à son appel, la demande de l'appelant en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Celle de l'intimée, est fondée en son principe, étant donné qu'elle a dû recourir aux services rémunérés d'un avocat pour faire valoir ses droits.

La Cour lui alloue 750 €.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

reçoit la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance,

la dit non fondée,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE3.) une indemnité de procédure de 750 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société anonyme SOCIETE4.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Anne Ferry, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.