

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°125/23 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail

**Audience publique du treize juillet deux mille vingt-trois**

**Numéro CAL-2022-00399 du rôle**

**Composition:**

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Yola SCHMIT, premier conseiller,  
Laurent LUCAS, conseiller,  
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 13 décembre 2021,

élisant domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée CHATEAUX, établie et ayant son siège social à L-2157 Luxembourg, 7, rue Mil Neuf Cents, inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B225.797,

comparant par la société à responsabilité limitée CHATEAUX, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Alexandre CHATEAUX, avocat à la Cour,

et :

**1. la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.),** 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,

**2. la société anonyme SOCIETE3.) (SOCIETE4.),** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES,

les intimées sub 1) et sub 2) comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

## LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée indéterminée du 27 octobre 2015, PERSONNE1.) est entré en fonction auprès de la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.) en qualité de « *Responsable Adjoint Département Compliance* » à partir du 15 février 2016.

Par avenant au contrat de travail signé le 1<sup>er</sup> mars 2016 entre PERSONNE1.) et les sociétés SOCIETE1.) (SOCIETE2.) et SOCIETE3.) (Luxembourg), il a été convenu que PERSONNE1.) est engagé à partir du 1<sup>er</sup> avril 2016 par les deux sociétés par un contrat global en qualité de « *Responsable Adjoint Département Compliance* ».

Par courrier recommandé du 28 mars 2018, les employeurs ont fait parvenir à PERSONNE1.) le courrier suivant :

Par courrier recommandé du 28 mai 2018, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le prédit courrier ainsi que son contenu.

Par courrier recommandé du 6 juillet 2018, PERSONNE1.) a résilié son contrat de travail avec effet immédiat « principalement basée sur l'article L.121-7 du Code du travail comme valant refus de la modification substantielle de mon contrat de travail, subsidiairement et pour autant que de besoin, basée sur la faute dans votre chef découlant du non-respect de la procédure prévue à l'article L.121-7 du Code du travail ».

Par requête déposée le 27 septembre 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.)) et la société anonyme SOCIETE3.) (SOCIETE4.)), (ci-après les sociétés SOCIETE5.)) devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir constater que sa nomination au poste de « *Senior Compliance* » constitue une modification substantielle de son contrat de travail en sa défaveur au sens de l'article L.121-7 du Code du travail et de constater que sa démission avec effet immédiat du 6 juillet 2018 s'analyse, par application des dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail, comme licenciement.

PERSONNE1.) a conclu à la condamnation solidaire, sinon in solidum, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, des sociétés SOCIETE5.) à lui payer les sommes suivantes :

- préjudice moral :	5.000,00 €
- préjudice matériel :	15.600,00 €
- indemnité compensatoire de préavis :	13.758,92 €
indemnité liée à la rupture du contrat de leasing :	3.774,29 €
- frais médicaux :	1.105,00 €
- solde du bonus 2017 :	4.000,00 €
- plan de pension :	29.600,68 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir du jour où les sommes étaient dues, sinon à partir de la lettre de résiliation du contrat de travail, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde. PERSONNE1.) a sollicité en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 €, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification de la décision à intervenir ainsi que la condamnation aux frais et dépens.

Par jugement du 21 janvier 2022, le tribunal du travail a dit qu'il n'y a pas eu modification d'une clause essentielle du contrat de travail de PERSONNE1.), dit que PERSONNE1.) ne peut se prévaloir des dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail, dit que la démission

de PERSONNE1.) du 6 juillet 2018 est tardive et qu'il ne peut pas se baser sur l'article L.121-7 du Code du travail pour justifier sa démission.

Il a en conséquence rejeté les demandes indemnitaires formulées par PERSONNE1.), de même que la demande du salarié basée sur l'article 240 du NCPC et l'a condamné aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 14 mars 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui n'a pas pu lui être notifié.

Il conclut, par réformation, à voir dire que sa nomination au poste de « *Senior Compliance* » constitue une modification de son contrat de travail en sa défaveur au sens de l'article L.121-7 du Code du travail, et que cette modification ne repose sur aucun motif réel et sérieux. Il conclut, en conséquence, par réformation, à voir constater, principalement, que sa démission avec effet immédiat du 6 juillet 2019 s'analyse, par application des dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail, comme licenciement abusif.

Subsidiairement, il demande à voir dire que les relations de travail entre parties ont pris fin par la démission du 6 juillet 2019, en raison du comportement fautif des employeurs, étant donné que la période d'incapacité de travail constituerait un motif de suspension du délai d'action d'un mois prévu par l'article L.121-7 du Code du travail.

Il conclut, en tout état de cause, à voir condamner solidairement, sinon *in solidum* les intimées à lui payer, par réformation les montants suivants :

- 5.000 € à titre de préjudice moral
- 15.600 € à titre de préjudice matériel
- 13.758,92 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 3.774,29 € à titre d'indemnité liée à la rupture du contrat de leasing,
- 1.025 € à titre de frais médicaux,
- 4.000 € à titre de solde du bonus 2017,
- 29.600,68 € à titre de plan de pension,

sinon tout autre somme même supérieure à arbitrer par la Cour, ou à dire d'experts avec les intérêts légaux à partir du jour où les sommes étaient dues, sinon à partir de la lettre de résiliation du contrat de travail, sinon à partir de la requête introductive jusqu'à solde.

Il sollicite la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification de la décision à

intervenir en vertu de la « loi du 18 avril 2004 relative au taux de l'intérêt légal ».

Il réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 5.000 € pour la première instance, ce même montant étant également réclamé pour l'instance d'appel.

Les intimées concluent à la confirmation du jugement entrepris et réclament une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

Discussion :

A l'appui de son appel, PERSONNE1.) se réfère à des organigrammes des parties intimées pour soutenir qu'avant le 1<sup>er</sup> avril 2018, il aurait occupé le poste de « responsable AML/CTF & Monitoring » sous la responsabilité de PERSONNE2.) et que les autres collaborateurs auraient porté le titre de « compliance officer », et qu'après le 1<sup>er</sup> avril 2018, il aurait occupé le poste de « Senior compliance AML », sous la responsabilité de PERSONNE2.), alors que les autres collaborateurs auraient maintenu leur titre de « compliance officer ». Il estime que la comparaison entre les deux organigrammes serait de nature à établir un changement dans l'intitulé du poste lui confié constitutif d'une modification de son contrat de travail en sa défaveur, étant donné qu'il ne porterait plus le titre de « responsable ». Afin de justifier cette affirmation, l'appelant fait valoir qu'il résulterait de l'organigramme postérieur au 1<sup>er</sup> avril 2018 qu'il n'aurait plus aucun pouvoir décisionnel, étant donné que ni son nom, ni son titre n'auraient été encadrés. Cette mise en forme serait réservée au seul personnel doté d'un pouvoir de décision et de direction. L'appelant renvoie en outre à un courriel de PERSONNE3.) du 1<sup>er</sup> avril 2018, ainsi qu'à un courrier du mandataire des parties intimées du 8 juin 2018 afin de justifier une modification substantielle, en sa défaveur de son contrat de travail. Avant le 1<sup>er</sup> avril 2018 il aurait dirigé et géré une équipe de six personnes ce qui n'aurait plus été le cas après le 1<sup>er</sup> avril 2018. Le qualificatif de « Senior » signifierait que la personne possède un certain nombre d'années d'expérience et ne serait pas assimilable à la fonction de « responsable ». Un responsable serait investi d'un pouvoir de direction, et devrait assumer les conséquences de ses propres erreurs ainsi que des erreurs de son équipe. Une réduction des responsabilités et des pouvoirs d'un salarié serait constitutive d'une modification d'une clause essentielle du contrat de travail.

Il reproche en conséquence au tribunal du travail de ne pas avoir retenu, au vu de ces éléments de preuve, que les responsabilités qui lui avaient été confiées initialement lui ont été retirées à partir du 1<sup>er</sup> avril 2018 et que la décision des employeurs du 1<sup>er</sup> avril 2018 serait constitutive d'une modification substantielle de son contrat de travail,

voire de ses conditions de travail. Le fait de n'avoir subi aucune perte financière postérieurement au 1<sup>er</sup> avril 2018 serait inopérant.

Il fait encore grief au tribunal du travail d'avoir retenu que le salarié qui refuse la modification substantielle de son contrat de travail doit manifester sa volonté de mettre fin à la relation de travail entre parties et quitter l'entreprise au jour où la modification doit entrer en vigueur. Aucune disposition légale ne justifierait ce raisonnement du tribunal du travail. La contestation valable du salarié serait uniquement conditionnée par une réaction endéans un délai raisonnable, ce qui serait le cas en l'espèce, aucune condition supplémentaire consistant dans le départ du salarié de la société, le jour où la modification aurait dû entrer en vigueur, n'étant exigé.

L'appelant ajoute que dans la mesure où le courrier contenant la modification substantielle de ses fonctions ne lui aurait été avisée que la veille de son entrée en vigueur, il s'agirait d'une modification avec effet immédiat. Le courrier litigieux n'aurait en tout été pas respecté la condition de précision imposée par la loi. Les motifs y invoqués ne seraient par ailleurs ni réels ni sérieux.

Le tribunal du travail est encore critiqué de ne pas avoir tenu compte de la période d'incapacité de travail du salarié pendant la période du 11 avril au 6 juillet 2018. L'appelant estime que sa période d'incapacité de travail emporterait suspension du délai d'un mois pour invoquer la faute de l'employeur.

L'appelant fait encore valoir que l'employeur n'aurait pas respecté les conditions de forme et de délai prévues par l'article L.121-7 du Code du travail, de sorte qu'il « se serait constitué en faute » et cette faute serait de nature « à justifier la résiliation du contrat de travail initiée par le requérant ».

Les intimées résistent aux moyens de l'appelant en soutenant que le seul changement intervenu en l'occurrence résiderait dans la dénomination des fonctions de « *responsable AML KYC & Monitoring* » en « *Senior Compliance AML* ». Un tel changement ne serait pas constitutif d'une modification d'une clause essentielle du contrat de travail. Les intimées renvoient aux fiches de salaire de l'appelant justifiant selon elles, que la rémunération et les avantages de PERSONNE1.) seraient restées inchangées après le 1er avril 2018. Les intimées font encore valoir, à l'instar des leurs développements en première instance que l'appelant aurait accepté son changement de titre, dès lors que ce n'était qu'en date du 6 juillet 2018, soit plus de trois mois après sa nomination au poste de « *Senior Compliance AML* » qu'il a démissionné de ses fonctions. Cette résiliation serait tardive et rendrait inapplicable l'article L.121-7 du

Code du travail, de sorte que le jugement entreprise serait à confirmer de ce chef.

Concernant le reproche tenant au non-respect par les employeurs des conditions de forme et de délai imposées par l'article L.121-7 du Code du travail, les intimées font valoir que la seule sanction d'un non-respect des conditions de forme et de délai consisterait en la nullité de la modification de la clause essentielle du contrat de travail opérée en défaveur du salarié, non réclamée en l'espèce par PERSONNE1.).

Le jugement serait encore à confirmer en ce que le tribunal a retenu que l'appelant n'a jamais réagi au courrier de ses employeurs du 28 mars 2018 et qu'il est venu travailler normalement avant de se mettre en incapacité de travail pour cause de maladie. Ce n'était que le 28 mai 2018, soit plus de deux mois après la notification de son avertissement que son mandataire de l'époque aurait émis des contestations, qui auraient été réfutées par le mandataire des intimées par courrier du 18 juin 2018.

La démission du salarié de ces fonctions serait en tout état de cause tardive, pour ne pas avoir respecté le délai d'un mois prévu à l'article L.124-10(6) du Code du travail.

#### *Appréciation de la Cour*

Aux termes de l'article L.121-7 du Code du travail :

*« Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L. 124-2 et L. 124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L. 124-5.*

*La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10.*

*La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11 ».*

Le prédit article confère partant au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du

contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif. Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification. Cette action n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié, le recours qui lui est conféré tendant à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions.

Les intimées font valoir à juste titre que PERSONNE1.) n'a pas agi en nullité d'une prétendue modification d'une clause essentielle de son contrat de travail, voire de ses conditions de travail. En l'absence d'une telle action, il n'y a pas lieu de se prononcer sur le moyen tiré d'un non-respect par les employeurs des conditions de forme et de délai de la modification alléguée, dès lors que PERSONNE1.) a circonscrit dans le dispositif de sa requête introductive d'instance l'objet de sa demande à voir dire que « la démission avec effet immédiat du 6 juillet 2018, s'analyse par application de l'article L.121.7 du Code du travail comme licenciement » et que le « licenciement intervenu est abusif ».

Si en principe la modification prévue par l'article L.121-7 du Code du travail vise les clauses essentielles du contrat de travail, qui ne peuvent être modifiées dans un sens plus défavorable au salarié, force est de constater, que les conditions de travail, soit les conditions dans lesquelles le travail du salarié ont été exécutées, tombent cependant également sous l'égide du prédit article, de sorte que la modification des fonctions du salarié qui porte une atteinte à la qualification professionnelle de ce dernier, est qualifiée de modification du contrat de travail, qui ne peut intervenir en sa défaveur.

Il est encore admis, que la déqualification du salarié par la perte de tout ou partie de ses responsabilités constitue une telle modification en défaveur du salarié, sujette à sanction par les juridictions du travail saisies. L'enlèvement ou la restriction des activités normalement inhérentes à la qualification professionnelle du salarié peuvent être retenus comme une modification d'une condition essentielle de son contrat de travail, c'est-à-dire comme une dégradation.

La modification d'une clause essentielle du contrat de travail, voire des conditions de travail, s'apprécie au regard des fonctions réellement exercées. Pour apprécier la similitude des deux emplois, les juges compareront les rémunérations, les attributions et la qualification du salarié, les horaires, la durée du temps de travail, et les perspectives de carrière.

À ce titre, la Cour rappelle que la charge de la preuve de la modification unilatérale en défaveur du salarié incombe à ce dernier.

Une modification du contrat de travail n'est pas substantielle lorsqu'elle porte sur un élément non déterminant de la volonté des parties, soit dans une certaine limite, lorsque les parties avaient prévu d'emblée la possibilité d'une modification ultérieure.

Ainsi, il n'y a pas de révision proprement dite des conditions de travail du salarié et partant du contrat de travail en cas de simple mesure relevant du pouvoir de direction de l'employeur ou, lorsque le contrat de travail, le règlement intérieur, la convention collective, le statut ou l'usage prévoient eux-mêmes la possibilité d'apporter des modifications aux conditions initiales de travail telles qu'un changement d'attributions, un changement du lieu de travail ou un changement de l'horaire de travail.

Le chef d'entreprise bénéficie du pouvoir de direction et décide seul de la politique économique de son entreprise, de son organisation interne et il est en principe autorisé, en raison de son pouvoir de direction, à changer le salarié de service, à moins d'abuser de son droit. L'abus de droit est une faute dans l'exercice du droit, soit que le droit est exercé en outrepassant les conditions prévues à sa mise en œuvre, soit que le droit est exercé à des fins autres que celles en vue desquelles il a été reconnu, soit enfin que l'on s'en serve pour nuire à autrui.

Aux termes de l'article L.121-7 alinéa 3 du Code du travail, la résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11 (2) du Code du travail.

Ce n'est pas le simple refus d'accepter les nouvelles conditions de travail qui permet au salarié de mettre en œuvre le recours judiciaire prévu par l'article L.124-11 (2) du Code du travail, mais uniquement la rupture ou cessation des relations de travail qui résulte de ce refus d'acceptation.

Le refus d'acceptation de la modification n'étant soumis à aucune forme particulière, il peut en effet résulter tant de la démission du salarié de son poste de travail que de son refus de retourner au travail. Il faut et il suffit que le salarié qui refuse la modification substantielle de son contrat de travail exprime de façon non équivoque sa volonté de résilier celui-ci. Il appartient aux juges d'apprécier si la résiliation immédiate a été occasionnée par une faute de l'employeur donnant lieu à des dommages et intérêts (article L.124-10 (1) du Code du travail, respectivement si le salarié était autorisé par l'article L.124-10 à démissionner sans préavis (article L.124-6). (Cour d'appel, 13 octobre 2016, n° 42666 du rôle).

Une démission pour faute grave de l'employeur sera considérée comme étant un licenciement à l'initiative de l'employeur.

Au regard des principes ci-avant exposés, et des contestations des sociétés SOCIETE5.), il convient au préalable de se prononcer sur les tâches et responsabilités de PERSONNE1.) avant la notification du courrier des employeurs du 1<sup>er</sup> avril 2018.

Il importe de rappeler qu'aux termes du contrat de travail à durée indéterminée du 27 octobre 2015, conclu entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) ( SOCIETE2.)), les parties avaient prévu sous un intitulé « affectation » que « sans préjudice d'une autre affectation ultérieure en fonction des besoins de l'employeur, le salarié est engagé par l'employeur comme responsable adjoint département compliance ». L'avenant audit contrat conclu entre les sociétés SOCIETE1.) ( SOCIETE2.)) et SOCIETE3.) ( Luxembourg) a prévu sous un point 1. *Fonction « que le salarié est à partir du 01/04/2016 conjointement engagé par les Employeurs par un contrat global en qualité de Responsable Adjoint Département Compliance ».*

La Cour note qu'aucune pièce n'est versée qui décrit de manière précise et circonstanciée les tâches confiées à l'appelant en sa qualité de « responsable adjoint département compliance » ne figure parmi les pièces versées.

Par courrier des employeurs du 28 mars 2018, contenant entre autres, un avertissement formel de l'appelant en rapport avec des faits qui auraient eu lieu fin décembre 2017, PERSONNE1.) a été informé de ce que les employeurs avaient pris la décision de nommer PERSONNE1.) au poste de « *Senior Compliance-AML Expert* » à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018. Il résulte d'un courriel adressé par PERSONNE3.), chef compliance officer au sien de la société SOCIETE1.) ( SOCIETE2.)) à différentes personnes, dont PERSONNE1.), que « *l'organisation de l'équipe AML a été adaptée* » et qu'à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, « *l'équipe AML, KYC & suivi de l'activité client rapporte directement au responsable AML/ CTF, Mr PERSONNE2.)* ». Ledit courrier se réfère à un organigramme annexé audit courriel.

Il n'est pas contesté que la rémunération de l'appelante est restée identique après le 1<sup>er</sup> avril 2018. PERSONNE1.) n'invoque pas non plus un changement de ses horaires de travail. En l'absence de pièces complémentaires de nature à établir les tâches concrètes confiées à PERSONNE1.) avant et après le 1<sup>er</sup> avril 2018, le seul changement dans la dénomination des fonctions de « *responsable AML KYC & Monitoring* » en « *senior compliance AML* » ne justifie pas à lui seul que le nouveau poste comporte moins de pouvoirs et de responsabilités que le poste de « *responsable AML KYC &*

*Monitoring* ». L'organigramme, pour le surplus quasiment illisible est également insuffisant, au regard également de la clause inscrite dans le contrat de travail initial du salarié relative à une « autre affectation ultérieure », à défaut d'autres éléments de preuve, tels que des témoignages, afin de caractériser une modification essentielle d'une clause du contrat, voire des conditions de travail de PERSONNE1.) au sein des sociétés SOCIETE5.).

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, PERSONNE1.) n'a partant pas établi que son affectation nouvelle serait constitutive d'une modification essentielle d'une clause du contrat, voir des conditions de travail, ou d'un abus de droit de la part de ses employeurs.

L'ensemble des développements de PERSONNE1.) faits sur base de cet article sont partant à rejeter.

La Cour approuve encore le tribunal du travail d'avoir rejeté les demandes indemnitaires de PERSONNE1.), à savoir celle pour préjudice moral, pour préjudice matériel, pour indemnité compensatoire de préavis, et pour frais médicaux.

Concernant l'indemnité au titre de la rupture du contrat de leasing, évaluée à 3.774,29 €, l'appelant fait valoir qu'aucune disposition contractuelle ne serait de nature à faire obstacle à cette demande.

Les intimées renvoient à juste titre au point 4.7 de la « *Car Policy* » qui prévoit que « *le bénéficiaire est censé garder le véhicule commandé à sa disposition, aux conditions de la CP, pendant la durée d'utilisation prévue a priori, pour autant que le contrat de travail qui le lie à SOCIETE6.) reste en vigueur pendant cette période. Par conséquent, si, de son fait, la commande est annulée ou le terme de l'utilisation anticipé, le Bénéficiaire est tenu d'indemniser edR de tous coûts à supporter par elle au-delà du budget, notamment l'indemnité de rupture calculée par le Leaser* ».

La demande pour autant qu'elle se rapporte à l'indemnité au titre de la rupture du contrat de leasing est partant à rejeter.

Il est vrai que la demande en paiement de la somme de 4.000 € pour solde du bonus n'est pas liée à la rupture de la relation de travail entre parties, de sorte qu'il y a lieu de l'analyser.

Tel que relevé à juste titre par les intimées, le contrat de travail de PERSONNE1.) prévoit que « (...) *toutes les primes ou gratifications quelconques allouées, notamment en fin d'année, même de façon fixe, générale et permanente, ne font pas partie de la rémunération, mais conservent un caractère purement discrétionnaire, sans jamais*

*constituer une obligation pour l'employeur qui peut toujours et à tout moment les modifier ou les supprimer ».*

Le paiement du bonus étant en l'espèce laissé à la libre discrétion de l'employeur, la demande de l'appelant y relative est à rejeter.

L'appelant réclame en outre la somme de 29.600,68 € au titre de perte du plan de pension, en soutenant qu'en raison de la fin prématurée des relations de travail entre partie, il n'aurait pas pu atteindre la période de carence minimale de 36 mois qui lui aurait permis de bénéficier d'un régime complémentaire de retraite.

Les intimées renvoient à raison au document « *régime complémentaire de pension en faveur de personnel employé de la Banque Privée SOCIETE7.) (...)* », qui prévoit sous un titre « *affiliation* » en un point 2.2. « *que (...) les droits sont définitivement acquis dès que l'intéressé compte 3 années de service. (...)* », hypothèse qui n'est pas donnée en l'occurrence.

Cette demande est partant également à rejeter.

Le jugement entrepris est à confirmer quoique partiellement, pour d'autres motifs.

Au vu de l'issue du litige, c'est à juste titre que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure. Les employeurs réclament pour la première fois en appel une indemnité de procédure pour la première instance.

Cette demande, dont la recevabilité n'est pas critiquée par l'appelant est à rejeter, étant donné que les intimées n'ont pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC.

Au vu du sort réservé à l'appel, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour cette instance n'est pas fondée.

Celle des intimées est fondée, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais d'avocat qu'ils ont dû exposer en appel pour faire valoir leurs droits.

La Cour leur alloue une somme globale de 1.000 €.

**PAR CES MOTIFS**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

ledit non fondé,

**confirme** le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.)) et de la société anonyme SOCIETE3.) ( SOCIETE4.)) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.)) et à la société anonyme SOCIETE3.) ( SOCIETE4.)) une indemnité de procédure globale de 1.000 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de cette instance, avec distraction au profit de Maître Romain ADAM, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.