

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°15/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du trente janvier deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00050 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 Patrick KURDYBAN du 14 décembre 2022,

comparaissant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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,

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparaissant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 3 août 1999, PERSONNE1.) est entré au service de la société anonyme SOCIETE1.) avec effet au 15 septembre 1999, en qualité d'employé au service « *pricing/signalétique valeurs* ». Il est précisé dans ledit contrat de travail que « *l'employé sera classé dans le Groupe 3 de la Convention collective des employés de banque* ».

Ce contrat a fait l'objet de trois avenants datés des 30 mars 2012, 4 mars 2014, et 20 avril 2016.

Les deux premiers avenants ont trait à la modification de la rémunération de base mensuelle du salarié, tandis que l'avenant du 20 avril 2016 a trait à la modification aussi bien de la rémunération du salarié que de sa classification. L'avenant du 20 avril 2016 dispose en effet sous un titre « *classification* » que « *de part de ses fonctions et avec effet au 1^{er} janvier 2016, le salarié est classé hors Convention collective de travail des salariés de banque* ». Les modifications se rapportant au salaire de PERSONNE1.) ont été définies sous un titre « *rémunération* ».

Par requête déposée le 24 juin 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.)), (ci-après la société SOCIETE1.) ou la SOCIETE1.)), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir constater qu'il n'a pas le statut de cadre supérieur au sens de l'article L.162-8 du Code du travail, partant pour voir dire que toute disposition conventionnelle et/ou décision de l'employeur l'ayant soustrait aux effets de la convention collective de travail des salariés de banque est nulle et de nul effet ; voir constater que la convention collective de travail des salariés de banque s'applique et bénéficie au requérant tant avant qu'après le 1^{er} janvier 2016, voir ordonner que le salarié soit rattaché au groupe VI de la convention collective travail des salariés de banque et à voir condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, l'employeur en conséquence à lui payer les montants actualisés suivants :

- primes de conjoncture	26.931,00 €
- garantie conventionnelle liée à l'ancienneté	8.653,32 €

- différence de salaire entre la rémunération de base revenant au salarié du groupe VI et la rémunération de base réellement perçue	21.944,88 €
- heures supplémentaires	17.252,59 €
- prime de signature	575,00 €
- prime de fidélité	18.907,32 €
- augmentation de salaire due en cas de changement de groupe	4.616,66 €
- dommage moral	10.000,00 €
- arriérés de salaire équivalant à la valeur nette des chèques repas dont il aurait été injustement privé	10.368,00 €

ces sommes avec les intérêts légaux à partir du 24 juin 2019, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a encore demandé à voir enjoindre à la partie défenderesse de lui communiquer des fiches de salaire rectifiées se rapportant aux mois de janvier 2016 à mai 2019, les relevés des heures travaillées de 2016 à 2021, ainsi que les certificats de rémunération afférents aux années 2016 à 2019, dans un délai de 3 jours à compter du jugement à intervenir, le tout sous peine d'astreinte, et à voir condamner l'employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 € ainsi que la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE1.) a formulé une demande reconventionnelle en remboursement respectivement en compensation des bonus payés avec la prime de conjoncture dans la mesure où le tribunal ferait droit aux revendications indemnitaires de PERSONNE1.).

Par jugement contradictoire du 28 octobre 2022, le tribunal du travail a dit que la demande en paiement de la valeur nette des chèques repas formulée par PERSONNE1.) ne constitue pas une demande nouvelle, a dit que PERSONNE1.) revêt la qualité de cadre supérieur, et que la convention collective de travail des salariés de banque ne s'applique pas à PERSONNE1.).

Il a partant déclaré non fondées les demandes indemnitaires de PERSONNE1.), de même que sa demande tendant à la remise sous peine d'astreinte des fiches de salaire rectifiées et des certificats de rémunération, a rejeté les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure, a dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement, et a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 14 décembre 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement.

L'appelant conclut, par réformation, à voir dire qu'il ne revêt pas la qualité de cadre supérieur, que la clause intitulée « classification » de l'avenant du 20 avril 2016 du contrat de travail est nulle et qu'il appartient la société intimée, qui se prévaut du statut de cadre supérieur de l'appelant, d'en rapporter la preuve.

Il conclut, par réformation, à voir condamner la société intimée au paiement de 21.944,88 € au titre d'arriérés de salaire de base, 17.277 € au titre de primes de conjoncture, 8.653,32 € au titre de la garantie conventionnelle liée à l'ancienneté, 17.252,59 € au titre de paiement d'heures supplémentaires, 575 € au titre de prime de signature, 6.302,44 € au titre de prime de fidélité, 4.616,66 € au titre d'augmentation de salaire due en cas de changement de groupe, 10.000 € au titre de réparation du dommage moral, et 6.912 € au titre de chèques repas, tous ces montants augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

L'appelant demande encore à voir enjoindre à la société intimée de verser les décomptes mensuels des heures qu'il affirme avoir prestées dans le cadre de l'horaire mobile pour les années 2016, 2017, 2018 et 2019, sinon tout autre document servant à relever et à comptabiliser les heures travaillées. En cas de contestation par la société intimée visant l'évaluation des montants réclamés, l'appelant demande à voir nommer un expert calculateur. Il réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance, une indemnité de procédure de 4.500 € pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de la société intimée aux frais et dépens de l'instance.

La société intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) était un cadre supérieur, et qu'il lui aurait appartenu de rapporter la preuve contraire.

Au cas où la Cour devrait faire droit à la demande de PERSONNE1.) relative aux primes de conjoncture, la société intimée dit réclamer, à titre reconventionnel, le remboursement des bonus payés au salarié au cours des années 2016 à 2019, et sollicite la condamnation de l'appelant à lui payer la somme de 14.600 €, voire demande à voir ordonner la compensation de cette somme avec la somme de 17.277 € réclamée par le salarié au titre de primes de conjoncture. Elle demande en outre à voir déclarer irrecevable, sinon non fondée, la demande de l'appelant tendant à lui voir enjoindre à verser les décomptes mensuels, étant donné que ces documents n'existeraient pas. La demande tendant à voir instituer une expertise serait également irrecevable, sinon non fondée.

Aux termes d'un appel incident, la société SOCIETE1.) sollicite, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance, à laquelle il y aurait lieu d'ajouter une indemnité de procédure de 3.500 € pour l'instance d'appel.

Discussion

I) Quant à la prétendue qualité de cadre supérieur de PERSONNE1.)

Aux termes de son acte d'appel, PERSONNE1.) critique le jugement entrepris en ce qu'il n'a pas fait droit à ses demandes en règlement des montants réclamés. Ce serait à tort que le tribunal a retenu qu'il avait la qualité de cadre supérieur et qu'il était exclu du champ d'application de la convention collective.

L'appelant reproche en particulier au tribunal du travail d'avoir retenu qu'il lui appartenait de prouver qu'en réalité il ne remplit pas les conditions légales de l'article L.162-8 du Code du travail. Il conclut à voire dire que la clause de l'avenant au contrat de travail du 20 avril 2016 qualifiant l'appelant de « cadre supérieur », serait nulle en application de l'article L.162-8, §3, alinéa 5 du Code du travail, dès lors que les conditions légales inscrites à l'article L.162-8 ne seraient pas remplies dans son chef. Ce serait partant également à tort que le tribunal du travail a retenu qu'un salarié pouvait valablement accepter de revêtir un statut de cadre supérieur quand bien-même les conditions cumulatives de l'article L.162-8, §3, alinéa 3 du Code du travail ne sont pas remplies. PERSONNE1.) conteste en tout état de cause qu'il aurait accepté, expressément, ou tacitement son statut de cadre supérieur, aucune correspondance, voire aucun document contractuel de l'employeur ne faisant mention de la notion de cadre supérieur n'existant en ce sens. PERSONNE1.) ajoute que son employeur l'aurait alternativement considéré comme cadre supérieur ou comme salarié assujetti à la convention collective, sans cependant avoir modifié ses fonctions, respectivement ses salaires. Bien que sa fonction et son salaire soient restés identiques, la société intimée lui aurait proposé en novembre 2019 de le « réintégrer » dans le champ d'application de la convention collective et de l'indemniser à concurrence de 15.000 € pour les majorations de salaire non payées au titre de la prestation d'heures supplémentaires. Bien qu'il ait refusé cette proposition, la société SOCIETE1.) l'aurait « réintégré » dans la convention collective à partir du 1^{er} janvier 2020. L'appelant critique le tribunal du travail de ne pas avoir pris en considération ces circonstances qui seraient de nature à établir qu'il n'aurait pas le statut de cadre supérieur. Au regard de ces considérations, il appartiendrait à l'employeur de prouver son statut de cadre supérieur.

PERSONNE1.) estime par ailleurs que les critères de fond tels que définis à l'article L.162-8 (3) du Code du travail n'étaient pas réunis, étant donné qu'il n'aurait pas disposé d'une rémunération nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective, qu'il aurait été « soumis à des horaires de travail » et « n'aurait pas eu de pouvoir hiérarchique ».

La SOCIETE1.) fait valoir que si un salarié accepte, comme en l'espèce, d'être cadre supérieur, il s'opère un renversement de la charge de la preuve et il appartiendrait alors au salarié de prouver que les conditions légales de l'article L.162-8 du Code du travail ne sont pas remplies. La société intimée fait plaider que l'appelant aurait profité durant de nombreuses années d'une rémunération mensuelle nettement plus élevée que celle prévue par la convention collective de travail, d'une gratification importante ainsi que d'avantages en nature et d'un statut social différent dans l'entreprise, sans jamais s'être plaint de son statut de salarié non conventionné.

La Banque précise que lors de la négociation de la convention collective de travail des salariés de banque pour les années 2018 à 2020, les partenaires sociaux auraient complètement modifié les groupes de fonction avec effet au 1^{er} janvier 2020 en remplaçant l'ancienne méthode de classification des fonctions suivant six groupes de fonctions avec deux seuils, en un système à quatre niveaux. Au regard des nouvelles dispositions de la convention collective des salariés de banque 2018-2020, beaucoup de salariés, classés auprès de la société intimée comme étant hors convention collective, dont l'appelant, se seraient vu proposer en novembre 2019 la réintégration dans la convention collective des salariés de banque, avec une proposition d'arrangement transactionnel pour régler les revendications sur le passé. Cette proposition a été rejetée par PERSONNE1.).

La société intimée conteste l'ensemble des demandes de l'appelant. Elle soutient qu'avant la réforme de la convention collective de travail des salariés de banque, PERSONNE1.) serait à considérer comme un salarié engagé hors convention collective. Pour justifier cette argumentation, l'employeur se réfère à l'avenant au contrat de travail du 20 avril 2016 signé par les parties. Elle ajoute que dès son entrée en fonctions, l'appelant aurait touché un salaire brut de 95.000 €, qu'il aurait touché depuis 2016 une gratification annuelle importante en fin d'année, aurait disposé d'une voiture de fonction, avantage réservé à certains cadres, et aurait eu un large pouvoir de direction effectif.

Appréciation

Concernant la charge de la preuve de la qualité de cadre supérieur, il importe de rappeler les dispositions de l'article L.162-8 du Code du travail qui se lit comme suit :

« (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les applique à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.

(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de salaire des salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclus pour le personnel ayant le statut d'employé. Toutefois, les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective ou l'accord subordonné mentionnent les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée de travail et d'heures supplémentaires est applicable aux salariés ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent ».

Il en découle, sauf disposition contraire de la convention collective ou encore de l'existence d'une convention collective spécifique applicable aux seuls cadres supérieurs, hypothèses non remplies en l'espèce, que les conditions de travail et de rémunération des salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la convention collective.

En outre, il y a lieu de constater que l'article 1^{er} de la convention collective de travail des salariés de banque 2014-2016 exclut expressément de son champ d'application les cadres supérieurs visés par l'article L.162-8 du Code du travail.

Un salarié est ainsi à considérer comme relevant du statut de cadre supérieur, lorsqu'il dispose, notamment, d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective, d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, d'une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail.

En l'espèce, le tribunal du travail a rappelé à juste titre que ces conditions doivent être remplies cumulativement pour se voir attribuer la qualité de cadre supérieur.

En principe, il incombe à l'employeur qui excipe du statut de cadre supérieur d'un salarié, d'établir que les critères précités sont remplis dans le chef de ce salarié.

Cependant, lorsqu'un salarié accepte le statut de cadre supérieur, il lui incombe d'établir, en cas de contestation de sa part, qu'il exerce une fonction qui ne remplit pas les critères légalement prévus.

Il convient de rappeler qu'aux termes d'un avenant au contrat de travail du 20 avril 2016, signé par les représentants de la société SOCIETE1.) et PERSONNE1.), les parties ont convenu sous un intitulé « *classification* » que « *de part ses fonctions et avec effet au 1^{er} janvier 2016, le salarié est classé hors Convention collective de travail des salariés de banque* ».

Si l'article L.162-8 (3) alinéa 5 du Code du travail sanctionne de nullité une clause d'un contrat de travail qui qualifierait de cadre supérieur un salarié qui ne remplirait pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 de susdit article et ce malgré accord du salarié en ce sens, il n'a cependant pas pour effet, contrairement à l'argumentaire de PERSONNE1.), de mettre en échec le renversement de la charge de la preuve en cas d'un tel accord.

Le tribunal du travail a partant retenu à juste titre qu'en signant l'avenant du 20 avril 2016, PERSONNE1.) a marqué son accord

exprès à ce qu'il fasse désormais partie des cadres supérieurs et soit exclu du champ d'application de la convention collective.

Il n'incombe par conséquent pas à l'employeur SOCIETE1.), mais à PERSONNE1.), qui soutient que les conditions du statut telles que fixées à l'article L.162-8 (3), alinéa 3, du Code du travail, ne sont pas remplies, d'en rapporter la preuve (dans le même sens Cour d'appel, 19 avril 2007, n°30831 et 30833; Cour d'appel, 28 avril 2016, n° 41270 du rôle ; Cour d'appel, 17 février 2022, n° CAL- 2020-00655 du rôle ; Cour d'appel, 5 décembre 2024, n° CAL-2023-00051 du rôle).

Il convient encore d'ajouter qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que PERSONNE1.) ait manifesté un quelconque désaccord concernant sa qualité de cadre supérieur jusqu'au moment de l'introduction de sa requête le 24 juin 2019, soit plus de trois ans après la signature de l'avenant lui attribuant le statut de cadre supérieur, et que durant toute cette durée d'exécution de la relation de travail, PERSONNE1.) a nécessairement dû avoir connaissance et conscience qu'il était considéré comme cadre supérieur.

Concernant les conditions posées à l'article L.162-8 (3), alinéa 3, du Code du travail, - à savoir * un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective, * un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, * une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail - , le tribunal a rappelé à juste titre que ces conditions doivent être remplies cumulativement pour se voir attribuer la qualité de cadre supérieur.

Au regard des développements qui précèdent, il appartient en conséquence à PERSONNE1.) d'établir qu'il ne disposait ni d'une rémunération qui correspondait à celle d'un cadre supérieur, ni d'un véritable pouvoir de direction effectif, ni d'une indépendance dans son travail, ni d'une large liberté des horaires de travail (Cour d'appel, 9 février 2023, CAL-2021-00806 du rôle ; Cour d'appel, 9 mars 2023, CAL-2021-00901 du rôle ; Cour d'appel, 19 mai 2022, n° CAL-2020-00770 du rôle ; Cour d'appel, 17 février 2022, CAL-2020-00655 du rôle ; CA, 28 avril 2016, n° 41270 du rôle ; CA, 19 avril 2007, n°30831 et 30833).

L'appelant reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu, au vu du certificat de rémunération annuel pour l'année 2018 et du salaire annuel perçu pour cette année par un salarié conventionné relevant du groupe VI seuil 2, que la différence de salaire de 4.706, 90 € était minime. L'appelant insiste en outre pour dire que le quantum de 89.954,97 € du salarié conventionné correspondant à la rémunération annuelle d'un salarié conventionné relevant du groupe VI, seuil 2, comprend certes le 13^{ème} mois et les primes de conjoncture, mais

ferait fi des primes annuelles et autres gratifications, respectivement de toute prestation d'heures supplémentaires. Il ajoute que le mécanisme du salaire conventionné serait soumis à progression en raison des augmentations prévues par la convention collective au titre de l'ancienneté. L'appelant estime que « la Banque devrait verser la fiche de salaire 2018 d'un salarié engagé au groupe IV seuil 2 ».

Il demande en conséquence à voir dire, par réformation, que sa rémunération ne serait pas nettement supérieure à celle d'un salarié conventionné.

La société SOCIETE1.) compare le salaire touché par PERSONNE1.) en 2018 avec celui qu'aurait perçu un salarié conventionné appartenant au groupe VI, seuil 2. Elle se réfère au certificat de rémunération de PERSONNE1.) pour l'année 2018 duquel il résulterait que le salarié aurait touché une rémunération brute annuelle de 94.661,87 €, voire une rémunération brute annuelle « hors heures supplémentaires cadres », de 90.356,61 €, ce qui dépasserait largement la rémunération brute annuelle la plus élevée à laquelle un salarié conventionné appartenant au groupe VI, seuil 2 aurait pu prétendre, à savoir le montant de 89.954,67 €, dans lequel serait inclus le 13^{ème} mois et la prime de conjoncture maximale. Il y aurait encore lieu de tenir compte dans l'évaluation du quantum de la rémunération de PERSONNE1.) du véhicule de fonction mis à sa disposition par l'employeur.

La Cour constate que pour l'année 2018, la comparaison entre le total des rémunérations payées à PERSONNE1.) et celles payées à un salarié conventionné appartenant au groupe VI seuil 2, fait ressortir une différence en faveur de PERSONNE1.) de 4.907, 20 €, heures supplémentaires incluses et de 401,94 €, en excluant les dites heures supplémentaires.

Si l'appelant ne conteste pas qu'une voiture de fonction avait été mise à sa disposition, il résulte de l'avenant de la convention collective de travail des salariés de banque du 20 avril 2016 que la « *rémunération brute du salarié pour 40 heures hebdomadaires, composée selon les souhaits du salarié d'un salaire fixe payable 13 fois et d'un car leasing, est fixée à 82.095 € (à l'indice 775,17) proratisé au temps de travail* ». La Cour retient au regard de cette disposition que le leasing de la voiture de fonction était intégré dans la rémunération brute du salarié.

Il résulte de la fiche de salaire de l'appelant du mois de décembre 2016, qu'au cours de cette année, il a perçu une rémunération brute totale de 90.433,59 €, quantum dans lequel sont intégrés une gratification, le treizième mois et des heures supplémentaires. Suivant

la fiche de salaire du mois de décembre 2017, la rémunération brute totale de l'appelant pour l'année 2017 était de 89.794,09 €

Il résulte de ces mêmes fiches de rémunération qu'en 2016, PERSONNE1.) a touché une rémunération de base annuelle totale de 72.242,59 € et qu'en 2017, sa rémunération de base annuelle se chiffrait à 77.673,60 €

La société intimée fait valoir que pour l'année 2018, le salaire annuel de base d'un salarié conventionné appartenant au groupe VI, seuil 2 calculé sur 13 mois s'élevait à 85.152,66 € ($814,55 : 100 \times 794,54 / 814,40$).

Aux termes de l'article 23 D. de la Convention collective des salariés de banque 2014-2016, la rémunération de base d'un salarié couvert par ladite convention collective, appartenant au groupe VI (seuil 2), avait droit en 2016 à un salaire mensuel brut de base de 814,55 € indice 100, soit de 6.314,148 € (indice 775,17) soit de 82.084 € calculé sur 13 mois. Suivant la convention collective précitée, un salarié appartenant au groupe VI, seuil 2, engagé entre 1997 et 2001 a encore touché une prime de conjoncture de 4.016 €. Sa rémunération brute annuelle s'est partant chiffrée à 86.100 € en 2016.

En 2016, PERSONNE1.) a perçu une rémunération brute annuelle de 88.684,58 €, hors heures supplémentaires.

Il n'est pas soutenu que le système de rémunération tel que prévu par la convention collective de travail des salariés de banque 2014-2016 ait été modifié en 2017, de sorte qu'il convient de l'appliquer également pour 2017.

A partir du 1^{er} janvier 2017, la rémunération de base mensuelle d'un salarié couvert par ladite convention collective, appartenant au groupe VI (seuil 2) s'est évaluée à ($814,55 : 100 \times 794,54$) 6.471,92 € soit à 84.134,96 € par an, calculé sur 13 mois.

En 2018, compte tenu de la variation de l'indice avec effet au 1^{er} août 2018, (*note de la Cour* : ce salaire de base a été adapté en août 2018 à 6.634,91 euros), la rémunération annuelle brute de base d'un salarié conventionné était de 85.112,94 euros ($7 \times 6.471,92 + 6 \times 6.634,91$), et il touchait encore une prime de conjoncture de 4.418 € (*note de la Cour* : pour un salarié engagé en 1999), de sorte que son salaire annuel s'élevait au total à 89.530, 94 €. La Cour rappelle qu'en 2018, PERSONNE1.) a touché une rémunération brute annuelle de 90.356,61 €, hors heures supplémentaires.

Contrairement à ce qu'a retenu le tribunal du travail, la Cour retient, au vu des développements qui précèdent que PERSONNE1.) a

rapporté la preuve qu'en 2016, 2017 et 2018, son salaire n'était pas nettement supérieur à celui du salarié conventionné appartenant au groupe le plus élevé de la convention collective de travail des salariés de banque.

En conséquence, la vérification de l'existence ou non des autres critères déterminant le statut de cadre supérieur ne s'impose plus.

Il convient de retenir, par réformation, que PERSONNE1.) n'a pas le statut d'un cadre supérieur et que la convention collective de travail des salariés de banque lui est applicable.

II) Quant aux demandes formulées par PERSONNE1.)

La société SOCIETE1.) fait valoir que la Cour devrait analyser dans quelle mesure l'intégration du salarié dans la convention collective pourrait être rétroactive par rapport à l'arrêt à intervenir, respectivement par rapport à la date du dépôt de la requête en justice le 24 juin 2019 », sans tirer la moindre conséquence juridique de ce soutènement. Il n'y a partant pas lieu de s'y attarder.

La Cour se prononcera dans les développements qui font suivre sur le bien-fondé des demandes de PERSONNE1.).

A) Quant aux arriérés de salaire relatifs aux années 2016, 2017, 2018

PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme globale de 21.944,88 €, en principal, hors intérêts, dont 11.397,08 € pour l'année 2016, 5.810,27 € pour l'année 2017 et 4.737,53 € pour l'année 2018. A l'appui de sa demande, il argumente que suivant la convention collective de travail des salariés de banque, la rémunération annuelle devant lui revenir aurait été de 89.954,67 €

L'employeur résiste à cette demande. Il argumente que les calculs développés par le salarié aux pages 6,7 et 8 de l'acte d'appel ne seraient pas exacts et reproche à l'appelant d'avoir comparé des salaires annuels globaux, primes comprises, avec des salaires de base. Il argumente que PERSONNE1.) aurait chaque année, touché un salaire de base supérieur à celui d'un salarié appartenant au groupe VI, seuil 2. Il ajoute que « le seuil 2 n'est pas automatiquement alloué à tous les salariés du groupe VI ».

Appréciation de la Cour

Aux termes de ses développements relatifs à l'éventuelle qualité de cadre supérieur de l'appelant, la société SOCIETE1.) a toujours

comparé la rémunération perçue par PERSONNE1.) au cours des années 2016 à 2018 à celle d'un salarié conventionné appartenant au groupe VI, seuil 2 de la Convention Collective de travail des salariés de banque.

Il importe de relever que l'article 14 de la convention collective de travail applicable aux salariés de banque, la rémunération de base est définie comme étant *la « rémunération mensuelle telle qu'elle résulte de l'application des barèmes de la présente convention ainsi que les augmentations de salaire qui y sont imputées.*

Ne font pas partie de la rémunération de base la prime d'ancienneté, la prime de conjoncture et la prime de formation » (...).

La Cour tient à préciser que la rémunération est composée d'une rémunération de base à laquelle peuvent s'ajouter des avantages et accessoires. La rémunération de base se distingue par conséquent de la rémunération brute, dans laquelle sont intégrées, outre la rémunération de base, les accessoires telles que les avantages en nature, les primes et gratifications. Contrairement à ce que fait plaider la société intimée, il résulte des décomptes de rémunération versé en pièce n° 7 par l'appelant qu'en 2018, il a touché une rémunération de base de 78.482,55 €. En 2017, sa rémunération de base annuelle était de 77.673,60 € et en 2016, elle était de 72.242,59 €.

Il a été retenu dans les développements faits sous le point I) que pour l'année 2018, le salaire annuel de base du groupe VI, seuil 2 calculé sur 13 mois s'élevait à 85.152,66 €. En 2017, elle était de 82.084 € et en 2017, elle était de 84.134,96 €.

Au vu de la rémunération de base perçue par PERSONNE1.) au cours des années 2016 à 2018, sa demande relative aux arriérés de salaire est à déclarer fondée pour les montants suivants :

- 6.670,45 € (85.153 - 78.482,55) pour 2018
- 4.410,40 € (82.084 - 77.673,60) pour 2017
- 1.189,41 € (84.135 - 72.242,59) pour 2016

La demande de PERSONNE1.) est partant, par réformation, à déclarer fondée pour la somme de 12.270,26 € (6.670,45 + 4.410,40 + 1.189,41), hors intérêts.

B) Quant aux primes de conjoncture

Se référant à l'article 23 D.2 de la Convention collective applicable jusqu'en 2017 et à l'article 14 B.3 de la Convention collective applicable à partir de 2018, PERSONNE1.) conclut, par réformation, à se voir allouer les montants suivants :

- prime de conjoncture 2016	4.016,00 €
- prime de conjoncture 2017	4.016,00 €
- prime de conjoncture 2018	4.418,00 €
- prime de conjoncture 2019	4.827,00 €

soit la somme globale 17.277 €

En instance d'appel, bien que la société SOCIETE1.) ne critique pas le principe de cette demande, elle argumente que les primes de conjoncture réclamées par l'appelant seraient à compenser avec les gratifications qu'elle dit avoir réglées à PERSONNE1.) au cours des années 2016 à 2018, soit 5.500 € en 2016, 4.300 € en 2017 et 4.800 € en 2018. Elle estime qu'un salarié qui a touché une gratification ne saurait se voir allouer en sus une prime de conjoncture. Il serait « évident » que si PERSONNE1.) avait été considéré comme salarié conventionné, et qu'il aurait droit aux primes de conjoncture, il n'aurait « certainement » pas reçu les gratifications qu'il a touchées. Si la Cour devait faire droit à la demande de PERSONNE1.) relative aux primes de conjoncture, la société SOCIETE1.) dit réclamer à titre reconventionnel la condamnation de l'appelant à lui rembourser la somme de 19.000 € au titre des bonus touchés pour les exercices 2016, 2017, 2018 et 2019 (5.500 + 4.300 + 4.800 + 4.400).

Appréciation de la Cour

L'article 23 de la convention collective de travail des salariés de banque 2014-2016, applicable aux salariés de la société SOCIETE1.), ainsi que l'article 14 B.3 de la convention collective de travail des salariés de banque 2018-2020, prévoit le paiement d'une prime de conjoncture pour l'année 2016, respectivement les années 2018 et 2019.

L'avenant à la convention collective 2014-2016 à laquelle l'appelant se réfère pour réclamer la prime de conjoncture de 2017 ne figure pas parmi les pièces versées. La société intimée ne critique cependant pas que pour l'année 2017, la prime de conjoncture se chiffrait à 4.016 €.

PERSONNE1.) relevant de la classe VI des salariés conventionnés, il a acquis droit au paiement d'une prime de conjoncture pour les années 2016 à 2019. Le quantum de 17.277 € n'étant pas contesté par la société SOCIETE1.), il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.).

L'analyse de la demande reconventionnelle de la société intimée fera l'objet de développements séparés.

C) Quant à la prime de signature

PERSONNE1.) dit se référer à la convention collective des salariés de banque 2014-2016 ainsi qu'à l'avenant à ladite convention collective applicable à partir de 2017 pour solliciter la condamnation de son employeur à lui payer la somme globale de 575 € au titre de primes de signature (175 + 400 €).

La société intimée s'oppose à la demande.

La Cour constate que le paiement d'une prime de signature n'est pas prévu par la convention collective 2014-2016, tandis que l'avenant à cette convention collective auquel se réfère l'appelant pour réclamer la prime de signature relative à l'année 2017 ne figure pas parmi les pièces versées.

A défaut de justifier du bien-fondé de sa demande, celle-ci est à rejeter.

D) Quant à la garantie conventionnelle liée à l'ancienneté

PERSONNE1.) réclame, en application de l'article 23 A.4 de la convention collective de travail des salariés de banque, la somme globale de 8.653,32 € se décomposant comme suit :

- période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016 : 3.488,10 €
- période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017 : 2.860,32 €
- période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018 : 4.397,76 €

L'employeur conclut au rejet de cette demande, motif pris que le paiement de ces sommes ne serait pas prévu par la Convention collective pour les salariés de banque appartenant comme PERSONNE1.) au groupe VI, bénéficiant de la rémunération la plus élevée prévue par ladite Convention collective.

L'article 23 A. 4 de la Convention collective des salariés de banque applicable de 2014 à 2016, intitulé « *Garantie liée à l'ancienneté pour les groupes III à VI* », est rédigé comme suit :

« Il est garanti, pour chaque salarié concerné, une augmentation de sa rémunération de base, calculée à l'indice 100, de 15 EUR (ind. 100) sur une période de trois années. Toutes augmentations confondues entrant dans la rémunération de base, en dehors des augmentations linéaires, sont à imputer sur cette garantie »

Pour les années 2015 et 2016, la garantie liée à l'ancienneté ne s'applique pas pour les groupes III à VI.

A partir de l'année 2017, la garantie s'apprécie, annuellement, chaque 1^{er} janvier, rétroactivement sur une période de trois ans aussi longtemps que la rémunération de base au 31 décembre qui précède est inférieure au seuil 1 (...) ».

PERSONNE1.) étant un salarié conventionné, l'article 23 lui est applicable.

Pour l'année 2016, conformément à l'article 23.A.4 précité, la garantie ne s'applique pas pour les salariés du groupe VI.

Pour l'année 2017, la rémunération de base perçue par l'appelant était de 77.673,60 €. Celle d'un salarié conventionné relevant du groupe VI, seuil 1 était de 72.323,78 € (700,20 :100 x 794,54). Au regard de la disposition précitée, PERSONNE1.) ne saurait se voir allouer une garantie liée à l'ancienneté pour l'année 2017.

Pour l'année 2018, la Convention collective de travail des salariés de banque 2018-2020 indique que « *au 1^{er} janvier 2018, les échelons d'ancienneté, la garantie liée à l'ancienneté et la prime d'ancienneté ont été d'application conformément aux dispositions de la convention collective précédente* ». La rémunération de base perçue par l'appelant était de 78.482,55 €. Celle d'un salarié conventionné relevant du groupe VI, seuil 1 était de 73.297,21 € (33.380,21 + 39.917 = (700,20 :100 x 794,54x 6) + (700,20 :100 x 814,40x 7).

La demande de l'appelant est partant à rejeter.

E) Quant à la prime de fidélité

Se référant à l'article 14 de la convention collective de travail des salariés de banque 2018-2020, PERSONNE1.) réclame la somme de 6.302,44 € pour l'année 2019 au titre de prime de fidélité.

La société intimée ne prend pas position par rapport à cette demande.

Aux termes de l'article 14.C.4 de la convention collective de travail des salariés de banque 2018-2020, « *une prime de fidélité visant à récompenser la fidélité et la loyauté du salarié auprès de son employeur est instituée sur base du critère d'ancienneté. Elle se traduit par un paiement annuel calculé en fonction de l'ancienneté et en pourcentage de la rémunération de base* ».

Il est établi au regard d'un tableau reproduit à la page 21 de ladite convention collective, que la prime de fidélité pour l'année 2019 d'un salarié ayant une ancienneté de 16 années et plus, correspond à 85% de sa rémunération de base.

L'article 14 prévoit en outre « *que le montant maximum de la prime est limité à 755 € (indice 100). Le salarié dont le montant de la prime de conjoncture 2018 est supérieur au montant théorique de la prime de fidélité pour l'année en cours se voit attribuer le montant le plus élevé (...)* ».

Pour l'année 2018, le quantum de la prime de conjoncture devant revenir à PERSONNE1.) est de 4.418 €. Au regard de l'article 14 précité, le quantum maximum pouvant être alloué à l'appelant est de $755 : 100 \times 814,40 = 6.148,72$ €.

En l'absence de contestations de la part de la société intimée, ce montant est à allouer à PERSONNE1.).

F) Quant aux majorations pour heures supplémentaires

Se référant « aux demandes formulées dans le cadre de sa requête sur ce point », PERSONNE1.) conclut, par réformation, en ordre principal, à voir condamner son employeur à lui payer la somme globale de 17.252,59 € au titre d'heures supplémentaires se rapportant aux années 2016 à 2018.

En ordre subsidiaire, il demande à la Cour à voir « enjoindre à l'employeur de verser les décomptes mensuels des heures prestées par l'appelant dans le cadre de l'horaire mobile, relevés mensuels pour les années 2018, 2019, 2020 et 2021 que l'employeur ne lui aurait jamais remis ».

L'employeur conclut à l'irrecevabilité, sinon au rejet de la demande en injonction de pièces formulée à son égard, en raison de l'inexistence des relevés invoqués.

En l'absence de preuve, la demande en paiement serait à rejeter.

Appréciation de la Cour

Aux termes de son contrat de travail du 3 août 1999, PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'« *employé au service pricing/ signalétique valeurs* », pour un travail de 40 heures par semaine. Il est prévu que l'horaire normal « *pourra varier en fonction des besoins du service* ».

Dès lors qu'il est acquis en cause que PERSONNE1.) n'était pas à considérer comme cadre supérieur et que les dispositions de la convention collective de travail pour les salariés de banque lui sont applicables, il peut, en principe, prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

La Cour note ensuite que la convention collective de l'année 2014-2018 distingue dans un article 8 le « *travail supplémentaire* » du « *travail complémentaire* », du « *travail de dimanche et des jours fériés* », du « *travail de nuit* » ainsi que du « *travail du samedi* ».

Toujours suivant la convention collective, seules les prestations d'heures supplémentaires sont subordonnées outre les autorisations et procédures prévues par les dispositions légales, aux procédures internes aux banques.

Le document « *politique des heures supplémentaires* » versé par l'employeur indiquant « *date de révision 20 juin 2015, 7 juin 2017* », subordonne « *toutes heures supplémentaire* » à « *une demande préalable du manager à l'employé* » et à « *la justification a posteriori de la part de l'employé à l'aide du formulaire heures supplémentaires* ». La Cour retient que les mesures à respecter prévues par ledit document sont exigées ad probationem.

Si la prestation d'heures supplémentaires est autorisée en l'occurrence, il n'en reste pas moins que conformément à l'article 1315 du Code civil, il incombe au salarié, qui soutient avoir presté des heures supplémentaires, de prouver la réalité de ces heures de travail et le fait qu'elles ont été prestées à la demande de l'employeur et avec son accord.

En ce qui concerne la demande de l'employeur d'exécuter des heures supplémentaires, elle ne doit pas être expresse, mais elle peut résulter des circonstances de la cause.

En l'espèce, l'employeur conteste toute autorisation accordée au salarié relative à la prestation d'autres heures supplémentaires par le salarié, que celles mentionnées sur les fiches de salaire relatives aux années 2016, 2017 et 2018 auxquelles la Cour peut avoir égard.

Le salarié ne conteste pas non plus que les montants mentionnés sur les fiches de salaire relatives aux années précitées ne lui auraient pas été payés.

Il appartient au salarié de rapporter la preuve que le nombre des heures supplémentaires figurant sur les fiches de salaire versées aux débats ne correspondent pas à la réalité, et qu'il aurait avec l'accord et à la demande de son employeur presté d'autres heures supplémentaires au cours des années 2016 à 2018.

Force est de constater que cette preuve laisse d'être établie.

L'appelant se limite en appel à renvoyer à sa requête introductive d'instance et à réclamer un montant global au titre d'heures

supplémentaires sans développer davantage sa demande. Abstraction faite que la charge de la preuve quant à l'accord de l'employeur et quant à la prestation d'heures supplémentaires appartient au salarié, l'existence des « relevés mensuels pour les années 2018, 2019, 2020 et 2021 », contestée par la partie SOCIETE1.) n'est pas établie.

Il n'y a partant pas non plus lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en production forcée de ces pièces prétendument détenues par la société SOCIETE1.).

La demande de l'appelant relative au paiement d'heures supplémentaires est à rejeter.

Il n'y a pas non plus lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en institution d'une expertise, étant donné qu'aux termes de l'article 351 du NCPC, « *une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve* ».

G) Quant aux arriérés de salaire résultant du changement du groupe

PERSONNE1.) soutient que lors d'un changement de groupe, la rémunération mensuelle de base serait augmentée de 20 € (indice 100). Il affirme qu'après avoir été placé hors convention collective, sa réintégration dans le groupe VI du classement salarial s'analyserait en un changement de groupe.

Il réclame à chaque fois, la somme de 1.906,92 € pour les années 2016 et 2017, et de 802,88 € pour l'année 2018.

La convention collective de travail 2014-2016 prévoit sous un intitulé « *changements de fonctions entraînant un changement de groupe* », que « *lors d'un changement de groupe V vers le groupe VI, la rémunération de base sera augmentée d'un montant de 20 € (indice 100) »*

C'est à bon droit que la société intimée fait valoir, que les changements de groupe visés sont celles des salariés relevant de la Convention collective de travail des salariés de banque. PERSONNE1.) appartient au groupe le plus élevé de la Convention collective de travail des salariés de banque, de sorte qu'il n'a jamais eu changement de groupe au cours de l'année 2016. La demande pour autant qu'elle concerne cette année, n'est pas fondée.

Pour les années 2017 et 2018, à défaut de pièces justificatives, la demande de l'appelant est également à rejeter.

H) Quant aux chèques repas

Exposant ne pas avoir bénéficié au cours des années 2016 à 2019 des chèques repas évalués à 8 € par jour ouvré, PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner l'employeur à lui payer la somme globale de 6.912 €, pour les années 2016 à 2019.

L'argumentation de la société SOCIETE1.) consistant à dire que la convention collective de travail ne serait pas applicable à PERSONNE1.) est à rejeter au regard des développements qui précèdent relatifs à l'appartenance du salarié au groupe VI, seuil 2 de la convention collective.

La demande n'étant pour le surplus pas contestée dans son quantum, il y a lieu d'y faire droit.

I) Quant au dommage moral

PERSONNE1.) réclame, par réformation, une indemnité chiffrée à 10.000 € au titre d'indemnisation du préjudice moral subi du fait des agissements de l'employeur.

A l'appui de sa demande, il fait valoir que du fait de la non-application à partir du 1^{er} janvier 2016 de la convention collective de travail, il aurait subi un dommage moral. Il affirme avoir protesté, en vain, pendant des années contre le classement hors convention collective.

La SOCIETE1.) conteste le préjudice moral invoqué tant en son principe qu'en son quantum. Elle fait valoir que l'appelant n'aurait pas protesté contre son classement hors convention collective et lui reproche d'avoir « grassement profité » durant des années du fait d'avoir été classé comme cadre supérieur. Soutenant qu'il ne saurait être admis qu'un salarié cumule les avantages dont il a bénéficié tout au long des années en tant que cadre de la banque et aujourd'hui des sommes auxquelles il estime avoir droit d'après la convention collective, la Banque conclut au rejet de la demande de PERSONNE1.).

Il importe de rappeler que PERSONNE1.) a été classé comme cadre supérieur de la SOCIETE1.) suivant un avenant du contrat de travail daté du 20 avril 2016, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016. L'affirmation de l'appelant qu'il aurait à plusieurs reprises contesté la décision de l'employeur ne résulte d'aucun élément probant du dossier et reste par conséquent à l'état de pure allégation.

La première manifestation expresse de PERSONNE1.) de son désaccord quant à la décision de l'employeur de le sortir de la

Convention collective de travail des salariés de banque n'est intervenue qu'après plus de trois ans, avec le dépôt, le 24 juin 2019, d'une requête devant la juridiction du travail de Luxembourg.

Pendant près de trois ans et demi, PERSONNE1.) n'a donc pas contesté la décision de l'employeur du 20 avril 2016 de le classer hors convention collective.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, la Cour retient que PERSONNE1.) n'a pas rapporté la preuve que l'attribution du statut de cadre supérieur et, par voie de conséquence, la non-application de la Convention collective à partir du 1^{er} janvier 2016, lui a effectivement causé un préjudice moral.

Sa demande de ce chef est partant à déclarer non fondée.

J) Conclusion

Au vu des développements qui précèdent, la demande principale de PERSONNE1.) est à déclarer fondée, par réformation, pour la somme de 42.607,98 € (12.270,26 + 17.277 + 6.148,72 + 6.912).

II) Quant à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) conclut, par réformation, à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer la somme de 19.000 €, voire de 14.600 € au titre de remboursement des bonus payés au cours des années 2016, 2017 et 2018. Il conclut à voir compenser la somme devant lui revenir avec les montants réduits à PERSONNE1.). Elle argumente que si l'appelant avait été considéré comme salarié conventionné, il aurait eu droit aux primes de conjoncture et n'aurait « certainement pas reçu les gratifications qu'il a touchées au cours des années précitées ». Il devrait en conséquence être condamné à rembourser les sommes de 14.600 € (5.500 + 4.300+ 4.800) reçues au titre de gratifications de 2016 à 2018.

PERSONNE1.) résiste à la demande. Il fait valoir que le versement de primes et bonus ne serait pas lié au statut de cadre supérieur d'un salarié. La SOCIETE1.) verserait également des gratifications aux salariés conventionnés en sus des primes de conjoncture.

Au vu des développements de la SOCIETE1.), la Cour retient que celle-ci réclame implicitement mais nécessairement la répétition des sommes que PERSONNE1.) aurait indûment perçues.

La société SOCIETE1.) justifie au vu des décomptes de rémunérations des mois de mars des années 2016, 2017 et 2018 avoir

versé à PERSONNE1.) les montants de 5.500 €, 4.800 € et 4.300 € au titre de « *bonus* ».

Aux termes de l'article 1376 du Code civil, « *celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû, s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu* ».

Contrairement à l'action de in rem verso, l'action en répétition de l'indu n'est pas subsidiaire. Il appartient au demandeur de l'action en répétition de l'indu d'établir que les conditions de la répétition sont remplies. La répétition exige d'abord un paiement, c'est-à-dire la remise d'une chose ou d'une somme d'argent, ou encore, ce qui revient au même l'inscription dans un compte utilisé comme instrument de règlement. Elle exige que la chose payée ne soit pas due.

En cas de répétition de l'indu objectif, la preuve d'une erreur du solvens n'est pas exigée. Celui-ci n'a d'autre preuve à rapporter que celle de l'existence d'un paiement indu, c'est-à-dire d'un paiement sans cause. Si l'erreur n'est pas une condition de la répétition de l'indu objectif, elle constitue cependant une preuve efficace en la matière. Le solvens qui prouve avoir payé par erreur établit tout à la fois que son paiement n'est justifié ni par un titre légal ou préexistant, ni par un acte juridique accompli au moment du paiement. Il prouve ainsi que toutes les conditions de la répétition sont réunies (Cour d'appel, 26 juin 2013, Pas.36, p.362).

Ces principes exposés, il appartient en l'occurrence à l'employeur, demandeur à l'action en répétition de l'indu, de justifier que les conditions de la répétition sont remplies.

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir reçu pour la période de 2016 à 2018, période au cours de laquelle il a été classé hors convention collective, paiement de la somme de 14.600 € au titre de « *bonus* ».

L'affirmation de l'employeur que le paiement de bonus n'aurait été réservé qu'aux seuls cadres supérieurs est contredite par le contrat de travail du salarié du 3 août 1999 qui mentionne que « *toutes les primes ou gratifications quelconques allouées (...) conservent un caractère purement bénévole (...)* ». Elle est encore contredite par la Convention collective de travail des salariés de banque applicable pour la période allant de 2014 à 2016, qui définit aux pages 29 et 30 l'évolution du salaire liée au mérite, étant précisé que « *pour les salariés ayant atteint ou dépassé le seuil 2, le mérite leur sera distribué sous forme de prime unique non-récurrente au mois de janvier* ».

Il résulte toutefois de l'article 23.D. intitulé « *rémunérations pour l'année 2016* » point d. intitulé « *augmentations salariales* » de cette

même convention collective, qu'au « 1^{er} janvier 2016, il n'y a pas d'enveloppe globale réservée à la transposition du mérite dans la rémunération (article 23.A.3.b) pour les groupes I à VI ». L'appelant PERSONNE1.) n'aurait par conséquent pas bénéficié d'une gratification liée au mérite en 2016 si l'employeur ne l'avait pas classé hors cadre.

Il s'ensuit que la SOCIETE1.) est fondée à réclamer à PERSONNE1.) le remboursement de la prime lui allouée en 2016, soit la somme de 5.500 €

Pour les années 2017 et 2018, l'employeur ne justifie pas, sur base des pièces auxquelles la Cour peut avoir égard, d'un paiement indu au profit de PERSONNE1.). En effet, si pour l'année 2017, aucune convention collective de travail applicable aux salariés de banque n'est versée, l'extrait de la Convention collective applicable pour la période allant de 2018 à 2020 ne contient aucune disposition analogue à celle inscrite à l'article 23.D.d. précitée dans la Convention collective en vigueur de 2014 à 2016.

L'employeur n'ayant pas rapporté la preuve de paiements indus pour les années 2017 et 2018, la demande de la SOCIETE1.) pour autant qu'elle concerne ces années n'est pas fondée.

IV) Conclusion

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la demande principale de PERSONNE1.) est fondée pour la somme de 42.608 €, tandis que la demande reconventionnelle de la société intimée est fondée pour 5.500 €.

Conformément aux conclusions de la SOCIETE1.), il y a lieu de procéder à la compensation entre les deux créances réciproques et de condamner la société intimée à payer à PERSONNE1.) la somme de 37.108 € avec les intérêts au taux légal, à partir du 24 juin 2019, date de la requête en justice, jusqu'à solde.

V) Quant aux demandes accessoires

La société SOCIETE1.) ayant succombé à la plupart de ses moyens et prétentions, il y a lieu de la condamner aux frais et dépens des deux instances. Dans ces conditions, elle ne saurait se voir allouer des indemnités de procédure, ni pour la première instance, ni pour l'instance d'appel.

Il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) les frais d'avocat qu'il a dû déboursier en première instance et en instance

d'appel. La Cour lui alloue, pour chaque instance une indemnité de procédure de 2.000 €

L'appel de PERSONNE1.) est partiellement fondé.

PAR CES MOTIFS

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

dit l'appel partiellement fondé,

réformant :

dit que la convention collective de travail des salariés de banque s'applique à PERSONNE1.) avec effet à partir du 1^{er} janvier 2016,

dit fondée la demande principale de PERSONNE1.) pour la somme globale de 42.607,98 €,

dit fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.) pour la somme de 5.500 €,

après compensation, condamne la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme 37.107,98 € avec les intérêts au taux légal à partir du 24 juin 2019, date de la requête en justice, jusqu'à solde,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 € pour la première instance,

confirme le jugement entrepris dans sa disposition qui a dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.) en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de cette instance avec distraction au profit de Maître Frédéric KRIEG, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.