

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 18 FEVRIER 2020**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Gabriel LA TERZA	Assesseur - employeur
Donato BEVILACQUA	Assesseur - salarié
Alix GOEDERT-HEISCHBOURG	Greffière

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

A),

demeurant à B- (...), ayant élu domicile en l'étude de Maître Samira BELLAHMER, avocat à la Cour, demeurant à L- 3490 Dudelange, 24-26, rue Jean Jaurès,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Samira BELLAHMER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Dudelange

E T:

**la société anonyme BQUE1) LUXEMBOURG s.a.,
(anciennement dénommée BQUE1') Luxembourg),**

établie et ayant eu son siège social à L-(...), ayant été inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro B (...) et ayant été radiée le 31 décembre 2016 suite à une fusion-absorption entreprise avec la société anonyme de droit français BQUE1) FRANCE s.a., établie et ayant son siège social à F- (...), inscrite au RCS de Paris sous le numéro (...), ayant repris l'ensemble de l'actif et du passif de BQUE1) LUXEMBOURG s.a., par l'intermédiaire de sa succursale luxembourgeoise BQUE1), Luxembourg Branch, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro B (...),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Pierre ELVINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS:

Les faits et rétroactes de l'affaire sont à suffisance de droit retenus dans un jugement du 21 mai 2019, rép. fisc. n° 1690/19.

La continuation des débats était fixée à l'audience publique du 11 juin 2019. Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 14 janvier 2020. Maître Assia BEHAT comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Pierre ELVINGER représenta la partie défenderesse

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été reporté, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Revu le jugement no 1690/19 rendu par le Tribunal du Travail en date du 21 mai 2019.

I. Quant à la prescription de la demande en paiement de la prime de conjoncture pour l'année 2015

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande actuellement la somme de (4.338.- € - 2.552,48 € =) 1.785,52 €, sinon la somme de (3.347.- € - 2.552,48 € =) 794,52 €, à titre de solde de la prime de conjoncture pour l'année 2015.

Il fait valoir que cette demande est recevable alors qu'il se serait dans sa requête du 8 février 2018 réservé le droit d'augmenter sa demande en cours d'instance et que cette dernière ne serait eu égard à sa requête qui vaudrait interruption de la prescription pas prescrite.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir que la prime est fixée au moment de la requête et « si un surplus était redu, on aurait dû le demander dans la requête ».

Elle fait ainsi valoir que la demande doit être fixée au jour des plaidoiries suivant ce qui a été retenu dans la requête pour retenir que le montant différentiel actuellement réclamé par le requérant à titre de sa prime de conjoncture pour l'année 2015 est prescrit.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le montant de cette prime était clair et déterminable dans le cadre de la convention collective, de sorte que son ancien salarié aurait pu le chiffrer de manière exacte dans sa requête.

B. Quant aux motifs du jugement

Or, si le requérant a pu augmenter sa demande en paiement d'une prime de conjoncture pour l'année 2015 à l'audience du 30 avril 2019, l'augmentation d'une demande contenue dans la requête formulée à l'audience ne constituant pas une demande nouvelle au sens de l'article 53 du nouveau code de procédure civile, la demande en paiement de cette prime de conjoncture se trouve cependant tel que retenu dans le prédit jugement du 21 mai 2019 prescrite pour la période antérieure au 8 février 2015.

II. Quant à la qualité de cadre supérieur du requérant

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant, qui maintient ses moyens tels qu'ils ont été exposés dans sa requête du 8 février 2018 et dans le prédit jugement du 21 mai 2019, se réfère encore sur l'article L.162-8 du code du travail pour retenir que le salarié doit remplir deux conditions cumulatives pour pouvoir être considéré comme cadre supérieur, à savoir qu'il doit disposer d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective et qu'il doit disposer d'un pouvoir de direction dans l'entreprise.

Il soutient à ce sujet qu'il appartient à la partie défenderesse de prouver qu'il a revêtu la qualité de cadre supérieur, ce qu'il serait resté en défaut de faire.

Il fait à titre subsidiaire valoir qu'il a démontré qu'il n'a ni disposé d'un salaire nettement supérieur à celui des autres salariés, ni n'a eu un pouvoir de direction effectif dans la société pour conclure qu'il n'y a pas revêtu la qualité de cadre supérieur.

Le requérant fait en premier lieu valoir à ce sujet qu'il a touché un salaire nettement inférieur à celui d'un salarié placé sous la convention collective et que son salaire a même baissé chaque année de 2001 à 2008.

Il verse à l'appui de cette affirmation le tableau suivant :

- Différence de salaire 2015 par rapport au groupe VI (échelon le plus élevé de la convention)

GRUPE	coeff	conv collective	salaire brut	Mois	annuel Brut
CONVENTION 2015					
III	8,2634	579,93	4792,1936	13	62298,516
VI	8,2634	814,55	6730,9525	13	87502,382
	salaire payé		5104,95	13	66364,35
	Différence brut		1626,0025	13	21138,032

Le requérant fait ainsi en premier lieu exposer à ce sujet qu'il a à son départ à la retraite touché le salaire mensuel de 5.104,95 €.

Il soutient ensuite que son salaire doit être comparé à celui d'un salarié qui fait partie du groupe VI de la convention collective pour en déduire que son salaire a été nettement inférieur à celui d'un salarié tombant dans ce groupe.

Il fait ainsi valoir que le salaire mensuel d'un salarié du groupe VI se chiffre à la somme de 6.730,9525 € alors que le sien ne se serait chiffré au moment de son départ à la retraite qu'à la somme de 5.104,95 €.

Il soutient en effet qu'il faut bien le comparer à un salarié du groupe VI de la convention collective alors que la partie défenderesse se serait dans son courrier du 31 mai 2016 également référée à ce groupe pour lui refuser l'application de la convention collective.

Le requérant fait ensuite valoir que même s'il devait comme le fait valoir la partie défenderesse être comparé à un salarié du groupe III de la convention collective, il n'a pas touché un salaire nettement supérieur à ce salarié.

Il fait en effet valoir que le salaire mensuel d'un salarié du groupe III de la convention collective se chiffre d'après la convention collective à la somme de 4.792,1936 €.

Il se base ainsi sur l'arrêt de la Cour d'appel du 21 avril 2016, numéro 40904 du rôle, pour retenir que la différence de son traitement annuel et celui d'un salarié tombant sous le régime de la convention collective, qui serait inférieure à 10.000.- €, ne permet pas de conclure qu'il disposait d'une rémunération nettement plus élevée.

Le requérant fait ensuite valoir qu'il résulte des pièces versées qu'il n'a pas eu un pouvoir de direction dans la banque.

Il fait ainsi valoir qu'il a seulement été un collaborateur dans le service au même titre que les autres salariés.

Il donne ainsi à considérer qu'il résulte de sa job description qu'il a été l'assistant du manager.

Le requérant fait ensuite valoir qu'il a été soumis à des évaluations annuelles et qu'il devait ainsi rendre chaque année compte à ses supérieurs hiérarchiques.

Le requérant fait ensuite valoir qu'il ne pouvait pas organiser son temps de travail.

Il fait ainsi valoir qu'il devait pointer ses heures de travail et que s'il oubliait de pointer, on lui faisait remarquer qu'il n'avait pas respecté son temps de travail obligatoire.

Le requérant fait finalement valoir que sa présence n'était pas indispensable pour assurer le fonctionnement et la surveillance de la banque.

Il donne ainsi à considérer qu'il n'a pas été le supérieur hiérarchique du service mais un simple collaborateur.

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'il n'avait aucun pouvoir de signature.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a eu qu'un pouvoir de signature de type B.

Le requérant conclut partant qu'il n'a pas été cadre supérieur dans la banque.

La partie défenderesse fait valoir que la question posée par le tribunal dans son jugement du 21 mai 2019 quant à la présence indispensable du salarié dans une entreprise n'a pas de raison d'être.

Elle fait valoir qu'il y a une discordance entre l'article L.211-3 du code du travail et l'article L.162-8 du même code et qu'il faut pour apprécier si un salarié à la qualité de cadre supérieur dans une entreprise uniquement prendre en considération l'article L.162-8 de ce code qui seul donnerait la définition de cadre supérieur.

Elle fait ainsi valoir que l'article L.211-3 du code du travail rajouterait une condition quant à la présence indispensable du salarié, condition qui n'aurait aucune raison d'être.

Elle fait en effet valoir que tous les salariés de l'entreprise sont indispensables au fonctionnement de cette dernière.

La partie défenderesse soutient ensuite que le requérant a bien été cadre supérieur au sein de la banque alors qu'il aurait avant son départ à la retraite bénéficié d'une rémunération nettement plus élevée que celui des salariés couverts par la convention collective et appartenant au même groupe.

Elle compare à cet effet le salaire touché par le requérant au moment de son départ à la retraite au salaire d'un salarié tombant dans le groupe III de la convention collective.

Elle soutient quant à elle que le salaire touché par un salarié du groupe III se chiffre à la somme de 4.495,44 €.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le requérant a eu une large liberté concernant l'organisation de ses heures de travail.

Elle dit maintenir à ce sujet son offre de preuve relative au télétravail.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant a également disposé d'un pouvoir de direction effectif, ainsi que d'une large indépendance dans l'organisation de son travail.

Elle renvoie à la description du poste du requérant pour retenir qu'il a été « responsable de zone ».

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que le requérant a disposé d'un pouvoir de signature de type « B » lui permettant de signer des ordres de transfert de parts de fonds dans le cadre de son activité.

B. Quant aux motifs du jugement

a) Quant à la définition de cadre supérieur

Aux termes de l'article L.162-8 du code du travail :

« (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 conclu pour le personnel ayant le statut de salarié.

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'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire 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 du travail et d'heures supplémentaires, est applicable aux salariés qui ne remplissent pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent. ».

D'après l'article L.211-3 du code du travail, les dispositions du titre relatives à la durée du travail ne sont pas applicables aux personnes occupant un poste de direction effective, ainsi qu'aux cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance.

En outre, aux termes de l'article L.211-27(5) du code du travail :

« Les conditions de salaire des heures supplémentaires visées aux paragraphes (1) à (4) ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Sont considérés comme cadre supérieurs au sens du présent chapitre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire 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 contrainte dans les horaires ».

Il découle à la lecture de ces dispositions légales que la définition de cadre supérieur pour l'application de l'article L.162-8 du code du travail et celle de cadre supérieur pour l'application des articles L.211-3 et L.211-27(5) du code du travail sont en fait identiques, la

présence indispensable du cadre supérieur pour assurer le fonctionnement et la surveillance de l'entreprise faisant en fait partie du pouvoir de direction dont le cadre supérieur est attributaire.

Le moyen de la partie défenderesse suivant lequel l'article L.211-3 du code du travail rajouterait une condition supplémentaire à l'article L.162-8 du code du travail doit partant être rejeté.

b) Quant à la charge de la preuve de la qualité de cadre supérieur

L'employeur, excipant du statut de cadre supérieur de son salarié, doit en principe établir que le salarié exerce en son sein des fonctions dirigeantes de cadre supérieur, rémunérées de façon nettement plus élevée que celles d'un employé tombant sous le champ d'application de la convention collective.

Il a toutefois été retenu que si le salarié accepte expressément de faire partie des cadres supérieurs, il y a un renversement de la charge de la preuve et il appartient alors au salarié de prouver qu'il exerce une fonction ne remplissant pas les critères d'un cadre supérieur tel que défini par l'article L.162-8 du code du travail.

Or, il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a depuis les années 2001/2002 considéré le requérant comme étant un cadre supérieur de la banque.

En date du 1^{er} janvier 2002, suite à une nomination courant 2001 de « manager de l'équipe Securities Control », le requérant a ainsi été qualifié de salarié cadre hors convention.

Avant son départ à la retraite en 2015, le requérant avait la fonction de « Funds Execution Support Assistant Team Manager » et avait pour mission d'assurer le bon fonctionnement de son équipe.

S'il ne résulte certes d'aucun document, et notamment d'un avenant au contrat de travail, que la partie défenderesse a informé le requérant de cette nouvelle qualification, ce dernier ne pouvait en l'espèce pas l'ignorer.

Il ne pouvait en effet pas ignorer que la partie défenderesse avait changé son statut en 2002 alors qu'il n'a certainement plus continué à bénéficier de tous les avantages de la convention collective de travail des salariés de banque à partir de sa promotion.

Or, il a continué à travailler pour la banque depuis 2002 pendant plus de dix ans sans contester expressément la décision de son employeur du 1^{er} janvier 2002.

La première pièce produite par le requérant concernant sa demande en réintégration dans la convention collective date du 17 mars 2016.

Le tribunal de ce siège note d'ailleurs que dans ce courrier du 17 mars 2016, le requérant ne fait pas état du fait qu'il n'a pas été informé de son passage hors convention collective, mais il fait valoir que ce passage « hors convention » en 2002 n'était pas justifié.

Il faut donc retenir que la première manifestation expresse du requérant de son désaccord quant à la décision de la partie défenderesse de le sortir de la convention collective n'est intervenue qu'après plus de dix ans.

Dès lors, faute d'avoir préalablement contesté la décision de la partie défenderesse du 1^{er} janvier 2002, il faut supposer que le requérant a accepté les nouvelles conditions que la partie défenderesse lui a appliquées.

Il n'appartient partant au vu des considérations qui précèdent plus à la partie défenderesse, mais au requérant, qui soutient que son salaire ne correspondait pas à celui d'un cadre supérieur et qu'il n'avait en réalité jamais bénéficié d'un véritable pouvoir de direction effectif, d'en rapporter la preuve.

c) Quant à la preuve par le requérant qu'il n'a en réalité pas revêtu la qualité de cadre supérieur

Etant donné que les conditions relatives à la qualité de cadre supérieur sont cumulatives, il suffit que le requérant prouve que son salaire ne correspondait pas à celui d'un cadre supérieur.

Les parties au litige sont en désaccord sur le point de savoir si le requérant doit être comparé à un salarié tombant dans le groupe III de la convention collective ou à celui d'un salarié tombant dans le groupe VI de la convention collective.

Il résulte des éléments du dossier, et notamment du courrier de la partie défenderesse du 31 mai 2016, que la banque a elle-même comparé le salaire du requérant à celui d'un employé du groupe de fonction VI.

Or, quel que soit finalement le groupe à retenir, le requérant a démontré que son salaire ne correspondait pas à celui d'un cadre supérieur.

Ainsi, à supposer que le salaire du requérant doive être comparé à celui d'un salarié du groupe VI, le salaire annuel du requérant (66.364,35 €) a été nettement inférieur à celui d'un salarié placé dans le groupe VI de la convention collective (87.502,382 €).

A supposer par contre que le salaire du requérant doive être comparé à celui d'un salarié du groupe III, le salaire annuel du requérant (66.364,35 €) n'a pas été nettement plus élevé à celui de ses collègues conventionnés (62.298,516 €).

Il doit encore en être décidé ainsi même si on retient les chiffres avancés par la partie défenderesse qui soutient que salaire mensuel touché par un salarié appartenant au groupe III se serait chiffré à la somme de 4.495,44 €, soit à la somme annuelle de 53.945,28 €.

Il résulte partant des considérations qui précèdent que le requérant n'a pas été cadre supérieur au sein de la partie défenderesse, de sorte que la convention collective de travail des salariés de banque devait lui être appliquée.

III. Quant aux demandes pécuniaires

a) Quant à la demande en paiement d'heures supplémentaires

1. Quant au moyens des parties au litige

Le requérant demande actuellement à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.762,42 € à titre d'heures supplémentaires qu'il aurait prestées pour la partie défenderesse du 8 février au 31 décembre 2015.

Il fait valoir à l'appui de cette première demande qu'il a presté ces heures supplémentaires avec l'accord de la partie défenderesse.

Il renvoie à l'attestation testimoniale de **T1**) et à son journal mensuel pour l'année 2015 pour retenir que la partie défenderesse a tacitement accepté la prestation d'heures supplémentaires.

Il fait ainsi en premier lieu valoir qu'il n'a en raison de l'augmentation du volume du travail pas eu d'autre choix que de prester des heures supplémentaires et que la partie défenderesse a de ce fait tacitement accepté qu'il preste des heures supplémentaires devenues indispensables au vu de l'augmentation du volume de son travail.

Le requérant fait encore valoir que la partie défenderesse n'a pas non plus contesté ses relevés de pointage mettant en compte les heures supplémentaires qu'il a prestées, de sorte qu'il les aurait une fois de plus tacitement acceptées.

Le requérant formule à titre subsidiaire une offre de preuve par l'audition du témoin **T1**) afin de prouver sa version des faits.

En ce qui concerne le quantum de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, le requérant fait valoir qu'elle accepte le montant de 5.762,42 € que la partie défenderesse admettrait à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la demande devait être déclarée fondée dans son principe.

La partie défenderesse conteste la première demande du requérant dans son principe et dans son montant.

Elle fait en premier lieu valoir que le requérant n'établit pas qu'il a presté des heures supplémentaires à sa demande.

Elle fait encore valoir qu'il ressort de l'attestation testimoniale de **T1**) que les heures supplémentaires n'étaient pas ouvertement autorisées par la banque.

La partie défenderesse fait à titre subsidiaire valoir que le requérant ne saurait en tout état de cause que réclamer le montant de 5.762,42 € à titre d'heures supplémentaires qu'il aurait prestées pour la banque du 8 février au 31 décembre 2015 pour demander ensuite l'institution d'une expertise afin de calculer le montant de heures supplémentaires qui seraient encore redu à son ancien salarié.

La partie défenderesse demande finalement le rejet de l'offre de preuve formulée par le requérant alors qu'elle ne serait ni pertinente, ni concluante.

2. Quant aux motifs du jugement

Il appartient au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail.

Il ne suffit pas que le salarié réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

Or, il résulte des éléments du dossier, et notamment du « journal mensuel » de l'année 2015, que le requérant a dû pointer ses heures de travail et qu'il a presté des heures supplémentaires.

Il est ainsi constant en cause que les heures de travail ont été enregistrées par des pointeuses.

Normalement, un employeur vérifie régulièrement à la fin de chaque mois les fiches de pointage des employés, si ce n'est pour vérifier si les heures de travail obligatoires ont été prestées.

Dans le cadre de cette vérification, l'employeur constate nécessairement des prestations d'heures au-delà du temps de travail normal.

Dans le cas du requérant, le nombre d'heures dépassant le cadre normal a été important au point que la partie défenderesse a nécessairement dû s'en rendre compte.

Il aurait appartenu à la partie défenderesse d'avertir le requérant que ces heures sont prestées de sa propre initiative et ne seront pas rémunérées et qu'il devra impérativement se tenir au plan de travail normal et ne pas dépasser les heures de travail prévues au contrat de travail.

A défaut pour la partie défenderesse d'avoir contesté les fiches de pointage du requérant, elle a tacitement accepté la prestation par son ancien salarié d'heures supplémentaires et elle doit partant les lui rémunérer actuellement.

Etant donné que la partie défenderesse a à titre subsidiaire fait valoir que le requérant pouvait tout au plus réclamer le montant de 5.762,42 € à titre d'heures supplémentaires pour la période allant du 8 février au 31 décembre 2015 et que le requérant a accepté ce montant, il y a sans faire droit à la demande en institution d'une expertise lieu de déclarer la première demande du requérant fondée pour le prédit montant de 5.762,42 €.

b) Quant à la demande en paiement d'une prime de conjoncture

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de $(4.338.- \text{ €} - 2.552,48 \text{ €}) = 1.785,52 \text{ €}$ à titre de solde de la prime de conjoncture pour l'année 2015, sinon à titre subsidiaire le montant de $(3.347.- \text{ €} - 2.552,48 \text{ €}) = 794,52 \text{ €}$ à titre de solde de cette prime, suivant qu'il tombe dans le groupe III ou VI de la convention collective de travail des salariés de banque.

La partie défenderesse conteste cette demande dans son montant en soutenant qu'un expert doit expliquer le montant en question.

Or, il résulte du courrier de la partie défenderesse du 31 mai 2016 que la banque a elle-même comparé le salaire du requérant à celui d'un employé du groupe de fonction VI, de sorte qu'elle a par-là admis que le requérant doit appartenir à ce groupe s'il devait être considéré comme salarié.

La demande du requérant en paiement d'une prime de conjoncture pour l'année 2015 doit partant être déclarée fondée pour le montant de $[(4.338.- \text{ €} : 365) \times 327 - 2.552,48 \text{ €}] = 1.333,89 \text{ €}$.

c) Quant à la demande en réparation du préjudice moral

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de nombreuses années du fait de la partie défenderesse.

Il fait valoir à l'appui de cette troisième demande qu'il a subi un préjudice moral du fait de la faute de la partie défenderesse qui aurait sous de vains et fallacieux prétextes refusé de se conformer à la loi luxembourgeoise en vigueur.

Il fait finalement valoir que son ancien employeur n'a pas régularisé la situation malgré son insistance.

La partie défenderesse conteste cette demande dans son principe et dans son montant.

Elle fait valoir que pour pouvoir demander une indemnisation à titre de préjudice moral, il faut que le salarié prouve l'existence d'un préjudice en relation causale avec une faute commise par l'employeur.

Elle fait en premier lieu valoir à ce sujet que le requérant n'indique en l'espèce pas sur quoi se base sa demande en réparation d'un prétendu préjudice moral qu'il aurait subi.

Faute pour le requérant de pouvoir démontrer en quoi consiste son préjudice, sa demande en obtention d'une indemnisation pour préjudice moral devrait être rejetée.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que si le requérant avait réellement subi un préjudice moral en l'espèce, il aurait pu faire valoir cet argument bien avant.

La partie défenderesse fait à titre subsidiaire valoir que si le tribunal venait à considérer que cette troisième demande était fondée dans son principe, le préjudice moral invoqué par le requérant est inexistant, sinon moindre.

Elle fait valoir que le requérant n'a en l'espèce pas été licencié, qu'il n'a pas dû rechercher un nouvel emploi vu qu'il se trouve déjà en retraite et qu'il a eu l'occasion de rester auprès du même employeur pendant plusieurs années consécutives pour retenir que le montant réclamé par le requérant au titre de son préjudice moral est manifestement exagéré et qu'il doit être réduit à de plus justes proportions.

Or, même à supposer que la partie défenderesse ait commis une faute en plaçant le requérant « hors convention », le requérant n'a pas démontré qu'il a subi de ce fait un préjudice moral.

La troisième demande du requérant doit partant être déclarée non fondée.

IV. Quant aux demandes en paiement d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.500.- €.

La partie défenderesse demande également une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €.

Cette demande doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

V. Quant à la demande en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande en exécution provisoire du présent jugement est fondée pour la condamnation au paiement des heures supplémentaires, ainsi que pour la condamnation au paiement de la prime de conjoncture, soit pour le montant de (5.762,42 € + 1.333,89 € =) 7.096,31 €.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

revu le jugement no 1690/19 rendu par le Tribunal du Travail en date du 21 mai 2019 ;

déclare la demande en augmentation de la prime de conjoncture recevable en la forme ;

dit que A) a prouvé qu'il n'a pas eu la qualité de cadre supérieur au sein de la société anonyme **BQUE1) FRANCE** s.a. ;

dit que la convention collective de travail des salariés de banque a été applicable à **A)** ;

déclare fondée la demande de **A)** en paiement d'heures supplémentaires pour le montant de 5.762,42 € ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une prime de conjoncture pour le montant de 1.333,89 € ;

déclare non fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait des agissements de la société anonyme **BQUE1) FRANCE** s.a. et la rejette ;

partant condamne la société anonyme **BQUE1) FRANCE** s.a. à payer à **A)** le montant de (5.762,42 € + 1.333,89 € =) 7.096,31 € avec les intérêts légaux à partir du 8 février 2018, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de **A)** en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.- € ;

partant condamne la société anonyme **BQUE1) FRANCE** s.a. à payer à **A)** le montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme **BQUE1) FRANCE** s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société anonyme **BQUE1) FRANCE** s.a. à tous les frais et dépens de l'instance ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement des heures supplémentaires, ainsi que pour la condamnation au paiement de la prime de conjoncture, soit pour le montant de 7.096,31 €, et la rejette pour le surplus.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Alix GOEDERT-HEISCHBOURG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Alix GOEDERT-HEISCHBOURG