

**AUDIENCE PUBLIQUE DU VENDREDI, 07 JUIN
2013**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG a rendu le j u g e m e n t
qui suit

dans la cause

e n t r e:

A.), dit A.), ci-avant au service de **la société à responsabilité limitée SOC1.) COMMUNICATIONS**, demeurant à L-(...), (...),

DEMANDEUR, comparant ci-avant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG, comparant actuellement par Maître François CAUTAERTS, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG

e t

1) **la société à responsabilité limitée SOC1.) COMMUNICATIONS**, établie et ayant son siège à (...), (...), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à LUXEMBOURG sous le numéro B (...),

2) **la société à responsabilité limitée SOC1.) GLOBAL**, établie et ayant son siège à (...), (...), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à LUXEMBOURG sous le numéro B (...),

3) **la société SOC1.) MANAGEMENT LP**, une société en commandite « exempted limited partnership », organisée et existant sous les lois des Iles Cayman, ayant son siège social à c/o (...) Services Limited (...), (...) (Cayman Islands),

4) **la société SOC1.) MANAGEMENT GP Ltd**, établie à c/o (...) Services Limited (...), (...) (Cayman Islands), ayant également comme adresse de notification : c/o (.....), (...), (...) (USA),

DEFENDERESSES, comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

P R E S E N T S :

- **Danielle POLETTI**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG;

- **Nathalie DUCARME**, assesseur - employeur;

- **Gilbert BEFFORT**, assesseur - salarié;

les deux derniers dûment assermentés;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de droit des qualités, considérants et motifs d'un jugement rendu par ce tribunal du travail en date du 22 février 2013, inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 785/2013, dont le dispositif est conçu comme suit :

« P A R C E S M O T I F S :

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

***D é b o u t a n t** de toutes autres conclusions comme mal fondées ;*

***R e ç o i t** la demande en la forme ;*

***R e j e t t e** le moyen d'irrecevabilité pour défaut de qualité dans le chef de la société à responsabilité limitée **SOCL.) GLOBAL**, de la société en commandite « exempted limited partnership » **SOCL.) MANAGEMENT LP** et de son associé commandité et General Partner, la société **SOCL.) MANAGEMENT GP Ltd** ;*

***D i t** que le licenciement avec effet immédiat du 7 janvier 2011 est abusif ;*

***C o n d a m n e** la société à responsabilité limitée **SOCL.) COMMUNICATIONS** à payer à **A.)**, dit **A.)** la somme de (98.229,20 € au titre de dommages-intérêts pour préjudice matériel + 3.000 € au titre de dommages-intérêts pour préjudice moral + 78.583,36 € au titre de l'indemnité compensatoire de préavis + 19.645,84 € au titre de l'indemnité de départ) = 199.458,40 (cent quatre-vingt-dix-neuf mille quatre cent cinquante-huit virgule quarante) €, cette*

somme avec les intérêts légaux à partir du 11 août 2011, jour de la demande, jusqu'à solde ;

F i x e la continuation des débats ultérieurs à l'audience publique du mardi, 19 mars 2013 à 15.00 heures de l'après-midi devant le tribunal du travail, siégeant à LUXEMBOURG, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.0.02. ;

R é s e r v e la demande pour le surplus ainsi que les frais. ».

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question ci-dessus, l'affaire fut alors contradictoirement remise au vendredi, 03 mai 2013.

Lors de l'audience publique du vendredi, 03 mai 2013, l'affaire fut utilement retenue. Les mandataires de la partie requérante et des sociétés défenderesses (Me François CAUTAERTS ayant repris le mandat de Me Claude BLESER et Me Christian JUNGERS) furent alors entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience publique à laquelle le prononcé avait été remis,

le j u g e m e n t qui suit:

Procédure :

Revu le jugement rendu contradictoirement en cause par ce tribunal du travail le 22 février 2013.

Le tribunal rappelle que les revendications financières respectives des parties du chef de primes, de stock-options et d'indemnités de procédure ont été réservées conformément aux plaidoiries des deux parties.

Moyens et prétentions des parties :

Lors de l'audience publique du 03 mai 2013, le requérant demande au tribunal du travail de faire droit à ses demandes en paiement telles qu'exposées dans ses deux notes de plaidoiries versées avant l'audience en question et auxquelles le tribunal renvoie pour le détail.

1. Le requérant chiffre d'abord sa demande relative à la prime de rétention à la somme de 70.724,99 €, augmentée des intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 22 décembre 2010, et demande la condamnation de son ancien employeur, **SOC1.) COMMUNICATIONS**, à lui payer le susdit montant, augmenté des intérêts légaux tels qu'indiqués.

Concernant cette prime de rétention, le requérant fait plaider que **SOC1.) COMMUNICATIONS** offre une prime de rétention correspondant à 100% de la prime annuelle sur « *l'objectif* » de résultats aux salariés ayant pris leur fonction avant le 14 octobre 2005 et ayant été employés jusqu'au 02 décembre 2010, cette prime étant calculée par référence à leur contrat de travail **SOC1.)**. Il explique également que cette prime de rétention était à prélever sur une réserve fixe (10 millions USD) financée par **MEDIA1.)**, étant précisé que **SOC1.) COMMUNICATIONS** fixait généralement les règles d'attribution y afférentes.

Il précise en ce qui concerne la date de prise de ses fonctions que **SOC1.) COMMUNICATIONS** a accepté, lors de son transfert, de fixer la date de son entrée en service au 8 novembre 2004 et à titre de son ancienneté **SOC1.)** (cf. contrat de travail du 09 octobre 2009 et courrier électronique de **N.)** du 01 novembre 2009).

Comme il était employé par **SOC1.) COMMUNICATIONS** au 2 décembre 2010, il serait donc en droit de percevoir 100% de la prime de rétention à cette date.

Il se réfère encore à un courrier électronique de **B.)** du 21 novembre 2010 qui établirait, selon lui, que l'attribution de ce bonus est bien liée à la seule ancienneté de service.

Il insiste ce faisant sur le fait que **SOC1.) COMMUNICATIONS** confond la date du contrat de travail (donc la date de signature du contrat de travail) avec la date d'entrée en service (*start date*), alors que c'est cette dernière date qui compterait. Cela résulterait clairement de la pièce n° 14 de Maître JUNGERS dans laquelle (par référence au **MEDIA1.) special thank you payment**) il est toujours fait référence à la «**SOC1.) start date**» et non pas à la date de la signature («*signature date*») du contrat de travail.

Dans la mesure où lors des négociations précontractuelles, **SOC1.) COMMUNICATIONS** a expressément accepté de reprendre l'ancienneté de service acquise par le requérant au sein de la société **MEDIA1.)**, notamment en relation avec le **MEDIA1.) thank you payment** auquel il aurait été admis, s'il n'avait pas quitté **MEDIA1.)**, il en résulterait que la reprise d'ancienneté dans son contrat avec **SOC1.) COMMUNICATIONS** devrait emporter le droit pour lui de pouvoir bénéficier de ce bonus aussi auprès de **SOC1.) COMMUNICATIONS**.

SOC1.) COMMUNICATIONS conteste formellement avoir convenu avec le requérant qu'il aurait droit au paiement du « **MEDIA1.) Thank You Retention Bonus** » en rejoignant son entreprise. Elle renvoie sur ce point aux échanges de mail entre le requérant, d'un côté, et **B.)** et **C.)**, d'un autre côté, du mois de novembre 2010.

Elle précise que ce bonus, élaboré par **MEDIA1.)** en septembre 2009, était destiné à remercier les employés ayant fait partie de **SOC1.)** avant le 01 juin 2009, excluant d'office les salariés employés par **SOC1.)** après cette date. Selon elle, la date de début de contrat à prendre en compte dans le cas du requérant pour déterminer son éligibilité à cette prime est la date de son transfert chez **SOC1.)** (09 octobre 2009) et non la date correspondant à sa reprise d'ancienneté par **SOC1.)** (08 novembre 2004), comme le soutient le requérant.

Elle conclut principalement au défaut de qualité dans son chef, son rôle s'étant limité à la distribution des montants une fois qu'**MEDIA1.)** avait approuvé les personnes éligibles.

Subsidiairement, elle conteste que le requérant ait rempli les conditions d'octroi de cette prime.

En tout état de cause, elle invoque le caractère purement discrétionnaire de cette prime pour l'employeur.

2. Le requérant chiffre ensuite sa demande relative à la prime semi-annuelle à la somme de 57.464 €, augmentée des intérêts légaux à partir du 11 août 2011, date de la demande en justice, et demande la condamnation de son ancien employeur, **SOC1.) COMMUNICATIONS**, à lui payer le susdit montant, augmenté des intérêts légaux tels qu'indiqués.

Concernant la prime semi-annuelle (H-2 2010 Bonus), le requérant expose qu'il était éligible pour participer au « **SOC1.) Bonus Plan** » (**SOC1.)BP**) conformément au paragraphe 7 (b) de son contrat de travail. Il précise encore que la disposition de l'article L.221-1, alinéa 4 du code du travail, invoquée par le mandataire de **SOC1.) COMMUNICATIONS**, ne règle que la question de savoir à quelle date au plus tard les primes, entre autre, doivent être payées à un salarié et non pas l'éligibilité du salarié à recevoir une telle prime. Dans ce contexte, la date du paiement effectif de la prime, laquelle se serait située après son départ forcé de chez **SOC1.) COMMUNICATIONS** (10 janvier 2011), n'est d'aucune incidence, ni en fait, ni en droit.

Selon lui, **SOC1.) COMMUNICATIONS** ferait une lecture erronée du contrat de travail. En effet, les dispositions de l'article 7 (b) du contrat de travail se liraient comme suit: « *You will be eligible to participate in the discretionary **SOC1.) bonus plan. Your participation and eligibility to receive a pay-out will be determined in accordance with the express terms of the **SOC1.) Bonus Plan** which***

*may be amended from time to time. Your percentage target under the current **SOC1.) Bonus Plan** will be at a maximum 30% of your annual salary. ».*

Il indique encore que cette prime se compose de 50% du plein paiement annuel du salarié au titre du **SOC1.)BP**, sur la base des résultats tant de la Société que du salarié au cours de la seconde moitié de l'année civile ou «S2» (soit du 01 juillet et jusqu'au 31 décembre 2010).

Etant donné que tant la Société que le salarié ont satisfait à toutes leurs obligations avant le licenciement, le requérant estime être en droit de percevoir cette prime. En outre, n'ayant jamais reçu aucun compte-rendu écrit de ses performances (et encore moins un compte-rendu négatif), ladite prime devrait être calculée, selon le requérant, sur la base d'un montant maximum à payer.

Il se réfère par ailleurs à l'attestation testimoniale d'**D.)** du 25 avril 2013 pour établir que le bonus en question a non seulement été provisionné, mais également payé avec le salaire de février 2011 aux employés de **SOC1.) COMMUNICATIONS**.

Il demande encore, pour autant que de besoin, à voir enjoindre à son ancien employeur, **SOC1.) COMMUNICATIONS**, de verser aux débats et de lui communiquer sur base des articles 288, 284 et 285 du nouveau code de procédure civile, sous peine d'une astreinte de 20.000 € par jour de retard à partir du jugement à intervenir, le mail interne annonçant le paiement courant janvier, sinon février 2011, du bonus lié au «**SOC1.) Bonus Plan 2010** ».

SOC1.) COMMUNICATIONS conteste formellement que le requérant remplisse les conditions d'octroi de cette prime semi-annuelle et renvoie aux termes du «**SOC1.) Bonus Plan** » sur ce point qui subordonne le versement de la prime au fait que le salarié concerné est encore employé par **SOC1.)** à la date du paiement «*pay-out day* », intervenu en février 2011, ce qui n'a pas été le cas du requérant, licencié le 07 janvier 2011.

En tout état de cause, elle invoque le caractère purement discrétionnaire de cette prime pour l'employeur et se réfère à l'article 7 du contrat de travail signé entre parties qui préciserait la nature discrétionnaire du «**SOC1.) Bonus Plan** ».

3. Le requérant chiffre enfin sa demande relative aux stock-options à la somme de 1.706.312,20 €, augmentée des intérêts légaux à partir du 15 mai 2011, date présumée de la fin du préavis légal, sinon du 11 août 2011, date de la demande en justice.

A toutes fins utiles, il formule une offre de preuve par expertise pour établir la valeur des actions dont il a été privé.

En cas d'instauration d'une expertise quant à la valeur de ces stock-options, il demande à se voir allouer une somme de 837.341,47 € à titre provisionnel, somme à laquelle le cabinet **CAB1.)** mandaté par **SOC1.)** COMMUNICATIONS a évalué son préjudice de ce chef.

Il demande dès lors encore la condamnation solidaire, sinon in solidum, sinon chacune pour le tout, de son ancien employeur, **SOC1.)** COMMUNICATIONS, et de l'émetteur des actions concernées, **SOC1.)** GLOBAL, (ci-après **SOC1.)**) à lui payer le montant de 1.706.312,20 €, sinon le montant de 837.341,47 €, augmentés des intérêts légaux tels qu'indiqués.

Quant aux stock-options, le requérant requiert avant toute chose l'application du droit luxembourgeois au motif que les dispositions applicables en matière de droit du travail sont impératives, de sorte qu'elles s'appliquent également au contrat d'option des actions signé avec **SOC1.)**, ceci à l'exclusion de toute autre loi étrangère. Il soulève à cet égard que le litige se rapporte à la compensation généralement offerte à la plupart des salariés de **SOC1.)** au Luxembourg, en tant que composante essentielle de la «*rémunération globale*» du salarié.

Il conclut dès lors à l'exclusion du droit de l'Etat de New York tel que mis en avant par le mandataire de **SOC1.)** et à l'incompétence des tribunaux étrangers étant donné qu'il est un résident luxembourgeois, que ses stock-options font partie d'un programme de rémunération globale offert par **SOC1.)** au Luxembourg à de nombreux salariés basés au Luxembourg et par conséquent, liés par un contrat de travail luxembourgeois, que le choix de **SOC1.)** d'appliquer le droit de l'Etat de New York n'est justifié par aucun motif légal et que la convention de stock-options est un «*contrat d'adhésion*» communiqué cinq (5) mois après la date d'attribution des options.

S'agissant ensuite des options acquises, le requérant s'oppose à l'application de la doctrine de la «*perte d'une chance*» décrite par la Cour dans l'arrêt «*J. H. c/ M. I. C. S.A.*», cette décision visant exclusivement les droits aux actions «*non acquis*» et non pas les droits aux actions pleinement acquis avant la rupture de son contrat de travail. Ayant satisfait aux conditions préalables à l'acquisition des options de 444,17 actions basées sur l'écoulement du temps à compter du 19 novembre 2009, soit après avoir effectué un an de service, il aurait pu légitimement exercer ses options à cette date, ou à toute date antérieure au 10 janvier 2012. Il ajoute qu'en outre, lors de la rupture injustifiée, il aurait acquis des droits supplémentaires à des actions **SOC1.)** acquises en vertu et en exécution de la Convention des Stock-Options. Il plaide encore que les droits d'acquisition des stock-options devraient se poursuivre, au minimum, pendant la période du préavis légal, qui est de quatre (4) mois.

Il dénie par ailleurs à **SOC1.)** tout droit d'annulation des options acquises.

Selon lui, la faculté pour **SOC1.)** d'annuler les stock-options acquises est liée à 3 conditions cumulatives : preuve que les « *fausses* » modalités d'acquisition prévues à la Convention des Stock-Options sont légalement exécutoires ; preuve de l'existence des « *motifs* » du licenciement et, au titre du Plan de Stock-Option des Salariés, preuve que les actions du requérant étaient « *préjudiciables* » à **SOC1.) COMMUNICATIONS** (au niveau financier ou de sa réputation). Or, aucune des conditions ne serait établie/réunie en l'espèce.

S'agissant enfin des options non encore acquises, le requérant fait valoir qu'à partir du moment où le licenciement est déclaré abusif, la valeur de l'attribution intégrale des stock-options, y compris la quote-part non acquise, devrait lui être reconnue. Bien que subordonnées par nature, les stock-options non acquises sont généralement reconnues comme ayant une valeur effective, déterminable, de sorte que **SOC1.)** ne pourrait en aucune circonstance prétendre que la valeur subordonnée de ces droits serait « *spéculative* » ayant déjà accepté/inscrit une valeur spécifique pour la quote-part des options non acquises dans ses comptes financiers.

Il explique qu'à cet effet, **SOC1.)** aurait utilisé le modèle de quantification dit « *Black Scholes* » qui est généralement utilisé par les sociétés du secteur des technologies pour déterminer la juste valeur actuelle des stock-options non acquises de ses salariés. En calculant la valeur de l'attribution d'options en sa faveur, **SOC1.)** aurait pris en compte la possibilité qu'il puisse quitter la société, pour quelque motif que ce soit, entre la date d'attribution et la date d'acquisition définitive. Une fois calculée, la juste valeur de l'attribution des options non encore acquises aurait alors été proportionnellement « *décaissée* » par **SOC1.)** dans ses comptes à la date ou aux alentours, de son entrée en services et se terminant à sa date de licenciement.

Par conséquent, bien que cette valeur dite « *Black Scholes* » soit artificiellement faible, le requérant maintient que la valeur de la quote-part des options « *non acquises* », soit les options non acquises au 10 janvier 2011 (ou à la date de fin du préavis non respecté) ou non acquises par suite du licenciement immédiat sans justes motifs, devrait être égale à la valeur inscrite aux livres de comptes et registres au 10 janvier 2011 (ou à la date de préavis ultérieure).

Il conclut que dans la mesure où son licenciement n'était pas justifié, **SOC1.)** ne serait pas autorisée à mettre fin à ses droits contractuels en vertu du Plan de Stock-Options des salariés (cf. section 4.4.1.1, 4.4.2. et 4.4.2.3 notamment), de sorte que ses droits contractuels demeureraient pleinement en vigueur.

En ce qui concerne finalement la valeur des actions, le requérant explique qu'en raison du refus illégal intervenu en violation de ses droits contractuels dans le cadre de l'exercice de ses options d'achat pour les actions, il a été exclu du droit de les recevoir aux dates d'exercice des options d'achat. Il précise qu'il aurait

évidemment gardé l'intégralité des actions ainsi acquises jusqu'à la transaction **MEDIA3.**), d'autant plus que le Plan des Stock-Options interdit explicitement toute revente à des tiers (cf. section 4.6 du plan). Il poursuit en disant que bien que **SOC1.)** dispose d'un droit de rachat de ses actions (cf. section 4.14 du stock option plan), elle n'aurait pas eu recours à ce droit et ne saurait être admise à appliquer rétroactivement des droits de rachat sur des actions qu'elle a refusé de lui délivrer.

Il relève également que comme **SOC1.)** n'aurait pas pu légalement mettre fin à son contrat avant le 15 mai 2011 (en partant du principe qu'un licenciement avec préavis aurait débuté le 15 janvier pour se terminer le 15 mai 2011) et dans la mesure où l'offre de **MEDIA3.)** a eu lieu le 10 mai 2011, la valeur correspondante des actions **SOC1.)** s'élèverait à 8,5 milliards de USD (cf. « *la valeur MEDIA3.)* »).

Il demande encore, pour autant que de besoin, à voir enjoindre à **SOC1.)**, de verser aux débats et de lui communiquer sur base des articles 288, 284 et 285 du nouveau code de procédure civile, sous peine d'une astreinte de 20.000 € par jour de retard à partir du jugement à intervenir, une copie des accords transactionnels conclus avec **E.), F.), G.), H.), I.), J.), K.)** et **L.)**, après leur licenciements courant 2011.

A l'audience du 03 mai 2013, le requérant précise encore ses différents moyens, par ailleurs exposés de manière détaillée, dans ses deux dernières notes de plaidoiries, auxquelles le tribunal renvoie.

SOC1.) conclut en premier lieu à l'incompétence du tribunal du travail saisi, au motif que si les documents relatifs aux stock-options, à savoir le « *Stock-option Grant Agreement* » et le « *SOC1.) Global sàrl Equity Incentive plan* » sont liés à la relation de travail, ils ne font néanmoins pas partie du contrat de travail du requérant. Elle donne encore à considérer que l'émetteur des actions concernées n'est pas l'employeur du requérant.

Elle expose ensuite que le droit applicable à la problématique des stock-options est le droit de l'Etat de New York, loi choisie par les parties, et renvoie à l'article 11 du « *Stock-option Grant Agreement* » et à l'article 6.8 du « *SOC1.) Global sàrl Equity Incentive plan* » sur ce point.

Elle fait encore valoir quant à la valorisation des stock-options que le salarié est tout au plus indemnisable sur base de la perte d'une chance et qu'en l'espèce, le dommage du requérant est purement hypothétique. Elle verse un certain nombre de jurisprudences auxquelles elle renvoie pour justifier son argumentation.

En tout état de cause, elle donne à considérer que les droits du requérant en rapport avec les stock-options dépendent en définitive du caractère régulier ou non du licenciement du 07 janvier 2011.

Ce n'est qu'à supposer que le requérant ait été licencié sans cause, tel que prévu par le Plan des Stock-Options, qu'il pourrait faire valoir un quelconque droit à indemnisation. Dans le cas contraire, les options seraient définitivement perdues.

Or, elle aurait fait appel en date du 15 mars 2013 du jugement du tribunal du travail du 22 février 2013 ayant déclaré abusif le licenciement du 07 janvier 2011, de sorte que ce jugement ne serait à l'heure actuelle pas définitif et qu'il y aurait lieu de surseoir à statuer en attendant la décision à intervenir en appel.

4. Le requérant formule encore une demande en dommages et intérêts supplémentaires pour cause de dol dans l'exécution du contrat de travail qu'il évalue à la somme de 2.500.363 €, augmentée des intérêts légaux à partir du 15 mai 2011, date présumée de la fin du préavis légal, sinon du 11 août 2011, date de la demande en justice et demande la condamnation solidaire, sinon in solidum, sinon chacune pour le tout, de son ancien employeur, **SOC1.) COMMUNICATIONS**, et de l'émetteur des actions concernées, **SOC1.) GLOBAL**, (ci-après **SOC1.)**) à lui payer ledit montant, augmenté des intérêts légaux tels qu'indiqués.

Subsidiairement, il demande à se voir indemniser du préjudice lié à la perte du bénéfice du plan de stock-options **MEDIA1.)** qu'il évalue au montant de 392.506,83 €, sinon à dire d'expert.

Il se réserve enfin le droit de faire valoir ses droits tant sur ce point que sur tout préjudice fiscal pouvant survenir en liaison avec le présent litige.

SOC1.) conclut à l'irrecevabilité de ces demandes pour constituer des demandes nouvelles sans lien avec la requête introductive d'instance.

5. Le requérant réitère finalement sa demande tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure qu'il augmente à la somme de 215.000 € et demande la condamnation solidaire, sinon in solidum de son ancien employeur, **SOC1.) COMMUNICATIONS**, et de l'émetteur des actions concernées, **SOC1.) GLOBAL**, (ci-après **SOC1.)**) à lui payer ledit montant, sinon à lui payer chacune séparément le montant de 54.000 €.

SOC1.) s'oppose formellement à la demande, les frais mis en compte par le requérant ayant été, selon elle, exposés en grande partie à tort par ce dernier.

Elle formule de son côté une demande en allocation d'une indemnité de procédure de 25.000 €.

Motifs de la décision :

1. Prime de rétention (MEDIA1.) Thank You Retention Bonus) :

Le 08 novembre 2004, le requérant a conclu un contrat de travail avec **MEDIA2.)**, unité commerciale du groupe **MEDIA1.)**, en qualité de « *directeur du département fiscal (head of tax)* ».

Le 09 octobre 2009, le requérant a conclu un nouveau contrat de travail avec **SOC1.) COMMUNICATIONS**, autre unité commerciale du groupe **MEDIA1.)**, en qualité de « *directeur du département fiscal (head of tax)* ».

Ce second contrat de travail, avec effet au 09 octobre 2009, précise en son article 3 § 2 que **SOC1.) COMMUNICATIONS** reprend l'ancienneté du requérant remontant au 08 novembre 2004.

Le 20 novembre 2009, **M.)**, vice-président du département rémunérations, avantages sociaux et opérations RH d'**MEDIA1.)**, annonce la création d'un programme de primes de remerciement pour les employés du groupe **SOC1.)** engagés au plus tard le 01 juin 2009, dénommé « *MEDIA1.) Thank You Bonus Plan* », financé par **MEDIA1.)** et distribué par **SOC1.)**.

L'objectif d'**MEDIA1.)** est de marquer au personnel de longue date de **SOC1.)** sa satisfaction du travail accompli.

Le montant du paiement est fonction de la durée de service chez **SOC1.)** : 25 % de la prime annuelle sur «*objectif*» de résultats pour les salariés ayant pris leur fonction entre le 01 juin 2009 et le 01 septembre 2008 ; 50 % de la prime annuelle sur «*objectif*» de résultats pour les salariés ayant pris leur fonction entre le 29 août 2008 et le 14 octobre 2005 et 100 % de la prime annuelle sur «*objectif*» de résultats pour les salariés ayant pris leur avant le 14 octobre 2005.

Les salariés qui ont commencé à travailler chez **SOC1.)** après le 01 juin 2009 ne recevront aucun paiement.

Le tribunal constate que les parties litigieuses sont en désaccord sur l'incidence de la reprise d'ancienneté du requérant sur le bénéfice d'octroi de cette prime.

Selon le requérant, la date à prendre en compte pour apprécier l'ancienneté faisant bénéficier de la prime est le 08 novembre 2004, date de son embauche chez **MEDIA2.)** et reprise par **SOC1.) COMMUNICATIONS** dans le second contrat du 09 octobre 2009, alors que pour **SOC1.) COMMUNICATIONS** seule la date de signature du second contrat, 09 octobre 2009, serait déterminante, dès

lors que c'est cette date qui matérialise l'entrée en fonctions du requérant chez **SOC1.) COMMUNICATIONS**.

Il ressort des éléments du dossier, et notamment de l'annonce faite par lettre le 20 novembre 2009, que l'objectif de cette prime, élaborée en septembre 2009 par **MEDIA1.)** au moment de la négociation de la cession de **SOC1.)**, était de récompenser la fidélité des employés faisant partie des effectifs de **SOC1.)** au 01 juin 2009.

La lettre en question a été adressée intuitu personae aux seuls salariés sélectionnés nominativement et de manière discrétionnaire par **MEDIA1.)** comme étant concernés par le programme de primes de remerciement (cf. alinéa 4 du descriptif du programme de primes de remerciement).

Or, il n'est pas contesté que le requérant n'était pas destinataire de cette lettre.

Preuve en est les différents mails échangés en novembre 2010 entre le requérant et **C.), E.)** et **B.)**.

Ces courriers électroniques auxquels le tribunal renvoie n'établissent également pas, contrairement à ce que prétend le requérant, que l'attribution de ce bonus était liée à la seule ancienneté de service telle que reprise dans son contrat d'embauche du 09 octobre 2009.

Il appert au contraire de ces documents que c'est l'entrée en fonctions chez **SOC1.)** qui était déterminante pour l'octroi du bonus, car c'est le temps de travail effectif accompli auprès de cet employeur qui a été pris en compte par **MEDIA1.)**.

En l'espèce, la date d'entrée en fonctions du requérant est celle de la signature de son contrat avec **SOC1.) COMMUNICATIONS**, soit le 09 octobre 2009.

Dans ces conditions et faute pour le requérant d'établir que les conditions d'octroi de la prime réclamée sont remplies dans son chef, la demande de ce dernier est à déclarer non fondée.

2. Prime semi-annuelle (H2 Semi-Annuel Bonus 2010) :

En l'espèce l'article 7 (b) du contrat de travail du 09 octobre 2009, auquel se réfère le requérant, est non seulement clair et précis à l'égard du bonus sollicité par le salarié, mais encore très explicite, puisqu'il dispose :

*« You will be eligible to participate in the discretionary **SOCL.) Bonus Plan**. Your participation and eligibility to receive a pay-out will be determined in accordance with the express terms of the **SOCL.) bonus plan** which may be amended from time to time. Your percentage target under the current **SOCL.) Bonus Plan** will be at a maximum 30% of your annual salary. ».*

Il y a encore lieu de noter que le « **SOCL.) Bonus Plan** » 2011 auquel se réfère le contrat de travail consacré à la page 7 la nature discrétionnaire des primes payées selon ce plan.

Le tribunal renvoie aux termes clairs et précis y repris : *« (...) Any bonus payout made under the **SOCL.) Bonus Plan**, as well as the **SOCL.) Bonus Plan** itself, is discretionary in nature. A payment of a bonus in any period does not guarantee a payment of a bonus in any subsequent period. (...) ».*

Il en résulte que les parties ont entendu exclure la gratification de la rémunération fixe du salarié pour en faire une libéralité laissée à la discrétion et à l'appréciation souveraine de l'employeur.

En effet, en signant le contrat de travail à durée indéterminée du 09 octobre 2009 duquel il résulte que l'attribution d'un bonus n'est pas à considérer en tant que droit légal, le requérant a acquiescé au fait que le paiement du bonus resterait un droit discrétionnaire de **SOCL.) COMMUNICATIONS**.

Si le paiement régulier d'une gratification peut se transformer en un usage constant sur base duquel le salarié peut réclamer le paiement de la gratification comme complément de salaire obligatoire, c'est que cet usage repose sur la présomption que les parties au cours des années se sont mises d'accord à considérer la gratification comme élément de salaire obligatoire.

Or, en l'espèce cela a été exclu expressément par les parties dans le contrat de travail.

Il est dès lors superflu d'examiner dans le cas d'espèce, si la gratification a été payée régulièrement ou non, dès lors que le requérant a accepté par sa signature que cette gratification constitue et reste au cours des années de service une simple libéralité et non un élément obligatoire du salaire.

Finalement, et pour être complet, il convient encore de relever que l'octroi d'une telle gratification est soumis à une condition bien précise, celle pour le salarié d'être activement au service de l'employeur au moment où la gratification est payable.

En effet, le « **SOCL.) Bonus Plan** » 2011 pose non seulement des conditions concernant les objectifs à atteindre, objectifs relevant tant de la performance de la société que de la performance individuelle du salarié concerné, mais prévoit

encore que : « (...) *To be eligible to receive the H2 Semi-Annual bonus, employees must be continuously employed from the first business day of the fourth quarter (October 1) through the final bonus approval date on or just prior the bonus payout day. (...)* ».

Or, bien que le requérant ait encore été au service de **SOC1.) COMMUNICATIONS** au moment de la clôture de l'exercice 2010/2011, le 31 décembre 2010, il est constant en cause que la relation de travail a pris fin le 07 janvier 2011, date du licenciement, c'est-à-dire à une date antérieure à celle fixée au « **SOC1.) Bonus Plan** », en l'occurrence, la date du paiement de la prime.

Il résulte de tous ces développements que la demande en paiement du bonus H2-2010 n'est pas fondée.

3. Stock-options :

Incompétence razione materiae :

Il convient de rappeler les dispositions de l'article 25 du nouveau code de procédure civile stipulant que :

« Le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail (...) qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin. ».

Pour entraîner la compétence du tribunal du travail qui est une juridiction d'exception, *« il ne suffit pas que le litige naisse à l'occasion d'un contrat de travail, mais il faut qu'il prenne sa source directement dans le contrat de travail »* (C.S.J. 10 mai 1994, BANQUE (...) S.A. c/ Ö.).

Il résulte des débats menés à l'audience ainsi que des pièces versées que le requérant a souscrit au plan de stock-options du groupe **SOC1.)** (« **SOC1.) Global sàrl Equity Incentive plan** ») jusqu'à son licenciement en 2011 (cf. « *Stock-option Grant Agreement* » du 19 avril 2010).

Sur base de cet accord d'attribution de stock-options, il s'est vu attribuer 4.100 options dont 2.050 options basées sur la durée et 2.050 options basées sur la performance avec une date d'attribution fixée au 17 décembre 2009.

Le plan de stock-options prévoit que dans l'hypothèse d'une résiliation du contrat de travail pour une raison quelconque, le salarié perd le droit de lever les options non encore venues à échéance au moment de la résiliation et que son droit d'exercer les options venues à échéance expire, quant à lui, en cas de résiliation sans cause par l'employeur un an après la fin de la relation de travail ou en cas de

résiliation pour cause par l'employeur à la date de la résiliation du contrat de travail (cf. article 4.5, expiration des options, page 11).

Force est de constater que si les droits et obligations en relation avec la souscription, la détention et la revente des actions sont définies dans le plan de stock-options, ainsi que dans l'accord d'attribution des stock-options, et que le contrat de travail signé entre parties ne fait pas référence à ces deux documents, toujours est-il que les revendications du requérant en relation avec la souscription des stock-options sont, en l'espèce, nées du contrat de travail, dans la mesure où le requérant soutient que c'est en raison du licenciement abusif qu'il a subi qu'il perd son droit d'exercer les options souscrites en sa qualité de salarié du groupe **SOC1.**)

Le tribunal est donc en principe compétent pour connaître de la demande en valorisation de stock-options du salarié.

Néanmoins, s'il est vrai que les juridictions du travail sont compétentes pour connaître des demandes du salarié en condamnation de son employeur à lui payer au titre de rachat des options d'achat sur les actions lui attribuées, toujours est-il que ces options d'achat sur actions doivent encore lui avoir été attribuées dans le cadre de son contrat de travail et non pas en sa qualité d'associé ou actionnaire de sa société employeuse.

En l'espèce, il n'est pas contesté que c'est bien en sa qualité de salarié de **SOC1.)** que le requérant s'est vu attribuer les options actuellement litigieuses.

Il y a lieu dès lors de retenir qu'il y a eu attribution de 4.100 actions au requérant et que cette attribution trouve indubitablement sa source dans son contrat de travail.

Les juridictions du travail sont partant compétentes pour connaître de ce volet de la demande du requérant.

Valorisation des stock-options :

Il ressort de l'article 4.5 du plan de stock-options (« **SOC1.) Global sàrl Equity Incentive plan** ») qu'au moment où le contrat de travail prend fin, quelle qu'en soit la raison, le salarié perd le droit d'exercer les options non encore venues à échéance.

Comme le licenciement du requérant a été déclaré abusif suivant jugement du 22 février 2013, il existe en principe un lien causal entre la faute de

l'employeur et la perte du droit d'option dans le chef du requérant concernant ces options.

En ce qui concerne les options venues à échéance, le salarié dispose d'après le prédit article 4.5 du plan de stock-options d'un délai d'un an calculé à partir du jour de la rupture du contrat de travail pour exercer les options.

Néanmoins, le plan de stock-options prévoit également que ces options dites acquises sont sensées avoir expirées au jour de la rupture du contrat de travail en cas de licenciement du salarié par l'employeur pour cause (motifs suffisants) qui ne peut dès lors plus les exercer.

Se prévalant de cette disposition, **SOC1.**) a refusé au requérant le droit d'exercer ses options arrivées à échéance avant la rupture à plusieurs occasions durant la période d'une année prescrite par le plan de stock-options.

Or, étant donné que les motifs du licenciement du requérant n'ont pas été reconnus comme suffisamment graves et sérieux pour le justifier, l'employeur n'était en principe pas en droit de refuser au requérant le droit d'exercer les options acquises avant la rupture.

A ce stade, le tribunal relève que le jugement du 22 février 2013 qui a déclaré le licenciement du requérant abusif pour ne pas reposer sur des motifs suffisamment graves et sérieux a été entrepris par l'acte d'appel formé le 15 mars 2013 par **SOC1.**)

L'appelante a notamment demandé à la Cour d'Appel de réformer la prédite décision du 22 février 2013, de déclarer le licenciement du 07 janvier 2011 régulier et de la décharger des condamnations prononcées à son encontre.

Il s'ensuit que la demande en réformation de la décision retenue en première instance implique nécessairement en appel tant le réexamen de la responsabilité de l'employeur quant à la rupture du contrat de travail, que le réexamen de la régularité du licenciement intervenu en date du 07 janvier 2011.

La solution à réserver à ce litige, actuellement pendant devant la Cour d'Appel, aura donc nécessairement une influence quant à la solution à apporter à ce volet de la demande du requérant.

En effet, compte tenu des conditions d'expiration des options prévues par le plan de stock-options reprises ci-avant, le caractère régulier ou non du licenciement intervenu en date du 07 janvier 2011 est déterminant pour toiser la demande en valorisation des stock-options du requérant.

Le tribunal constate, au vu de la teneur des débats menés à l'audience, que les parties s'accordent également sur ce point.

Au vu de ces considérations et dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de surseoir à statuer sur le sort de la présente demande en attendant le résultat de la procédure d'appel actuellement pendante devant la Cour d'Appel de Luxembourg.

4. Demandes nouvelles :

Face au moyen d'irrecevabilité soulevé par **SOC1.**), le mandataire du requérant soutient que les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables en tout état de cause, même en appel et que la procédure devant le tribunal du travail étant orale, les demandes oralement formulées au cours des plaidoiries et ne figurant pas dans la requête initiale ne peuvent être considérées comme des demandes nouvelles.

Une demande est nouvelle, lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance qui délimite l'étendue du litige en déterminant ses trois éléments constitutifs : parties, objet et cause. Toute demande qui diffère de la demande introductive d'instance par un de ces trois éléments est nouvelle et comme telle irrecevable, qu'elle soit présentée par le demandeur principal, par le défendeur principal ou par un tiers.

Le tribunal retient ainsi que la demande litigieuse en paiement de dommages et intérêts supplémentaires pour cause de dol dans l'exécution du contrat de travail est distincte par son objet et sa cause de celles tendant au paiement d'indemnités spécifiques en rapport avec le licenciement avec effet immédiat (indemnité compensatoire de préavis, indemnité de départ, dommage matériel et dommage moral), demandes d'ores et déjà toisées par le jugement du 22 février 2013, et celles tendant au paiement de primes et de stock-options, demandes réservées par le jugement du 22 février 2013, et n'a pas été formulée dans l'acte introductif d'instance, une vague réserve comme en l'espèce quant à une augmentation ultérieure de la demande sans indication de la nature des prétentions visées étant inopérante, n'étant pas suffisante (en ce sens, Cour d'Appel, 06 mars 2008, n° 32150 du rôle).

Il en va de même en ce qui concerne l'indemnisation du préjudice lié à la perte du bénéficiaire du plan de stock-options **MEDIA1.**) et de tout préjudice fiscal pouvant survenir en liaison avec le présent litige figurant dans les deux dernières notes de plaidoiries du requérant versées à l'audience du 03 mai 2013.

Dans ces conditions, il y a lieu conformément aux conclusions de **SOC1.**) de déclarer ces demandes irrecevables.

5. Indemnités de procédure :

Ces demandes sont à réserver en attendant l'issue définitive du litige.

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

R e v u le jugement du 22 février 2013 ;

D é b o u t a n t de toutes autres conclusions comme mal fondées ;

D i t les demandes de A.), dit A.) en paiement d'une prime de rétention (thank you bonus) et d'une prime semi-annuelle (H-2 2010 Bonus) non fondées ;

Partant, **en d é b o u t e** ;

Se d é c l a r e compétent pour connaître de la demande de A.), dit A.) en indemnisation des stock-options ;

Pour le surplus, **d i t** qu'il y a lieu de surseoir à statuer en l'état actuel du dossier sur la demande de A.), dit A.) en indemnisation des stock-options en attendant l'issue de la procédure d'appel actuellement pendante devant la Cour d'Appel de et à LUXEMBOURG ;

D é c l a r e les demandes de A.), dit A.) en paiement de dommages et intérêts supplémentaires pour cause de dol dans l'exécution du contrat de travail, de préjudice lié à la perte du bénéfice du plan de stock-options **MEDIA1.)** et de tout préjudice fiscal pouvant survenir en liaison avec le présent litige irrecevables pour constituer des demandes nouvelles ;

F i x e l'affaire **pour contrôle** à l'audience publique du **vendredi, 20 septembre 2013 à 09.00 heures du matin** devant le tribunal du travail, siégeant à LUXEMBOURG, **Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.0.15.** ;

R é s e r v e les frais et les droits des parties.

Ainsi fait et jugé par **Danielle POLETTI**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les

assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Danielle POLETTI**

s. **Michèle GIULIANI.**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.