

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 4141/2025
L-TRAV-787/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 DÉCEMBRE 2025

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg

Terence BUTLER

assesseur-employeur

Patrick JUCHEM

assesseur-salarié

Jill LEJEUNE

greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Nadine CAMBONIE, avocat à la Cour, demeurant à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore,

partie demanderesse, comparant par Maître Mélanie SCHMITT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Nadine CAMBONIE, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, sinon par son conseil de gérance, sinon par tout autre organe habilité à la représenter en justice, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par l'étude Castegnaro S.à. r.l., établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, inscrite au Barreau de Luxembourg et au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 169 020, représentée par ses gérants actuellement en fonction, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christophe DOMINGOS, avocat à la

Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 14 novembre 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 10 décembre 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 25 novembre 2025.

Lors de cette audience Maître Mélanie SCHMITT comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Christophe DOMINGOS comparu pour la partie défenderesse.

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

Jugement qui suit :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 14 novembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après « la société SOCIETE1.) ») devant le tribunal du travail pour l'entendre condamner à lui payer le montant de 42.145 euros bruts, avec les intérêts légaux à compter du 1er mars 2023 sur le montant de 19.058 euros et à compter du 1er mars 2024 sur le montant de 23.087 euros, sinon pour les deux montants à compter de la mise en demeure en date du 14 juin 2024, sinon à compter de la demande en justice.

Il sollicite encore l'allocation d'un montant de 3.500 euros au titre des frais d'avocats exposés, sur base de la responsabilité contractuelle, sinon de la responsabilité délictuelle, ainsi que d'une indemnité de procédure de 3.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

Lors de l'audience du 25 novembre 2025, la société SOCIETE1.) sollicite reconventionnellement l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) fait plaider qu'il a été au service de la société défenderesse en tant que « *director, head of depositary services* » depuis le 1^{er} juillet 2021, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 27 avril 2021, et jusqu'à son départ en préretraite.

Il explique que suivant l'article 6 dudit contrat de travail, la société SOCIETE1.) pouvait lui accorder à titre discrétionnaire un bonus annuel en fonction (i) du résultat annuel de la société et (ii) de la contribution et des performances personnelles du requérant. Néanmoins, lorsqu'un bonus est alloué ce dernier devrait correspondre, en vertu du prédit article 6, à 35% du salaire annuel brut. En effet, lors des discussions menées dans le cadre de son embauche, il aurait accepté de réduire son salaire annuel brut à 215.000 euros par rapport à son ancien poste, à condition que le bonus annuel négocié entre parties soit contractuellement fixé à 35% de son salaire annuel brut. Les diverses composantes de la rémunération négociées entre parties, incluant un bonus annuel fixé à 35% de la rémunération annuelle brute, auraient été reprises dans une offre écrite datée du 27 avril 2021 annexée au contrat.

Par courrier daté du 1^{er} mars 2023, la société SOCIETE1.) lui aurait attribué un bonus annuel pour l'exercice 2022 d'un montant de 60.000, soit 26,5% du salaire annuel brut pour ledit exercice.

Par courriel électronique du 21 mars 2023, resté sans réponse, il aurait signalé à son ancien employeur que ce montant ne correspond pas à celui qu'il aurait dû percevoir, à savoir 79.058 euros, en application du taux contractuel de 35%.

Par courrier du 1^{er} mars 2024, la société SOCIETE1.) lui aurait attribué un bonus annuel pour l'exercice 2023 à hauteur de 60.000 euros, soit 25,27% du salaire annuel brut perçu en 2023.

PERSONNE1.) précise que ledit courrier du 1^{er} mars 2024 fut précédé d'un courriel de sa supérieur hiérarchique du 13 février 2024, l'informant de ce que les résultats pour l'exercice 2023 étaient excellents, et que partant le montant du budget pour les bonus annuels devant être versés au requérant ainsi qu'à son équipe, a été revalorisé à la hausse.

Par courriel du 8 mars 2024, il aurait exprimé sa déception et son mécontentement concernant le montant du bonus annuel qui lui a été versé et par courrier recommandé de son mandataire du 14 juin 2024 il aurait formellement mis en demeure la société SOCIETE1.) de procéder au paiement de la somme de 42.145 euros [(83.087 – 60.000) + (79.058 – 60.000)] correspondant au solde des bonus dû pour les exercices 2022 et 2023, conformément au taux contractuel de 35%.

En ne procédant pas volontairement au paiement du solde du montant des bonus annuels pour les exercices 2022 et 2023, conformément au taux fixé contractuellement, la société SOCIETE1.) aurait gravement failli à l'exécution de ses engagements contractuels et violé les articles 1134 et suivants du Code civil.

En se basant sur une jurisprudence rendue par la Cour d'appel en date du 18 novembre 2020, PERSONNE1.) soutient encore que le tribunal ne saurait, sous couvert d'interprétation, modifier la convention régulièrement passée entre parties, sous peine de méconnaissance de la force obligatoire du contrat consacrée par l'article 1134 du Code civil et de dénaturation des clauses claires et précises.

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande en soutenant que ni le contrat de travail signé entre parties, ni l'offre écrite datée du même jour, ne prévoit un

engagement ferme de l'employeur de payer un bonus à hauteur de 35% du salaire annuel brut.

Le bonus contractuel serait discrétionnaire tant en son allocation qu'en son montant.

Les 35% contractuellement prévus correspondraient à un niveau maximal en cas d'atteinte complète des objectifs. Contrairement à ce qui est soutenu par le requérant, il ne s'agirait pas d'un montant individuellement négocié entre parties mais du « *target* » prévu pour la fonction occupée par PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) soutient que c'est de mauvaise foi que le requérant soutient que le montant du bonus doit correspondre au niveau maximal de 35%.

En se basant pour ce dire sur une attestation testimoniale de PERSONNE2.), Senior People Business Partner, elle expose que PERSONNE1.), en tant que responsable d'équipe, avait la responsabilité de planifier et distribuer les bonus de l'année 2023-2024 à sept employés. Il aurait distribué à ces derniers des bonus correspondant à entre 0% et 24,32% de leur salaire annuel brut, en fonction du « *performance rating* » de chacun. Il ne saurait dès lors prétendre ne pas avoir connaissance du caractère variable des montants alloués à titre de bonus.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) conteste l'atteinte par PERSONNE1.) de ses objectifs.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant à la demande en paiement d'un solde des bonus

La gratification est présumée être une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur.

Selon une jurisprudence luxembourgeoise constante en la matière, toute prime ou gratification constitue en principe une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur, à moins qu'elle ne soit due en vertu d'un engagement exprès contenu dans un contrat de travail ou une convention collective ou que l'obligation de la payer ne résulte d'un usage constant (versements répétés), fixe (détermination du montant au moyen d'un mode de calcul invariable indépendant de la volonté de l'employeur) et général (attribution à l'ensemble du personnel ou tout au moins à une catégorie de personnel bien déterminée).

A côté de l'élément matériel, il faut que l'employeur ait conscience de faire le versement à titre obligatoire et que le salarié soit persuadé que la gratification lui est attribuée comme rémunération supplémentaire (élément intellectuel).

A défaut d'engagement formel, le salarié doit rapporter la preuve que la prime réunit cumulativement les critères matériel et intellectuel décrits ci-dessus.

Les critères de constance, de généralité et de fixité n'entrent en compte qu'en l'absence de stipulations contractuelles expresses entre parties.

En l'espèce, le contrat de travail conclu entre parties prévoit le paiement d'un bonus de performance annuel.

Il est en constant pour ne pas être contesté que l'allocation du bonus annuel demeure à la libre appréciation de l'employeur.

Le requérant soutient néanmoins que lorsqu'un bonus est alloué ce dernier doit correspondre à 35% du salaire annuel brut.

L'article 6 du contrat de travail dispose que « *The employer may grant to the Employee under Contract on March 1st and after the end of the trial period as foreseen in article 2.2. a bonus at the Employer's discretion payable at the end of the month of March. This bonus is performance based and eligibility is incumbent on the employee having joined the organization by 1st July the prior year. It may thus not be considered as part of the Employee's remuneration and its regular payment will not prevent the employer to change the modalities of its allocation. As a mere gratuity, whatever the frequency and the amount, it may not constitute a right for future years or the calculation of whatever indemnification due to the Employee. The target performance bonus for the role is 35% of the annual salary.* »

En précisant que l'employeur « *may grant* » un bonus « *at the Employer's discretion* », les parties contractantes ont, en des termes particulièrement explicites et dépourvus de la moindre équivoque, marqué leur volonté de ne pas conférer à l'attribution de la rémunération variable un caractère obligatoire.

Contrairement à l'argumentation du salarié, cette disposition contractuelle n'oblige pas l'employeur, en cas d'attribution d'un bonus, de payer nécessairement un montant correspondant à 35% du salaire annuel brut.

En effet, la notion de « *target performance bonus* » n'instaure pas une garantie de versement du pourcentage indiqué, mais uniquement une indication du niveau maximal ou attendu en cas d'atteinte complète des objectifs.

Dès lors, le salarié peut percevoir un montant inférieur à 35%, tout comme il ne peut percevoir aucun bonus, en fonction de l'évaluation effective de sa performance, des résultats globaux de l'entreprise et de la décision de l'employeur.

Le caractère discrétionnaire du bonus annuel, tant en son allocation qu'en son montant, résulte encore, contrairement à ce qui est soutenu par le requérant, des termes de l'offre écrite datée du 27 avril 2021 et qui se réfère en son paragraphe relatif à la performance annuelle et la rémunération variable également à un « *target bonus* » en stipulant que « (...) *The annual bonus scheme is based on a discretionary system, related to (1) Company annual results an (2) individual contribution and performance. The target bonus for the role will be 35% of Annual gross reference salary.* »

En conséquence, il y a lieu de retenir que, loin de mettre en évidence un engagement exprès de l'employeur quant à l'attribution d'un bonus de 35% du salaire annuel, les pièces versées au dossier font apparaître une exclusion de toute obligation de l'employeur à cet égard et le caractère discrétionnaire de la gratification litigieuse.

La thèse du requérant, selon laquelle il aurait accepté, lors des discussions menées dans le cadre de son embauche, de réduire son salaire annuel brut à 215.000 euros par rapport à sa rémunération antérieure, à la condition que le bonus annuel négocié

entre les parties soit contractuellement fixé à 35% de son salaire annuel brut, afin de compenser cette baisse salariale, ne résulte d'aucun élément versé aux débats.

Elle est par ailleurs peu crédible alors que PERSONNE1.) admet que l'allocation du bonus revêt un caractère discrétionnaire pour l'employeur.

Il ressort en outre de l'offre écrite qu'afin de soutenir la transition du requérant vers la société SOCIETE1.), un paiement unique de bienvenue d'un montant de 50.000 euros pourra être versé à l'issue de la période d'essai.

Le requérant est partant resté en défaut d'établir un engagement contractuel de l'employeur au paiement d'un bonus annuel fixe correspondant à 35% du salaire annuel brut.

Il ressort par ailleurs des pièces versées au dossier que la société SOCIETE1.) a attribué à PERSONNE1.) une prime de performance à hauteur de 60.000 euros tant en 2023 qu'en 2024, de sorte que le requérant ne saurait déduire son droit au paiement de 35% de versements répétés antérieurs. S'y ajoute que l'article 6 du contrat de travail prévoit expressément que l'employeur se réserve le droit de changer les « *modalities of its allocation* », terme large englobant l'ensemble des conditions qui régissent la manière dont le bonus est attribué, et que « *whatever the frequency and the amount, it may not constitute a right for future years.* »

Il résulte encore des lettres adressés à PERSONNE1.) du 1er mars 2023 et 1er mars 2024 que le bonus discrétionnaire vise à reconnaître la contribution du salarié aux résultats de la société et que le budget global dédié au paiement des bonus varie d'année en année en fonction de ces résultats.

Dans le cadre des processus d'évaluation de la performance pour 2022 et 2023, PERSONNE1.) a obtenu la mention « *Meets Expectations* ».

Le requérant ne remet pas en cause l'évaluation réalisée par l'employeur et ne soutient pas avoir atteint un niveau de performance équivalent au plus élevé.

Il ne résulte pas davantage du courriel invoqué par le requérant, envoyé par PERSONNE3.) le 13 février 2024 et l'informant de ce que, compte tenu des bonnes performances et des KPIs de son équipe en 2023, il a été décidé d'augmenter le budget destiné aux bonus à distribuer, que le requérant aurait, pour sa part, droit à un montant équivalent à 35 % de son salaire annuel.

PERSONNE1.) n'établit pas davantage que l'ensemble du personnel, ou même une partie de celui-ci, aurait eu droit à une prime correspondant à 35 % de leur salaire annuel, ou, à tout le moins, équivalente à leur « *target performance bonus* » individuel.

A défaut d'engagement expresse de l'employeur au paiement d'un bonus correspondant à 35% du salaire annuel brut et en l'absence de preuve des caractères de constance, de généralité et de fixité du paiement d'un tel bonus, il y a lieu de retenir que l'employeur a gardé un pouvoir discrétionnaire quant au montant du bonus à allouer, bonus qui est établi en fonction des deux critères : de la situation financière de la société et des performances individuelles du salarié.

Dès lors, la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un solde des bonus dû par la société défenderesse pour les exercices 2022 et 2023 doit être déclarée non fondée.

Quant à la demande en dommages et intérêts pour frais et honoraires d'avocats

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 3.500 euros au titre des frais d'avocats exposés sur base de la responsabilité contractuelle, sinon sur base des articles 1382 et 1384 du Code civil.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, Arrêt N° 5/12, JTL 2012, N° 20, page 54; Cour d'appel, 20 novembre 2014, N° 39462 du rôle; Cour d'appel, 26 mars 2014, Pas 37, page 105). L'application de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile n'est pas exclusive des règles de la responsabilité civile (Cour d'appel, 17 février 2016, N° 41704 du rôle; Cour d'appel, 31 mai 2017, N° 43518 du rôle, JTL 2017, N° 54, page 186). Les parties sont partant libres de présenter au cours d'une même instance des demandes prenant appui sur les deux fondements.

Pour chaque demande, la partie demanderesse doit toutefois établir les conditions légales pour se la voir allouer, à savoir la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien causal en ce qui concerne la demande basée sur la responsabilité civile.

Le tribunal retient qu'eu égard du fait que la demande principale de PERSONNE1.) en paiement d'un solde des bonus dû par la société défenderesse pour les exercices 2022 et 2023 est déclarée non fondée, la partie demanderesse n'a commis aucune faute ayant pu engendrer un dommage dans le chef du requérant, de sorte que la demande relative aux frais d'avocats est à rejeter comme non fondée.

Quant aux demandes accessoires

Les indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

La société SOCIETE1.) laisse pareillement d'établir en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entière des frais et dépens non compris dans les dépens. Il convient partant de la débouter de ce chef de sa demande.

Exécution provisoire

Au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement à intervenir.

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la pure forme ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à lui payer un solde des bonus pour les exercices 2022 et 2023 et en déboute ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à lui payer le montant de 3.500 euros au titre des frais d'avocats exposés et en déboute ;

dit non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par PERSONNE1.) et en déboute ;

dit non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. et en déboute ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, 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 **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**