Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 48/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2024-00504 du rôle

Audience publique du trente avril deux mille vingt-six

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, premier conseiller,
Stephanie MENDES, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette, en date du 29 janvier 2024,

comparant par Maître Clément SCUVÉE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HAAGEN du 29 janvier 2024,

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B220509, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B220442, elle-même représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

---

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 24 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.), ci-après la société SOCIETE1.), devant le tribunal du travail, pour s'y entendre condamner à lui payer le montant brut de 54.041,97 euros, outre les intérêts légaux, à titre de bonus pour les années 2020 et 2021, en soutenant que le poste qu'il a occupé au cours des années concernées ne constituait pas un poste de cadre supérieur et que son statut dépendait de la convention collective de travail des salariés de la société SOCIETE1.), ci-après la convention collective.

PERSONNE1.) a, en outre, demandé à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de rectifier les fiches de salaire non-périodiques relatives aux bonus des années 2020 et 2021 et a sollicité l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Il a enfin requis l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée du 5 août 2011, ayant pris effet le 1er septembre 2011, en la qualité de « *Sr Agent Compliance* » sous convention collective.

Le 15 octobre 2013, les parties ont signé un contrat de travail, avec reconnaissance d'ancienneté depuis le 1er septembre 2011, aux termes duquel le requérant était engagé en la qualité de « *Jr Legal Counsel* » et était considéré comme un « *exempt employee* ».

Par la suite, PERSONNE1.) est devenu « *Legal Counsel* ».

Par courrier du 13 août 2021, PERSONNE1.) a démissionné de son poste de travail avec effet au 15 octobre 2021.

A l'appui de sa demande en paiement d'arriérés de bonus, il a expliqué que la société SOCIETE1.) lui avait versé un bonus d'un montant de 5.590,39 euros pour l'année 2020, compte tenu de ses performances annuelles, sur la base du postulat qu'il faisait partie des cadres supérieurs de l'entreprise. Il n'aurait pas perçu de bonus pour l'année 2021.

Or, aux termes de l'article 13.4 de la convention collective, qui lui aurait été applicable, il aurait eu droit à un bonus annuel non discrétionnaire, basé uniquement sur le résultat avant impôt du groupe SOCIETE1.) lequel, pour l'année 2020, se serait élevé au montant de 37.502 euros pour un salarié travaillant à temps plein.
Compte tenu du fait qu'il avait travaillé à temps partiel du 15 octobre au 31 décembre 2020, il a considéré qu'un bonus d'un montant de 29.689,08 euros aurait dû lui être attribué pour l'année 2020 et a réclamé un solde de 24.098,69 euros. Pour l'année 2021, il a sollicité un bonus au *prorata* d'un montant de 29.943,28 euros.

A l'audience des plaidoiries de première instance, la société SOCIETE1.) a contesté la demande de PERSONNE1.) et a réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

A titre principal, elle a soutenu que le requérant n'avait pas droit au paiement des bonus litigieux, étant donné qu'il avait le statut de cadre supérieur.

A titre subsidiaire, elle a contesté le montant réclamé.

Par jugement du 30 novembre 2023, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement :

- a reçu la demande en la forme,
- s'est déclaré compétent pour en connaître,
- a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.),
- a débouté les parties de leurs demandes en obtention d'indemnités de procédure,
- a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a relevé que l'article 1er, paragraphe 5, du contrat de travail du 15 octobre 2013 stipulait que : « *Mr PERSONNE1.) is considered by SOCIETE1.) as an "exempt employee"* », soit un salarié ayant le statut de cadre supérieur et que le concerné n'avait jamais contesté son classement hors convention collective en cours d'exécution du contrat.

Le tribunal en a déduit qu'il appartenait à PERSONNE1.) d'établir qu'il ne remplissait pas les conditions pour être cadre supérieur, au sens de l'article L.162-8, paragraphe 3, alinéa 3, du Code du travail, tenant à un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective, un véritable pouvoir de direction effectif, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail.

Retenant que PERSONNE1.) n'avait pas réussi à prouver qu'il ne remplissait pas au moins une des conditions cumulatives prémentionnées, la juridiction du premier degré a dit que celui-ci avait le statut de cadre supérieur et que la convention collective ne lui était pas applicable.

Le requérant a partant été débouté de sa demande.

De ce jugement, qui lui avait été notifié le 5 décembre 2023, PERSONNE1.) a relevé appel par acte d'huissier du 29 janvier 2024.

L'appelant demande à la Cour de constater qu'il ne remplissait pas les critères définis à l'article L.162-8 du Code du travail pour avoir la qualité de cadre supérieur et, par réformation, de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer - au dernier état de ses conclusions - le montant brut de [31.911,61 + 60.124,36 =] 92.035,97 euros, sinon de [28.005,15 + 30.062,18 =] 58.067,33 euros, outre les intérêts légaux, au titre du solde des bonus pour les années 2020 et 2021.

Pour autant que de besoin, l'appelant demande à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de fournir le registre spécial des heures de travail qu'il a prestées, sur base de l'article L.211-29 du Code du travail.

Il sollicite, par ailleurs, la condamnation de la société SOCIETE1.) à rectifier les fiches de salaire non périodiques relatives aux bonus des années 2020 et 2021.

Il réclame la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, et une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

L'appelant conclut enfin à la condamnation de la société SOCIETE1.) à tous les frais et dépens des deux instances.

A l'appui de son appel, PERSONNE1.) fait valoir que le statut de cadre est une question de fait, qui « *n'a pas à faire l'objet d'un quelconque consentement de l'employeur ou du salarié* ».

Il conteste, par ailleurs, avoir donné son consentement non équivoque quant à une telle qualification et soutient qu'il appartient à la société SOCIETE1.) de prouver que les conditions cumulatives, prévues à l'article L.162-8 du Code du travail, sont remplies dans son chef.

L'appelant affirme qu'il ne disposait pas, en 2020 et 2021, d'un salaire moyen nettement plus élevé que celui des autres salariés de la société SOCIETE1.), soumis à la convention collective, même si le bonus conséquent attribué à ces derniers n'était pas pris en considération.

Il n'aurait pas non plus joui d'un pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches aurait comporté une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a dit que PERSONNE1.) n'établissait pas qu'il ne remplissait pas les conditions pour revêtir

le statut de cadre supérieur et en ce qu'il a débouté celui-ci de ses demandes en paiement d'arriérés de bonus.

Elle fait valoir que le salaire mensuel brut de l'appelant dépassait de plus de 26 % celui d'un salarié conventionné, ayant la même ancienneté que lui et relevant de la catégorie de salaire 5 de la convention collective.

L'intimée conteste que, dans l'hypothèse où PERSONNE1.) aurait été un salarié conventionné, celui-ci aurait relevé de la catégorie de salaire 8 ou 9 de la convention collective. Elle estime que, même à admettre que tel fût le cas, le salaire que l'appelant avait perçu en qualité de cadre dépassait toujours nettement celui d'un salarié conventionné dans les catégories visées.

L'intimée soutient que PERSONNE1.) disposait, par ailleurs, d'une large indépendance et d'une grande liberté dans l'organisation de son travail et de ses horaires de travail.

Quant à ce point, la société SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité de la demande de l'appelant en production forcée du registre spécial des heures de travail, en application de l'article L.211-29 du Code du travail, au motif qu'il n'y a pas lieu de pallier la carence d'une partie dans l'administration de la preuve.

A titre subsidiaire, elle demande à la Cour de déclarer non fondée cette demande.

La société SOCIETE1.) soutient enfin que PERSONNE1.) ne rapporte pas la preuve qu'il recevait des instructions de nature à supprimer toute autonomie dans l'exercice de son travail.

Il y aurait partant lieu de retenir que l'appelant jouissait d'un pouvoir effectif ou, du moins, d'une autorité bien définie.

A toutes fins utiles, la société SOCIETE1.) offre en preuve les faits suivants, par l'audition de deux témoins :

« *1. Les montants bruts qui ont été payés à titre de « profit-share » aux salariés éligibles tombant sous le champ d'application de la Convention collective de SOCIETE1.) pour les années 2016 à 2019 étaient les suivants :*

** « Profit-share » pour l'année 2016, payable en mai 2017 – aucun ;*
** « Profit-share » pour l'année 2017, payable en mai 2018 – 6.424,79 EUR ;*
** « Profit-share » pour l'année 2018, payable en mai 2019 – 10.741,66 EUR ;*
** « Profit-share » pour l'année 2019, payable en mai 2020 – aucun.*

2. La notion « exempt employee », également connue en interne chez SOCIETE1.) sous l'acronyme de « E.E. », correspond à la traduction anglaise du statut de cadre supérieur tel que visé aux articles L.162-8 (3) et L.211-27 (5), paragraphe 2) du Code du travail.

Les « exempt employees » sont des personnes qui de par leur statut et leur contrat de travail sont « exempt », c'est-à-dire en dehors du champ d'application de la Convention collective pour les salariés de SOCIETE1.).
Une définition du statut de « exempt employee » avait d'ailleurs été rédigée dans la Convention collective pour les salariés de SOCIETE1.) du 12 décembre 1997 en prévoyant que la Convention collective applicable à tous les salariés qualifiés d'ouvriers ou d'employés privés, à l'exception des managers et cadres supérieurs « exempt employees ») tels que référés à l'article 5 de la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives.

Afin d'apporter plus de clarté, une définition a été réintroduite et précisée davantage dans le cadre des négociations pour la nouvelle Convention collective avec les syndicats. La nouvelle Convention collective pour les salariés de SOCIETE1.) (applicable du 1er janvier 2023 au 31 août 2024) prévoit ainsi expressément à son article 2 que la Convention collective s'applique à tous les salariés, à l'exception des cadres supérieurs tels que définis à l'article L.162-8 (3) du Code du travail, dénommés « exempt employees ». »

A titre subsidiaire, pour le cas où la Cour retiendrait que l'appelant avait le statut de cadre supérieur, la société SOCIETE1.) se rapporte à sagesse en ce qui concerne la demande de celui-ci en paiement d'arriérés de « *profit-sharing* » pour les années 2020 et 2021.

Elle donne à considérer qu'il y a lieu d'opérer une distinction entre salariés travaillant à temps plein et salariés travaillant à temps partiel et de procéder, le cas échéant, à un calcul au *prorata*.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande en rectification des fiches de salaire, pour être dépourvue de tout fondement.

A titre subsidiaire, elle demande le rejet de la demande, au motif que l'appelant ne précise pas par rapport à quels mois et à quelles données concrètes une rectification s'imposerait.

A titre plus subsidiaire, l'intimée se rapporte à sagesse quant à ladite demande.

La société SOCIETE1.) réclame la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, et une indemnité de procédure du même montant, pour l'instance d'appel.

Elle conclut enfin à la condamnation de l'appelant aux frais et dépens des deux instances.

Appréciation de la Cour

Quant à la recevabilité de l'appel

L'appel principal, interjeté le 29 janvier 2024 par PERSONNE1.) contre le jugement du 30 novembre 2023, lui ayant été notifié le 5 décembre 2023, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

En effet, l'appelant, résidant en Belgique, bénéficie du délai de distance, prolongeant, en l'occurrence, de 15 jours le délai d'appel ordinaire qui est de 40 jours, conformément aux articles 150 et 167 du Nouveau Code de procédure civile.

L'appel incident de la société SOCIETE1.), concernant le rejet de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est également recevable.

Quant au fond

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 conclus 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 […]

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. »
L'article 2.1 de la partie introductive de la convention collective exclut du champ d'application les cadres supérieurs visés au paragraphe 3 de l'article précité.

S'il incombe, en principe, à l'employeur qui invoque le statut de cadre supérieur d'un salarié, d'établir que toutes les conditions posées à l'article L.162-8, paragraphe 3, alinéa 3, du Code du travail sont cumulativement remplies dans le chef de ce salarié, tel n'est pas le cas lorsque le salarié accepte expressément de faire partie des cadres supérieurs de l'entreprise.

C'est à juste titre que la juridiction du premier degré a retenu, en l'espèce, qu'en signant le contrat de travail du 15 octobre 2013, qui le qualifie d'« *exempt employee* », l'appelant a marqué son accord de faire partie des cadres supérieurs de la société et d'être exclu du champ d'application de la convention collective, de sorte qu'il lui appartient d'établir qu'il ne remplissait pas les conditions prévues à l'article L.162-8, paragraphe 3, alinéa 3, du Code du travail, pour pouvoir bénéficier des avantages de la convention collective qu'il revendique (cf. en ce sens : Cour d'appel, 19 avril 2007, n° 30833 du rôle ; Cour d'appel, 10 juillet 2010, n° 34357 du rôle).

Concernant le critère de la rémunération, il y a lieu de comparer les revenus touchés par PERSONNE1.) à la fin des relations de travail à ceux d'un salarié conventionné occupant des fonctions comparables aux siennes et ayant la même ancienneté que lui.

Il est rappelé que l'appelant a commencé à travailler au sein de la société intimée le 1er septembre 2011, en qualité de « *Sr Agent Compliance* » et qu'il était classé dans la catégorie 5 de la convention collective.

L'appelant verse un avenant audit contrat de travail, établi le 25 mars 2013 et prévoyant son engagement comme « *Administrator compliance* » ainsi que son classement dans la catégorie 8.02 de la convention collective (pièce 23 de la partie appelante).

Relevant que ledit avenant ne porte pas la signature du salarié, la partie intimée affirme que celui-ci n'a jamais produit d'effets.

Cette affirmation est cependant contredite par l'attestation testimoniale établie le 19 janvier 2024 par Georgios KARAMBILAS, président de la délégation du personnel, dont il résulte qu'aux termes de son dernier contrat soumis à la convention collective et avant de devenir « *Jr Legal Counsel* », au mois d'octobre 2013, PERSONNE1.) occupait la fonction de « *Compliance administrator* » et était classé dans la catégorie 8 de la Convention (pièce 17 de la partie appelante).

La Cour n'a aucune raison de douter de la véracité de la déclaration du témoin à ce sujet, même si, à la première page de son attestation, le témoin a opéré une confusion quant aux montants respectifs des « *profit-shares* » alloués aux salariés conventionnés au cours des années en cause.

Suivant contrat du 15 octobre 2013, PERSONNE1.) a intégré la fonction de « *Jr Legal Counsel* » et son contrat de travail a précisé qu'il était « *exempt employee* ».
Eu égard aux responsabilités qui lui incombaient dorénavant en qualité de « *Jr Legal Counsel* », rapportant directement au directeur du département juridique, (« *he reports directly to the "Director Legal Department"* ») et à son classement antérieur dans la catégorie 8 de la convention collective, il convient de retenir qu'à partir du 15 octobre 2013, PERSONNE1.) était à assimiler à un salarié relevant au moins de la catégorie 8 de la convention collective, dont font partie notamment les « *Inspector QC* », « *SR Analysts* » et « *Administrators* ».

Il résulte de la job description du 4 mai 2017 que PERSONNE1.) a été promu « *Legal Counsel* » et pouvait notamment être appelé à remplacer temporairement le « *Head of Legal* ».

En cette qualité, il assumait, dès lors, des responsabilités plus importantes qu'en qualité de « *Jr Legal Counsel* ».

La Cour considère, par conséquent, qu'au cours des années 2020 et 2021, en cause en l'espèce, l'appelant était à assimiler à un salarié relevant de la catégorie 9, soit la catégorie la plus élevée de la convention collective, dont font partie notamment les « *Asst Managers* ».

Suivant les fiches de salaire des mois de février 2020 et septembre 2021, versées en cause, le salaire mensuel brut de base de l'appelant, qui travaillait à mi-temps, s'élevait au montant de 3.138,20 euros (indice 834,76), correspondant à un salaire mensuel brut d'un montant de 6.276,40 euros, pour un plein temps.

Il y a lieu d'ajouter au salaire de base les avantages en nature d'un montant de 450,33 euros pour la voiture de fonction et d'un montant de 30 euros pour l'assurance DKV, soit le montant mensuel total de 480,33 euros, payé sur douze mois, de sorte que la rémunération mensuelle brute à prendre en considération s'élève au montant de [6.276,40 + 450,33 + 30 =] 6.756,73 euros.

A la fin de l'année 2020, le salaire mensuel de base d'un salarié conventionné relevant de la catégorie 9 et pouvant, à l'instar de l'appelant, se prévaloir d'une ancienneté de 9 ans (TU 9), s'élevait au montant de [734,94 (points prévus dans la grille des salaires de la convention collective, applicable au 1er août 2020) x 834,76 (indice) : 100 =] 6.134,99 euros.

En septembre 2021, soit le mois ayant précédé la fin des relations de travail entre parties, le salaire mensuel de base d'un salarié conventionné relevant de la catégorie 9 et pouvant, à l'instar de l'appelant, se prévaloir d'une ancienneté de 10 ans (TU 10), s'élevait au montant de [756,50 (points prévus dans la grille des salaires de la convention collective, applicable à partir du 1er août 2021) x 834,76 (indice) : 100 =] 6.314,96 euros.

Il est constant en cause que, tout comme PERSONNE1.), les salariés conventionnés touchaient un treizième mois.

L'appelant n'établit pas que lesdits salariés bénéficiaient d'avantages en nature.
Il résulte de l'article 13.4.3 de la convention collective que les salariés conventionnés avaient droit à l'allocation d'un bonus non discrétionnaire sous forme de « *profit-share* », mais que ce bonus n'était pas automatique, dans la mesure où il dépendait des résultats de l'entreprise (« *payment of the profit-sharing is only due if the SOCIETE2.) has reached a minimum of level US$ 30 Million* »).

Dans son attestation testimoniale du 24 octobre 2023 (pièce 6 de la partie intimée), PERSONNE2.), « *Sr Manager HR Business Partnering* » auprès de la société intimée, déclare que les salariés conventionnés n'ont touché aucun montant à titre de « *profit-share* » pour les années 2016 et 2019 et qu'ils ont perçu les montants respectifs de 6.424,79 euros et de 10.741,66 euros pour les années 2017 et 2018.

Le contrat de travail du 15 octobre 2013 de l'appelant ne prévoyait pas l'allocation d'un « *profit-share* », mais stipulait, à l'article 5, paragraphe 3, que celui-ci pouvait toucher un bonus annuel, à déterminer en fonction des résultats de la société SOCIETE1.) et de la performance personnelle du concerné.

S'il est vrai que le bonus contractuellement prévu était discrétionnaire, il faut admettre que, dans l'hypothèse d'une évaluation favorable d'un « *exempt employee* », ce dernier était susceptible de toucher des montants supérieurs à ceux alloués à titre du « *profit-share* » aux salariés non conventionnés.

La Cour ne tiendra partant pas compte du « *profit-sharing* » des salariés conventionnés, ni du bonus que peuvent toucher les cadres supérieurs dans la comparaison du niveau de rémunération des deux types de salariés.

La comparaison à effectuer, au vu des données énoncées ci-dessus, montre que la rémunération mensuelle brute de PERSONNE1.) dépassait celle touchée par les salariés conventionnés de la catégorie 9, pouvant se prévaloir de la même ancienneté que lui, d'un peu plus de 10 % (6.756,73 euros par rapport 6.134,99 euros), à la fin de l'année 2020, et d'un peu moins de 7 % (6.756,73 euros par rapport à à 6.314,96 euros), au mois de septembre 2021.

Une différence d'un tel ordre de grandeur ne permet pas de considérer que la rémunération de PERSONNE1.) était nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective, au sens de l'article L.162-8 du Code du travail.

Le critère tenant à la rémunération nettement plus élevée n'étant pas rempli, il convient de retenir que, contrairement aux stipulations contractuelles, que PERSONNE1.) n'était pas un cadre supérieur, sans qu'il y ait lieu d'analyser si celui-ci satisfaisait aux autres conditions requises pour être considéré comme cadre supérieur.

Il s'ensuit que l'appelant peut se prévaloir des dispositions de la convention collective et notamment de celles relatives au « *profit-sharing* ».

La société SOCIETE1.) qui, aux termes de ses conclusions subsidiaires, se rapporte à prudence de justice quant aux montants à allouer à l'appelant, pour autant qu'il ne remplisse pas les critères pour être cadre supérieur, n'apporte aucun élément de nature à contredire l'affirmation de PERSONNE1.), suivant laquelle les montants du « *profit sharing* » alloués aux salariés conventionnés s'élevaient à 37.502 euros en 2020 et à 75.946 euros en 2021.

Lesdits montants sont d'ailleurs repris dans un article de presse du 13 septembre 2023, relatif à une déclaration publique du CEO de la société SOCIETE1.), au sujet de la participation des salariés conventionnés aux bénéfices de la société (pièce 14 de la partie appelante).

Pour déterminer les sommes revenant à PERSONNE1.), il convient de prendre en considération que celui-ci a travaillé à mi-temps pendant une certaine période et que le contrat de travail a pris fin le 15 octobre 2021.

En effet, l'article 13.4.2 de la convention collective prévoit que, pour déterminer le nombre des salariés à la base du calcul du « *profit sharing* », suivant la formule figurant à l'article 13.4.1. (« *Profit Sharing = SOCIETE2.) x 10 % / total number of employees* »), les salariés travaillant à temps partiel sont pris en compte au *prorata* « *Part time employees will be taken into account on a pro-rata basis* ».

Aux termes de l'article 13.4.3. de la convention collective, un salarié doit avoir travaillé pendant au moins quatre mois au cours de l'année concernée, pour toucher un bonus et, pour les salariés ayant travaillé entre quatre et douze mois, le bonus est calculé au *prorata* (« *Payment of the profit-sharing is only due when the Employee has worked for at least 4 months during the year for which the profit sharing is paid ; Employees who have worked for more than 4 months but less than 12 months shall receive a profit-sharing on a pro-rata basis of months worked for the Company in the related calendar year.* »)

L'appelant ayant travaillé à plein temps pendant 9,5 mois et à mi-temps pendant 2,5 mois au cours de l'année 2020, il a donc pu prétendre au montant de [(37.502 : 12 x 9,5) + (37.502 : 12 x 2,5 : 2) =] 33.595,54 euros, dont il y a lieu de déduire le montant de 5.590,39 euros, qu'il a d'ores et déjà touché à titre de bonus pour l'année 2020.

Le montant redû à PERSONNE1.) au titre du solde de « *profit-sharing* » pour l'année 2020 s'élève, par conséquent, au montant brut de [33.595,54 – 5.590,39 =] 28.005,15 euros.

Au cours de l'année 2021, PERSONNE1.) a travaillé à mi-temps jusqu'à la fin des relations de travail, en date du 15 octobre 2021.

Il a partant droit au montant brut de [75.946,56 : 12 x 9,5 : 2 =] 30.062,18 euros, au titre du « *profit-sharing* » pour l'année 2021.

Il s'ensuit que la demande de l'appelant est à déclarer fondée pour le montant total brut de [28.005,15 + 30.062,18 =] 58.067,33 euros, par réformation du jugement entrepris.
La société SOCIETE1.) est, par conséquent, à condamner à payer ledit montant à PERSONNE1.), avec les intérêts légaux sur le montant de 24.098,69 euros à partir du 11 novembre 2021, date d'une mise en demeure, sur le montant de 29.943,28 euros, à partir du 24 octobre 2022, date du dépôt de la requête introductive de première instance et, sur le surplus, à partir du 2 mai 2025, date de la notification des conclusions additionnelles et récapitulatives de la partie appelante, jusqu'à solde.

Dans la mesure où la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de bonus pour les années 2020 et 2021 est fondée à concurrence des montants repris ci-dessus, il y a lieu d'enjoindre à la société SOCIETE1.) de délivrer à celui-ci les fiches de salaire y afférentes.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, et une indemnité de procédure du même montant pour l'instance d'appel.

L'intimée succombant à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure doit être rejetée, tant pour la première instance, par confirmation de la décision déférée, que pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

dit non fondé l'appel incident,

dit fondé l'appel principal,

réformant,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de bonus pour les années 2020 et 2021, à concurrence du montant de 58.067,33 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant brut de 58.067,33 euros, avec les intérêts légaux sur le montant de 24.098,69 euros à partir du 11 novembre 2021, sur le montant de 29.943,28 euros, à partir du 24 octobre 2022, et, sur le surplus, à partir du 2 mai 2025, jusqu'à solde,

enjoint à la société anonyme SOCIETE1.) de délivrer à PERSONNE1.) les fiches de salaire non périodiques quant aux bonus des années 2020 et 2021.

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement déféré pour le surplus,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Clément SCUVÉE, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Stephanie MENDES.