

Arrêt N° XX/XX -TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du mars deux mille vingt-trois. Numéro

CAL-XXXX-XXXXX du rôle

Composition:
président de chambre,
conseiller,
conseiller,
greffier.

Entre:

Monsieur X, demeurant,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant, en
remplacement de l'huissier de justice de Luxembourg, du 4 mars 2022,

comparant par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant
à
Luxembourg,

et:

la Banque Y., établie et ayant son siège social à, représentée par son
conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit,

comparant par l'étude, société en commandite simple, inscrite à la liste
V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant
son siège à, représentée pour les besoins de la présente par Maître A,
avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 novembre 2022.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 17 décembre 2018, Monsieur X a fait convoquer la Banque Y. (ci-après « *la Banque Y* ») devant le tribunal du travail, pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants, conformément à son décompte actualisé, le tout avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

Equity Awards Vested :	78.194,95 euros
Dividendes :	939,59 euros
Non-Equity Awards Vested:	44.845,33_euros

Le requérant a, en outre, sollicité la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A l'appui de sa demande, Monsieur X a exposé être entré au service de la société défenderesse en tant que « *Vermögensverwalter* » par contrat à durée indéterminée du 1er juillet 1993 et avoir démissionné de ses fonctions avec effet au 31 janvier 2018.

En contestant le conflit d'intérêt qui lui était reproché, le requérant a fait plaider que la sanction disciplinaire ayant consisté dans l'annulation de plusieurs « *Equity Awards Vested* », prise à son encontre, était injustifiée, sinon illicite et abusive.

La Banque Y a fait valoir que le requérant s'était mis dans une situation de conflit d'intérêt manifeste et avait ainsi violé son contrat de travail et les politiques internes de l'entreprise.

Elle a conclu au caractère justifié de la sanction disciplinaire pécuniaire prononcée, qui serait prévue par les conditions générales des instruments financiers accordés au requérant.

Elle a finalement réclamé une indemnité de procédure de 5.000 euros.

Par jugement du 24 janvier 2022, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- déclaré la demande de Monsieur X recevable en la forme,
- déclaré non fondées les demandes de Monsieur X en paiement des « *Equity Awards Vested* » et de leurs dividendes,
- déclaré fondée la demande de Monsieur X en paiement des « *Non-Equity Awards Vested* » pour le montant de 44.845,33 euros,
- partant, condamné la Banque Y à payer à Monsieur X la somme de 44.845,33 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du

- jour de la demande en justice jusqu'à solde,
- déclaré non fondées les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure,
 - condamné la Banque Y à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a constaté que le requérant figurait comme gérant subsidiaire dans les statuts coordonnés du 26 décembre 2005 d'une société Z, cliente de la Banque Y, alors qu'il était le « *Relationship Manager* » de cette société au sein de la Banque.

Le tribunal a ensuite considéré que « *le fait d'avoir en même temps une fonction de conseiller du client, tout en veillant aux intérêts de l'employeur, et une seconde fonction dans la société du client, même non encore effective mais pouvant devenir réalité à chaque moment, représente pour le moins un conflit d'intérêt potentiel entre les intérêts de la banque, gestionnaire des fonds déposés par la société Z, et ceux de cette dernière, dans laquelle le requérant se trouve directement impliqué* ».

La juridiction du premier degré a encore relevé que le contrat du travail conclu entre parties prévoyait, à son article 10, l'obligation d'une autorisation préalable d'activités extérieures et une interdiction de gestion de fonds de tierces personnes.

Elle a, en outre, noté que la situation litigieuse avait perduré dans le temps et avait continué à exister lors de l'adoption des divers règlements internes prévoyant un devoir pour les salariés d'éviter, dans la mesure du possible, les conflits d'intérêt de toute sorte, même ceux pouvant seulement être perçus comme tel, une obligation d'autorisation préalable pour les activités externes à la Banque pouvant poser problème dans cette optique, ainsi qu'une obligation d'information des services compétents de la Banque, au cas où un tel conflit d'intérêt réel ou apparent viendrait à naître.

Le tribunal en a conclu que le requérant avait contrevenu aux règlements internes de la partie défenderesse en acceptant la fonction de gérant subsidiaire dans la Banque Z, sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de l'employeur et sans avoir informé ce dernier du conflit d'intérêt, tout au moins potentiel.

Rappelant que le principe de légalité des peines, invoqué par le requérant, s'applique aux peines disciplinaires, la juridiction de première instance a relevé qu'en l'espèce, la partie défenderesse avait informé le requérant par un courrier du 29 juin 2018 de l'annulation de 30% de la rémunération variable qui lui avait été attribuée pour la période de 2008 à 2016, équivalant à 4.495 actions, en précisant les dispositions des quatre règlements internes qui, selon elle, avaient été méconnus par le requérant.

« Au regard des mentions récurrentes d'une possibilité d'une sanction disciplinaire consistant dans l'annulation totale ou partielle des actions différées allouées en cas de violation des règles instaurées par les règlements internes de la banque et des conditions générales des «Share Plan», ainsi qu'au regard de la très longue expérience du requérant dans le métier», le tribunal a considéré que le salarié était en mesure de prédire avec un degré suffisant de certitude la nature et le degré de la sanction disciplinaire susceptible d'être infligée.

Le tribunal a, dès lors, retenu que la sanction disciplinaire consistant en l'annulation d'« *Equity Awards Vested* » et de leurs dividendes, était régulière.

Concernant les « *Non-Equity Awards Vested* », la juridiction du premier degré a dit que la partie défenderesse restait en défaut de prouver son affirmation, selon laquelle ces attributions étaient également concernées par le malus de 30%, infligé à titre de sanction au requérant.

La partie défenderesse reconnaissant dans ses pièces que lesdites attributions avaient une valeur d'un montant de 44.845,33 euros et qu'elles étaient échues, la demande du requérant a été déclarée fondée pour ledit montant.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 26 janvier 2022, Monsieur X a régulièrement relevé appel limité par acte d'huissier du 4 mars 2022.

L'appelant demande à la Cour de dire fondée sa demande en paiement des « *Equity Awards Vested* » et de leurs dividendes, pour le montant total de [78.194,95 + 939,59 =] 79.134,54 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde, par réformation du jugement entrepris.

Il sollicite la condamnation de la Banque Y à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Il conclut finalement à la condamnation de la Banque Y aux frais et dépens des deux instances.

A l'appui de son appel, Monsieur X conteste avoir commis une quelconque faute. Il n'aurait aucunement nourri la volonté de dissimuler les statuts de la société Z, qui auraient prévu sa nomination tout à fait hypothétique en tant que gérant subsidiaire.

Il soutient que la société Z ne pouvait ignorer la teneur des statuts de ladite société, dans la mesure où les statuts d'une société font partie intégrante des documents obligatoires d'ouverture de compte.

Le scanning des documents sociaux aurait incombé au service « **LCC** » et

n'aurait pas relevé de la responsabilité de l'appelant. N'ayant pas fait partie du « *Senior Management* » de la Banque, Monsieur X n'aurait pas non plus été en charge de l'ouverture de la correspondance avec les clients.

Par ailleurs, une revue annuelle des dossiers par le département *Legal & Compliance* pour s'assurer que les documents d'ouverture de compte étaient complets et/ou pour compléter les dossiers, si nécessaire, aurait déjà eu lieu à l'époque des faits. L'appelant n'aurait pas eu accès au dossier physique des clients.

Pour étayer ses affirmations quant aux procédures internes, l'appelant produit des attestations testimoniales de, adjointe du *CEO* et *Chief Operating Office*....., entre 1998 et 2014, et de, *Head Legal and Compliance*, entre 2002 et 2009.

Monsieur X conteste, en outre, avoir accepté le fait d'être nommé gérant de la société Z. Il résulterait, en effet, de l'article 12 des statuts de ladite société qu'aucune automaticité quant à l'acceptation de la gérance dans son chef n'était prévue.

Il s'y ajouterait que les statuts litigieux n'avaient pas été signés par lui, ni établis par ses soins, mais par les clients eux-mêmes, en concertation avec leurs avocats.

Au cas où l'appelant aurait été appelé à devenir gérant de la société, l'accord de son employeur aurait, en tout état de cause, été requis.

L'appelant conteste, en outre, l'existence du moindre conflit d'intérêt potentiel dans son chef et donne à considérer qu'il est commun de nommer administrateurs de sociétés des membres du personnel d'une banque pour faciliter la gestion des sociétés, notamment en matière de domiciliation.

Aucune violation de son contrat de travail, ni des politiques internes de la société ne saurait lui être reprochée.

L'appelant conteste encore avoir fait une fausse déclaration en répondant par la négative à la question s'il occupait une autre activité en dehors de celle au service de la société intimée, dans un formulaire qu'il avait rempli le 30 juillet 2015.

Monsieur X fait finalement valoir que la sanction qui lui a été infligée est contraire au principe de légalité des délits et des peines, dans la mesure où elle n'aurait pu « *se déterminer en fonction de critères préétablis suffisamment précis pour permettre à la personne concernée de prévoir avec une certitude*

suffisante l'importance de la peine qu'elle risque d'encourir en cas de manquement avéré. »

Il souligne, à cet égard, que les règlements invoqués par l'intimée n'étaient pas encore applicables à la date de l'établissement et du dépôt des statuts litigieux.

La Banque Y demande à la Cour de débouter l'appelant de ses demandes en paiement de rémunération variable et de dividendes y afférents, par confirmation du jugement entrepris, ainsi que de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

Elle réclame, à son tour, une indemnité de procédure de 5.000 euros et conclut à la condamnation de l'appelant aux frais et dépens de l'instance.

L'intimée explique que les statuts de la société Z lui ont été soumis pour la demande d'ouverture de compte en octobre 2004. A ce moment-là, ces statuts n'auraient pas mentionné le nom de Monsieur X.

Les statuts auraient été modifiés le 26 février 2005, sinon, au plus tard en octobre 2008, en ce sens que l'appelant aurait été nommé gérant subsidiaire de la société. La Banque Y n'aurait jamais été mise au courant de ce changement majeur, malgré les obligations incombant au salarié à cet égard.

Ledit changement des statuts aurait impliqué un conflit d'intérêt dans le chef de Monsieur X, conflit qui n'aurait été découvert par l'employeur qu'à la suite de la démission du salarié.

L'intimée affirme que Monsieur X s'est limité à classer les statuts modifiés dans le dossier physique du client et a omis de les insérer dans le dossier électronique de ce dernier.

Ce serait à tort que l'appelant et les auteurs des attestations testimoniales affirmeraient que d'autres services auraient été en charge de réceptionner le courrier, de le revoir et de le scanner dans le dossier.

La procédure interne applicable au moment des faits aurait, au contraire, prévu que les courriers provenant d'avocats étaient à remettre au « *Senior Management* », dont aurait fait partie le salarié pour les besoins de la procédure d'ouverture des courriers, ce en sa qualité de « *Managing Director* ». Le courrier de l'association d'avocats « », adressé à la Banque avec la mention « *à l'attention de Monsieur X* » et contenant les statuts modifiés de la société, aurait donc nécessairement été remis à l'appelant.

L'intimée fait ensuite valoir qu'en acceptant le mandat de gérant subsidiaire auprès de la société Z, le salarié n'a pas respecté l'article 10 de son contrat de travail, lui interdisant d'effectuer des opérations ou des spéculations pour le compte de tiers et l'obligeant à obtenir l'autorisation de la direction avant d'accepter des mandats sur comptes des clients de l'employeur.

En omettant de déclarer le conflit d'intérêt litigieux à son employeur, aurait, par ailleurs, violé quatre politiques internes de la Banque, à savoir la xxxxxxxx et le xxxxxxxx.

La partie intimée insiste sur la gravité des faits reprochés au salarié, au regard de la circonstance que ce dernier avait plus de 25 ans d'expérience et était rompu aux règles applicables en la matière, qu'il avait prétendu « *ne pas détenir d'autre mandat* » dans un formulaire rempli en date du 30 juillet 2015 et qu'il avait indiqué au département *Compliance* qu'il n'avait « *rien à déclarer* », en date du 11 septembre 2017.

Au vu des fautes commises par le salarié, la Banque estime qu'elle était en droit de réduire la rémunération variable moyenne attribuée au salarié entre les années 2008 et 2016, « *années de l'incident* », à concurrence de 30%, correspondant au montant de 78.644,95 euros, ce en vertu des politiques de rémunération, en l'occurrence des différents « *xxxxxxx, Share Awards Certificates* » (pièces 11, 13, 14, 17, 18 de la partie intimée).

Pour arriver audit montant, elle aurait procédé à la suppression d'actions attribuées le 19 janvier 2015 et le 21 janvier 2016.

L'intimée soutient que le principe de la légalité des peines a été respecté en l'espèce et relève, à cet égard, à la motivation du jugement entrepris.

Appréciation de la Cour

Il convient d'emblée de noter que le jugement du 24 janvier 2022 n'est pas entrepris en ce qu'il a condamné la Banque Y à payer à Monsieur X le montant de 44.845,33 euros, au titre de « *Non-Equity Awards Vested* », de sorte que la Cour est uniquement saisie du volet relatif aux « *Equity Awards Vested* » et leurs dividendes.

Il est constant en cause que la Banque Y a supprimé 30% de la rémunération variable de Monsieur X, correspondant à 4.495 actions, pour la période de 2008 à 2016, au motif qu'il a sciemment omis d'informer la direction d'un conflit d'intérêt dans son chef, ce en violation de son contrat de travail et des règlements internes de la société employeuse.

La Banque Y considère que le conflit d'intérêt dans le chef de Monsieur X résulte du fait qu'il figure comme gérant subsidiaire dans les statuts d'une société cliente, en l'occurrence la société Z, dont il s'occupait en qualité de « *Relationship Manager* ».

L'article 12 des statuts de la société Z se lit comme suit :

« Les parties désignent Monsieur et Madame comme gérants principaux de la Société jusqu'à leur décès ou leur démission volontaire. Dans ces deux cas, l'autre gérant deviendra seul gérant dans les mêmes conditions, jusqu'à son décès, sa démission, ou la dissolution de la Société. Et à son défaut, un gérant subsidiaire sera nommé en la personne de Monsieur X, domicilié, ou à son défaut une personne expérimentée dans la gestion des affaires familiales et indépendante des parties et de leurs ayants droits, choisis de commun accord, ou à défaut d'accord choisie par l'arbitre désigné conformément à l'article 35 des Statuts. »

L'article 10 du contrat de travail signé entre parties prévoit que le salarié n'a pas le droit d'effectuer des opérations ou des spéculations pour le compte de tiers et qu'il doit obtenir l'autorisation de la direction avant d'accepter des mandats sur les comptes de clients de l'employeur (« *Ferner verpflichten Sie sich, keine Operationen oder Spekulationen über den Rahmen der Verwaltung Ihres Privatvermögens hinaus zu unternehmen und solche auch nicht für Rechnung Dritter zu machen oder zu vermitteln. Die Annahme von Vollmachten über Konten und Depots von Kunden unseres Hauses und anderen Banken bedarf grundsätzlich der Genehmigung der Geschäftsleitung.* »).

Tel que l'a, à juste titre relevé le tribunal du travail, le fait que Monsieur X figure comme gérant subsidiaire dans les statuts de la société Z, implique l'acceptation, dans son chef, de la possibilité de poser des actes de gérance pour compte de ladite société, à un moment donné.

Même si cette acceptation a trait à un mandat hypothétique et futur, elle porte en germe un conflit d'intérêt. L'autorisation préalable de la direction de la société employeuse était donc requise, en vertu des stipulations de l'article 10 du contrat de travail.

C'est encore à bon droit que la juridiction du premier degré a noté que le conflit d'intérêt potentiel a continué à exister lors de l'adoption des règlements internes de la Banque Y, en l'occurrence, la xxxx xxxx xxxx and, la xxx xxxxx xx xxxxxx & xxxxxxxx xxxxxxxx xx xxxxxxx, la xxxxxxxx xxxxxxx xxxx et le xxxx xxxxxx xxxxxx, prévoyant l'obligation pour les salariés d'informer les services de la Banque de conflits d'intérêt réels, voire seulement perçus en tant que tels.

Au vu de ce qui précède, il appartient partant à l'appelant d'établir qu'il avait informé la Banque du conflit d'intérêt potentiel et obtenu l'autorisation des services compétents de figurer comme gérant subsidiaire dans les statuts de la société Z.

Dans son attestation testimoniale du 17 août 2022, déclare que Monsieur X n'était pas membre de la « *Direction xxxx xxxxxxxx xxxxxx* » et qu'il n'avait pas accès direct aux dossiers physiques de la clientèle privée. Le département *Legal & Compliance* aurait été responsable de la gestion desdits dossiers, en ce qui concernait l'accès, le classement et le scanning.

Les mandats décentralisés ainsi que les dossiers des clients importants, parmi lesquels la société Z, auraient été soumis à des contrôles réguliers et spécifiques du département *Legal & Compliance* et de l'audit interne et externe.

Le témoin ajoute ce qui suit :

« Il est évident que les contrôles réguliers et spécifiques permettaient aux instances de contrôle de prendre connaissance des spécificités mentionnées dans les statuts Z. [...] tout manquement aux règles/Directives de la Banque était signalé, documenté et rapporté à la Direction autorisée et au Président du Conseil d'Administration.

J'atteste que Monsieur X ne peut en aucun cas être responsable du manquement du scanning des statuts par le simple fait que cette tâche incombait au Legal & Compliance (sous département Client Service Unit). »

Dans son attestation du 7 août 2022, xxxx XXXX indique ce qui suit :

*« Monsieur X was not part of the Senior Management agreed by CSSF.
[...]*

The maintenance of client files (Filing, Updates, scanning) was under the responsibility of the Client Service Unit (CSU) who reported direct/y to Head of Legal and Compliance. Client Relationship Managers had no access to the physical files.

Ali decentralized mandates managed by Monsieur X requested a special authorization which was granted by the Senior Management. They were reviewed and audited every year, with the physical file as basis for the review.»

Les explications de xxxx XXXX sur les procédures internes en matière d'accès aux dossiers physiques des clients et de la gestion de ces dossiers remettent en cause l'affirmation de la partie intimée, suivant laquelle Monsieur X aurait été en mesure de dissimuler volontairement les statuts de la société Z.

Une telle dissimulation n'est, par conséquent, pas établie dans le chef de l'appelant.

Il ne résulte cependant pas des attestations testimoniales, précitées, que le concerné ait sollicité l'autorisation des services compétents de la Banque de figurer comme gérant subsidiaire dans les statuts de la société Z et qu'il ait informé ceux-ci du conflit d'intérêt potentiel dans son chef.

Le fait qu'au vu des procédures de contrôle internes ou externes mises en place, la direction autorisée de la Banque aurait normalement dû être au courant du contenu desdits statuts, ne change rien au fait que l'appelant a contrevenu aux obligations découlant de son contrat de travail et des règlements internes de la société employeuse.

Tel que l'a rappelé la juridiction du premier degré, le principe de la légalité des peines, qui s'applique en matière de peines disciplinaires, « entraîne la nécessité de définir les infractions en des termes suffisamment clairs et de préciser le degré de répression pour en exclure l'arbitraire et permettre aux intéressés de mesurer exactement la portée de ces dispositions. » (cf. Cass. 10 mars 2016, n° 27/16, n° 3587 du registre).

Si le droit disciplinaire tolère, dans l'établissement des peines à encourir, une certaine marge d'appréciation, sans que le principe de la spécification de l'incrimination et de la peine n'en soit affecté (cf. Cass. 10 mars 2016, précité), la peine doit cependant pouvoir se déterminer en fonction de critères préétablis suffisamment précis pour permettre à la personne concernée de prévoir avec une sûreté suffisante l'importance de la peine qu'elle risque d'encourir en cas de manquement avéré (cf. Cour d'appel 30 mars 2017, n° 42278 du rôle).

L'article L.38-6, introduit dans la loi du 5 avril 1993 sur le secteur financier par la loi modificative du 23 juillet 2015, prévoit que : « Le montant total de la rémunération variable fait l'objet de dispositifs de malus ou de récupération jusqu'à concurrence de 100 %. Les établissements CRR fixent les critères spécifiques pour l'application des dispositifs de malus ou de récupération. Ces critères couvrent en particulier les situations dans lesquelles le membre du personnel concerné :

- i) a participé à des agissements qui ont entraîné les pertes significatives pour l'établissement CRR ou a été responsable de tels agissements ;
- ii) il n'a pas respecté les normes applicables en matière d'honorabilité et de compétences. »

La Banque Y fait plaider que la sanction infligée à Monsieur X se justifiait au

regard des critères définis dans les différents « *xxxxxxx Share Plan, Share Award Certificates* » concernant les actions attribuées au salarié en 2015 et 2016 (pièces 11, 13, 14, 17, 18 de la partie intimée), aux termes desquels :

« *Notwithstanding any contrary provision of the Plan Documents [...] if you [...] (ii) willfully engage in any other conduct that is materially detrimental to any interest of the Group, including, but not limited to, fraud, dishonesty, the violation by you of any directives or policies of the Group or applicable laws, ru/es or regulations [...] your Share Awards, or any portion thereof, shall be cancelled immediately .»*

La partie intimée n'invoque aucune politique de rémunération prévoyant la suppression d'une partie de la rémunération variable, qui aurait déjà été en vigueur en 2008, lorsque les statuts coordonnés de la société Z ont été déposés.

A admettre que les politiques de rémunération datant des années 2015 et 2016 soient susceptibles de s'appliquer en l'espèce, du fait que le comportement reproché à l'appelant a perduré dans le temps, il n'en reste pas moins que la suppression d'actions ne saurait se rapporter qu'à la rémunération variable attribuée au concerné à partir de la définition desdites politiques de rémunération.

Il convient ensuite de vérifier si les critères déterminés dans le cadre des politiques de rémunération pour procéder à l'application de la sanction consistant dans la suppression d'une partie de la rémunération variable, sont remplis.

Force est de constater, à cet égard, que la partie intimée n'établit, ni d'ailleurs n'allègue, que le comportement du salarié lui ait été réellement préjudiciable (« *materially detrimental* »), au sens des « *xxxxxxx Share Plan, Share Award Certificates* », précités, en d'autres termes, qu'elle ait subi un préjudice significatif en relation causale avec le fait que le salarié ne l'avait pas informée qu'il figurait comme gérant subsidiaire, pour l'hypothèse du décès ou de la démission des gérants effectifs, dans les statuts de la société Z.

A noter encore que le point 13 du « *xxxxxxx Share Plan* » (pièce 10 de la partie intimée), qui prévoit un « *Malus Acijustment* » des actions en cas d'agissements causant ou pouvant causer un risque à la réputation de la Banque, auquel le tribunal du travail a fait référence, ne s'applique qu'aux membres du personnel identifiés par le Groupe comme « *Code Staff* » (« *If you have been identified by the Group as « Code Staff » for the purposes of the Remuneration Code* »).

Or, il ne résulte pas du dossier que Monsieur X ait fait partie des membres du personnel identifiés comme « *Code Staff* ».

Il est donc superfétatoire d'analyser si la non-révélation de sa qualité de gérant subsidiaire éventuel à la Direction autorisée de la Banque était de nature

à constituer un risque potentiel pour la réputation de la Banque.

Les critères prévus pour l'application de la sanction litigieuse n'étaient partant pas remplis, de sorte que la suppression partielle de la rémunération variable du salarié n'était pas justifiée.

La demande de l'appelant en paiement du montant de 78.194,95 euros, en principal, correspondant aux « *Equity Awards Vested* » supprimés, est donc à déclarer fondée.

Il en est de même de la demande en paiement du montant de 939,59 euros, équivalent aux dividendes des actions litigieuses, étant noté que la partie intimée n'a pas fait valoir de contestations quant audit montant, pour le cas où la demande en paiement ayant trait aux « *Equity Awards Vested* » serait déclarée fondée.

Au vu de ce qui précède, il y a donc lieu de condamner la Banque Y à payer à Monsieur X le montant total de [78.194,95 + 939,59 =] 79.134,54 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde, au titre des « *Equity Awards Vested* » et de leurs dividendes, par réformation du jugement entrepris.

Quant aux indemnités de procédure

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de Monsieur X l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée pour le montant de 1.000 euros.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la Banque Y en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel limité,

le dit fondé,

par réformation:

déclare fondée la demande de Monsieur X en paiement des « *Equity Awards Vested* » et de leurs dividendes à concurrence du montant de 79.134,54 euros,

condamne la société anonyme Y S.A. à payer à Monsieur X le montant de 79.134,54 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, de ce chef,

condamne la société anonyme Y S.A. à payer à Monsieur X le montant de 1.000 euros, à titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme Y S.A. aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître David GIABBANI, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre xxxx XXXX, en présence du greffier xxxxx XXXXXX.