

**Arrêt N° 8/17 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf janvier deux mille dix-sept.

Numéro 42046 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,  
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,  
Mireille HARTMANN, premier conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à D-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 21 janvier 2015,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**la société à responsabilité limitée B MANAGEMENT s.à r.l., anciennement B SERVICING**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit CALVO,

appelante par incident,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 novembre 2016.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Suivant contrat de travail signé le 5 janvier 2011, A a été engagé par la société B SERVICING, actuellement la société B MANAGEMENT sàrl, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011 en qualité de *managing director*.

Suivant l'annexe au contrat de travail, sa rémunération se composait d'un salaire annuel fixe de 250.000.- euros et d'un bonus discrétionnaire, dont la cible était fixée à 250.000.- euros pour l'année 2011 et l'ancienneté de service du salarié a été fixée au 23 août 2010.

Par courrier recommandé du 17 octobre 2012, la société B MANAGEMENT a mis fin au contrat de travail moyennant le préavis légal expirant le 31 décembre 2012, et le salarié a été dispensé de travailler pendant la période de préavis.

Par lettre recommandée du 12 décembre 2012, faisant suite à la demande du salarié, la société B MANAGEMENT lui a fait parvenir les motifs du licenciement.

Les motifs du licenciement consistaient en un manque de compétences techniques, en des fautes de gestion à répétition, des faits de harcèlement moral sur des collègues subordonnés, un court-circuitage de la hiérarchie, un comportement agressif et autoritaire à l'égard de ses subordonnés et supérieurs et une violation de son obligation de confidentialité.

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg le 25 juillet 2013, A réclama, suite à son licenciement, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Dommage matériel (18 mois de salaire + bonus) :	843.415,80 €
- Dommage moral :	50.000,00 €
- Bonus 2012 :	250.000,00 €
- Perte de l'incentive plan :	<u>2.500.000,00 € + p.m.</u>
- TOTAL :	3.643.415,80 € + p.m.

Il contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs invoqués.

L'employeur souleva de son côté d'abord l'incompétence territoriale, sinon matérielle du tribunal, pour trancher la question des droits éventuels du requérant

dans le *carry interest plan* (qualifié d'*incentive plan* par le requérant), dans lequel il était intéressé. Il souleva encore l'irrecevabilité des demandes relatives au *carry interest plan*, dans la mesure où le cocontractant du requérant, la société de droit de la République des Îles Marshall C II, n'est pas partie en cause.

A titre subsidiaire, la société défenderesse soutint, pour ce qui est des droits réclamés dans le *carry interest plan*, que ces droits, directement dépendants de la continuation de la relation de travail, ont cessé d'exister le jour du licenciement.

Pour le surplus, elle nota que le requérant ne produit aucune pièce étayant sa demande en paiement et que la valorisation des points dans ce plan ne devait avoir lieu que le 31 décembre 2015.

La société défenderesse contesta également le droit du requérant à l'obtention d'un bonus, qui avait un caractère discrétionnaire pour l'employeur.

Elle versa des pièces établissant la réalité des fautes reprochées au salarié et formula une offre de preuve par témoins.

Par un jugement contradictoire rendu en date du 1<sup>er</sup> décembre 2014, le tribunal du travail a :

- dit que le licenciement avec préavis du 17 octobre 2012 est abusif;
- dit la demande du chef de préjudice matériel fondée pour le montant de 48.689,20.-euros,
- dit la demande du chef de préjudice moral fondée pour le montant de 1.000.-euros,
- dit les demandes du chef de bonus pour 2012 et relatives au *carry interest plan* non fondées,
- partant, condamné la société à responsabilité limitée B MANAGEMENT à payer à A le montant de (48.689,20 + 1.000 =) 49.689,20.- euros avec les intérêts légaux à partir du 25 juillet 2013 jusqu'à solde,
- condamné la société à responsabilité limitée B MANAGEMENT à payer à A une indemnité de procédure de 1.000.- euros,
- débouté la société à responsabilité limitée B MANAGEMENT de sa demande d'indemnité de procédure,
- condamné la société à responsabilité limitée B MANAGEMENT aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a déclaré la motivation du licenciement imprécise, à l'exclusion du motif sous 4) tenant à la divulgation par le salarié d'informations confidentielles à propos d'un candidat potentiel pour un poste au sein de l'organisation et d'avoir essayé de dissuader ce candidat.

Il a ensuite, sur base de l'attestation de D et d'un courriel du 17 juillet 2013, adressé par E à F, dit que le motif de la violation de la confidentialité par le salarié n'a pas été établi.

Concernant le préjudice matériel, il l'a calculé sur une période de référence de deux mois sans prendre en considération dans le calcul le bonus au prorata, dans la mesure où le caractère obligatoire du paiement du bonus n'a pas été prouvé.

Concernant la perte de *l'incentive plan* évaluée à 2,5 millions d'euros à titre de préjudice matériel, le tribunal du travail a dit:

*« La société défenderesse soulève l'incompétence territoriale, sinon matérielle du tribunal du travail de Luxembourg pour connaître de cette demande.*

*Or, s'agissant d'un élément du préjudice matériel, invoqué dans le cadre du licenciement analysé par ce tribunal, ce tribunal est également compétent pour en connaître.*

*Au fond, la société défenderesse conclut à voir débouter le requérant de sa demande au motif que par l'effet du licenciement, il a perdu tous ses droits dans le carry interest plan.*

*En ordre subsidiaire, elle donne à considérer que le requérant ne produit aucune pièce étayant sa demande pour le montant réclamé.*

*Le carry interest plan découle d'un contrat d'association signé par A avec la société de droit des Îles Marshall C II et donne droit aux associés (limited partners) de percevoir à terme une participation aux bénéfices générés par la société G II.*

*En admettant, comme exposé par la société défenderesse, que le requérant a perdu tous droits dans le carry interest plan du fait du licenciement, il a perdu une chance de toucher, au terme du plan, une valorisation de ses points.*

*Or, à défaut du moindre élément permettant de justifier le montant réclamé de 2.500.000.-euros, la demande de ce chef n'est pas fondée. »*

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 21 janvier 2015.

Il demande de déclarer son appel fondé et de confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif ; il demande néanmoins à voir réformer le jugement sur les montants et à lui voir allouer les montants réclamés en première instance.

L'appelant demande que son préjudice matériel soit calculé sur une période de référence de 18 mois et son préjudice moral fixé à 50.000 €, en tenant compte du bonus.

Concernant la perte de ses droits dans le *carry interest plan*, l'appelant soutient que le montant de 2.500.000 € découle en premier lieu des dispositions contractuelles de l'avenant au contrat de travail (point n° 9 *incentive Plan*), que le « Fond Offering Memorandum » comporte un schéma d'intéressement d'après lequel une partie des bénéfices est payée à la société H à partir d'un certain rendement et qu'il avait en tant qu'employé senior une participation dans ce plan, qu'en ce qui concerne le Fonds I, un « B Make Whole Plan » a été développé, en vertu duquel 5 points de ce plan lui ont été garantis par écrit, que la participation devait s'élever à 1.250.000 €, que de plus, I lui avait assuré une participation au Fonds II, conformément à un e-mail de ce dernier du 16 juin 2012, que le montant de 2.500.000 € se composait dès lors des participations de l'appelant au Fonds I et au Fonds II, tel que ceci lui avait été garanti.

Il indique que toutes les pièces afférentes au *carry interest plan* établissant le montant réclamé ont été versées au tribunal du travail, de sorte que c'est à tort que les premiers juges ont décidé qu'il n'y aurait pas d'éléments permettant de justifier le montant réclamé.

L'intimée, la société B MANAGEMENT, interjette appel incident du jugement du 1<sup>er</sup> décembre 2014 en ce qu'il a déclaré le licenciement avec préavis du 17 octobre 2012 abusif et partant l'a condamnée à payer à A le montant de 49.689,20 € à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral.

L'intimée demande à la Cour de constater que la lettre des motifs du 12 décembre 2012 satisfait aux critères de précision requis par la jurisprudence, de dire que les motifs invoqués sont réels et sérieux et justifient un licenciement avec préavis, partant de déclarer la résiliation avec préavis régulière, et de débouter en conséquence l'appelant de ses revendications en ce qui concerne l'indemnisation d'un éventuel préjudice matériel et moral. Elle demande encore de lui donner acte qu'elle formule une offre de preuve par témoins pour établir la réalité des motifs gisant à la base du congédiement.

Quant à la valorisation de la participation dans le *carry interest plan*, l'intimée demande de confirmer le jugement entrepris du 1<sup>er</sup> décembre 2014, en ce qu'il a débouté A de sa demande en allocation d'un montant de 2.500.000 € + p.m.

A titre subsidiaire, si par impossible la Cour devait réformer le jugement entrepris, elle demande à la Cour de déclarer le tribunal du travail de Luxembourg

territorialement incompétent pour connaître de la demande relative à la valorisation des points dans le contrat d'association (« *carry interest plan* ») de A avec C II ; sinon, de déclarer le tribunal du travail matériellement incompétent pour connaître du litige quant à la valorisation des participations dans le *carry interest plan* ; sinon, de constater qu'C II, respectivement les autres entités impliquées dans le *carry interest plan* ne sont pas parties au litige et de déclarer les demandes relatives au *carry interest plan* irrecevables, faute par le débiteur d'être partie à l'instance.

A titre plus subsidiaire, elle demande de constater que le licenciement du 17 octobre 2012 a rendu les droits de A dans le *carry interest plan* caducs et de dire A non fondé en sa demande, partant de le débouter de sa demande en allocation d'un montant de 2.500.000 € + p.m.

A titre encore plus subsidiaire, elle demande à la Cour de constater que la date de valorisation des participations dans le *carry interest plan* a été contractuellement fixée au 31 décembre 2015, partant de dire qu'aucun droit n'est né dans le chef de A dans le *carry interest plan* à ce jour, et de le débouter de sa demande en allocation d'un montant de 2.500.000 € + p.m.

Quant au bonus pour l'année 2012, la société B MANAGEMENT demande finalement de confirmer le jugement entrepris du 1<sup>er</sup> décembre 2014, en ce qu'il a déclaré A non fondé dans sa demande en allocation d'un bonus, alors qu'il s'agit d'une simple faculté discrétionnaire réservée contractuellement à l'employeur.

A conclut au caractère non fondé de l'appel incident de l'employeur et demande de rejeter son offre de preuve.

En ordre subsidiaire, concernant la perte de l'incentive plan, il demande à voir nommer un expert avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon dans un rapport écrit et motivé :

- de déterminer le préjudice subi par A du fait de la perte de ses droits dans le *carry interest plan*, sur base notamment des stipulations dans le Prospectus de H European Principal Finance Fund II, dans la rubrique « Distributions of Proceeds »,
- de proposer un décompte entre parties.

L'appelant fixe les calculs relatifs à sa participation au CF I dans ses conclusions notifiées le 15 janvier 2015 comme suit :

2,5 Mrd €	Volume du fonds
2,5 Mrd €	Profit Multiple de 2
20%	Taux de rendement minimal (« hurdle rate »)
500 Mio €	Valeur totale du Carry
2000	Points à distribuer
250.000	Valeur par point

5 points garantis à A  
1.250.000 € Participation.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure.

La Cour renvoie concernant les faits, circonstances et rétroactes de l'affaire, à la relation correcte et exhaustive faite par le tribunal du travail pour la faire sienne dans son intégralité.

La société B MANAGEMENT fait grief à la juridiction du travail d'avoir retenu que la majorité des motifs énoncés dans la lettre de motivation du 12 décembre 2012 ne seraient pas précis.

Or, c'est à bon droit et par une application correcte de l'article L.124-5(2) du code du travail, que la juridiction du premier degré a décidé que les motifs libellés sub 1. 2. et 3. ne répondaient pas au critère de précision requis par la loi et la jurisprudence.

En effet, un libellé comme celui utilisé par l'employeur *sub 1) Poor financial controls and budgeting, sub.2) Poor communication skills et sub.3) Working relationships with others*, est à défaut d'exemples concrets et non datés, trop général pour permettre au salarié de cerner exactement la nature et la portée des faits lui reprochés, dès lors de se défendre correctement et aux juridictions du travail d'en apprécier le caractère sérieux.

Dans la mesure où les prédicts motifs ne suffisent initialement pas à l'exigence de précision, l'employeur ne peut, conformément à l'article L.124-11(3) alinéa 2, apporter des précisions complémentaires aux motifs énoncés.

Néanmoins, le motif libellé sub 4. « *Acting against the Company's Interests* », permet au salarié licencié de savoir ce qui lui est reproché et d'en rapporter la fausseté, de sorte qu'il suffit au critère de précision.

Ce motif est de la teneur suivante : « *In a privileged internal C/B call, you were informed on a confidential basis that C was in contact with Mr E a a possible CEO role for B, a role which you had also expressed an interest in. You know Mr. E as you had worked with him in G prior to joining B. We were informed that soon after this call you contacted Mr. E to arrange a meeting with him and that you discussed the B CEO position, in violation of your duty of confidentiality and to dissuade him from seeking the position. Immediately following your communication with Mr. E, Mr. E complained to H about a breach of confidentiality in regard to his job discussions with H. Mr. E was later terminated from his current position and implied that breaches of confidentiality around his job discussions contributed to his termination from G.* »

En présence des contestations du salarié sur la réalité et le sérieux dudit motif, c'est à bon droit que le tribunal a rappelé qu'il incombait à l'employeur, conformément à l'article L.124-11(3) du code du travail, d'en rapporter la preuve.

L'employeur verse à cet effet une attestation testimoniale rédigée par le témoin D ainsi qu'une série d'emails émanant de E et de A.

Si l'analyse du contenu de l'attestation testimoniale du témoin D, ainsi que de l'email de E du 17 juillet 2012 a été faite de façon correcte par les juges de première instance, il n'en reste pas moins que ces derniers n'en ont pas tiré les bonnes conclusions.

En effet, les déclarations faites par le témoin D, sous la foi du serment, témoin qui, à l'époque, était le directeur général de H INTERNATIONAL LLP et le directeur de B SERVICING SARL, sont déterminantes pour la solution du litige.

Ce dernier expose d'abord que suite à la démission du CEO, Mrs. J, en date du 4 mai 2012, la société B MANAGEMENT était sous pression pour trouver un nouveau CEO le plus vite possible.

Il précise ensuite à plusieurs reprises qu'il était directement impliqué dans le processus de recrutement en sa qualité de directeur général de H et comme partenaire dans les fonds et qu'il était, dans ce processus de recrutement, en contact étroit avec K, agent recruteur engagé par la société B MANAGEMENT, qu'il a coordonné le processus de recrutement au sein d'H, en procédant à une première sélection des candidats.

Il s'ensuit que l'implication du témoin dans le processus de recrutement était bien réelle et directe, alors que c'est lui qui a conduit le premier entretien avec le candidat potentiel, E dans les bureaux de K Ltd. à Londres le 29 juin 2012, de sorte qu'il est le mieux placé pour connaître la nature et la chronologie des agissements du salarié A au courant du processus de recrutement.

D justifie encore l'impérieuse nécessité de la confidentialité pour E lors du processus de recrutement, d'une part en raison de l'impact que ce processus pouvait avoir sur son emploi, si l'employeur de ce dernier devait apprendre qu'il était approché respectivement débauché par une agence de recrutement pour un autre poste et d'autre part, par les imbrications des différentes sociétés et personnes visées par ce processus.

En effet, il explique que le candidat potentiel E, qui a montré de l'intérêt pour le poste proposé et a accepté de rencontrer F, principal contact auprès de l'agence de recrutement le 25 juin 2012, était à l'époque le président de G GERMANY GMBH, qu'un grand nombre de salariés de la société B MANAGEMENT travaillaient

auparavant pour la société L et que d'autre part, la société L était le principal concurrent de la société B MANAGEMENT, que le salarié A connaissait E du temps de son emploi auprès de L et avait gardé des contacts occasionnels avec lui.

Il relève encore un élément déterminant, à savoir que si E était le candidat externe au poste de CEO, A l'était également, mais en interne, de sorte que les deux étaient en concurrence pour le même poste.

Le témoin D poursuit ensuite sa relation factuelle du recrutement en indiquant *« Immédiatement après cet entretien en juin 2012 à Londres, Mr. E a été contacté par Mr A sans aucune autorité de la part de H, il avait d'une certaine manière eu connaissance de ma rencontre avec Mr. E et était bien au courant de la candidature de Mr E pour le poste auprès de B. Je ne sais pas comment Mr A a eu connaissance de cet entretien du mois de juin et ne peux que supposer à un moment donné, il a pu voir par inadvertance une liste de candidats potentiels avant cette considération active pour le poste de CEO de B.*

*Mr E était extrêmement fâché sur le fait que Mr A était au courant de l'entretien du 29 juin 2012 et a téléphoné à F auprès de K et puis à moi pour se plaindre que sa confidentialité avait été violée par Mr A (voir pages 12-13 du SBII pour une copie de la correspondance par courrier électronique). Mr E était très concerné du fait que Mr A et d'autres ex-L employés travaillant actuellement auprès de B auraient connaissance de sa candidature pour le poste de CEO de B.*

*J'ai appelé Mr A après avoir reçu l'appel de Mr E et je lui ai dit qu'il ne devait pas parler du poste de CEO de B avec Mr E en soulignant l'extrême confidentialité qui devait être maintenue en relation avec sa candidature. »*

Il confirme ensuite que E est revenu à Londres le 17 juillet 2012 pour suivre un entretien avec un autre membre de la direction de H.

Il poursuit encore, sur base d'une série de courriels versée en cause, que A a contacté le 9 juillet 2012 E, certes prétendument pour un autre problème et qu'ils ont décidé de se voir à Londres au City Airport le 17 juillet 2017.

Il indique que les conséquences de cette rencontre entre E et A furent les suivantes :

*« Suite à la rencontre au London City Airport, j'ai compris de K que Mr E leur a envoyé un courrier électronique vers 23.00 heures le 17 juillet 2012 et les a informé qu'il n'avait pas le choix et devait retirer son nom du processus de sélection car il y avait trop de « ragots » chez B (voir copie du courrier électronique au pages 21-22 de SB1). Mr E a mentionné dans ce mail que Mr A lui avait parlé de sa candidature et l'avait informé que B n'avait certainement pas besoin de quelqu'un de son niveau de rémunération. Mr F m'a contacté le 19 juillet 2012 pour me dire ce que Mr E avait entendu de la part de Mr A concernant sa candidature pour le poste de CEO de B pendant leur rencontre au London City*

*Airport. F était très déçu qu'une fois de plus nous avons violé la confidentialité de Mr E et était stupéfait que Mr A avait connaissance du fait que Mr E avait un entretien avec Mr M et Mr N. Mr F m'a également informé que Mr A avait tenté lors de cette rencontre avec Mr E au London City Airport de dissuader Mr E de ce poste et d'un emploi auprès de B. Mr F m'a également dit que Mr E avait retiré sa candidature pour le poste de CEO de B en raison de la façon peu courtoise et peu professionnelle dans laquelle il avait l'impression que le processus de recrutement avait été mené.»*

Suite à une nouvelle rencontre entre E et les représentants d'H en septembre 2012 à New-York, R. E a informé ces derniers ainsi que le témoin, qu'il avait été licencié par la société L.

Le fait d'entrer en contact avec E, que ce soit par la voie de courriels ou directement en le rencontrant à l'Aéroport de Londres, alors qu'il lui avait été imposé de rester discret et en retrait lors du processus de recrutement d'un nouveau CEO pour la société B MANAGEMENT et indépendamment du fait de savoir qui des deux a pris l'initiative de ces échanges, ce qui ne porte en fait aucunement à conséquence, A, qui avait un intérêt certain et évident de sonder les chances de son concurrent direct, respectivement de l'évincer, s'est constitué en faute par ce seul fait.

La Cour n'est en effet pas convaincue par les affirmations de A, d'après lesquelles il l'aurait rencontré dans le cadre d'une autre affaire et qu'il n'aurait pas parlé du poste de CEO.

L'email de E du 17 juillet 2012 envoyé à l'agence de recrutement, dans lequel il se plaint tout de suite après la rencontre avec A à l'Aéroport de Londres, prouve le contraire.

Même si E reste discret dans le susdit courriel sur le nom de la personne qu'il a rencontrée et qui lui a fait des remarques sur sa candidature, il reste improbable qu'il ait rencontré le même jour, soit le 17 juillet 2012, qui plus est au même endroit à Londres à l'Aéroport, encore un autre salarié de la société B MANAGEMENT ou d'H.

Dès lors, la Cour rejoint les conclusions prises par le témoin D dans son attestation et qui résumant à bon escient les fautes commises par A. *« Le fait de contacter Mr E était une violation évidente de la part de Mr A au contrat. Mr A n'avait aucune autorité pour rencontrer Mr E ou discuter le processus de recrutement interne avec lui. Mr A ne faisait pas partie du comité de recrutement et avait été informé au préalable de l'extrême confidentialité concernant la candidature de Mr E. Par ailleurs, il est apparent que en dissuadant Mr E de travailler avec B, il n'agissait pas dans l'intérêt de B ni de sa réputation. L'interférence évidente est que Mr A a*

*interféré avec le processus de recrutement pour éliminer la concurrence par rapport à sa candidature pour le poste de CEO.*

*De toute manière, Mr A n'aurait pas dû avoir la rencontre au London City Airport comme il savait que tant Mr E qui lui-même étaient en compétition pour ce poste et en allant à cette rencontre, il s'est mis dans une situation où son activité de promouvoir les meilleurs intérêts de B était en conflit avec ses intérêts personnels pour devenir le CEO. Mr A a agi d'une manière aussi irresponsable en se mettant lui-même dans une telle situation. »*

Il en découle que l'employeur a établi la violation par A de son obligation de confidentialité et de loyauté, de sorte que par réformation du jugement entrepris, le licenciement est à déclarer régulier et justifier.

Compte tenu du caractère justifié du licenciement de A, ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral prétendument subis ne sont pas fondées.

Dans la mesure où A a inclus dans son préjudice matériel non seulement la perte de revenus subie par lui sur 18 mois, mais encore la perte du bonus pour l'année 2012 et la perte de ses droits dans l'*incentive plan*, les demandes y relatives sont également à rejeter pour ne pas être fondées, ce d'autant plus que le bonus réclamé ne constituait, d'après le contrat de travail, qu'une faculté pour l'employeur et non une obligation et que les droits de A dans le *carry interest plan* étaient fonction de l'existence d'une relation de travail, qui ne devait pas avoir été résiliée pour « cause », ce qui n'est pas non plus le cas en l'espèce.

S'agissant d'un élément du préjudice matériel invoqué, il est dès lors superfétatoire d'analyser le bien-fondé des moyens soulevés par la société B MANAGEMENT, concernant la compétence territoriale et *ratione materiae* des juridictions du travail, pour connaître de la demande du salarié relative à l'*incentive plan*, ainsi que son moyen tenant à l'irrecevabilité de cette demande.

A réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et conclut à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a condamné son employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

La société B MANAGEMENT interjette appel incident du jugement en ce qu'il l'a condamné à payer au salarié une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et réclame une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande de A pour la première instance est, par réformation, à rejeter et celle portant sur l'instance d'appel est à rejeter pour ne pas être fondée.

Par réformation du jugement entepri, il ne paraît pas inéquitable, au vu du résultat positif du présent recours pour la société B MANAGEMENT, de lui accorder une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1000 euros pour l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare les appels principal et incident recevables,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident fondé,

partant :

**réformant :**

dit que le licenciement du 17 octobre 2012 est régulier et justifié,

dit les demandes de A en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel (pertes de salaires, bonus 2012 et droits dans l'incentive plan inclus) et moral non fondées,

décharge la société B MANAGEMENT des condamnations intervenues à son encontre en première instance,

dit la demande de la société B MANAGEMENT basée sur l'article 240 du NCPC fondée,

condamne A à payer à la société B MANAGEMENT une idemnité de procédure de 1.000 euros,

dit la demande de A sur base de l'article 240 du NCPC non fondée,

décharge la société B MANAGEMENT de la condamntion à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros,

déboute A de sa demande sur base de l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel,

condamne A à payer à la société B MANAGEMENT une indemnité de procédure de 1.000 pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.