

**Arrêt N° 30/17 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize février deux mille dix-sept.

Numéro 41108 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 L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 28 mars 2014,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Roland MICHEL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**la société anonyme BANQUE B S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(...),  
représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

appelante par incident,

comparant par Maître Marielle STEVENOT, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 20 décembre 2016.

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

A est entré aux services de la B1 Luxembourg devenue par la suite la BANQUE B SA (ci-après la BANQUE) avec effet au 6 août 2006.

En 2008 il a été élu président de la délégation du personnel.

En date du 16 novembre 2012, la BANQUE a prononcé une mise à pied à son égard.

Par requête du 4 décembre 2012, elle a fait convoquer A devant le tribunal de travail de Luxembourg pour voir déclarer bonne et valable la mise à pied du 16 novembre 2012 et voir ordonner la résolution, sinon la résiliation judiciaire du contrat de travail entre parties conformément à l'article L.415-11 du Code du travail.

La partie requérante a encore réclamé une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'audience du 2 décembre 2013, la BANQUE a réclamé, en outre, le remboursement d'un montant de 100.774,61 euros, correspondant aux salaires payés à A pour la période du 16 novembre 2012 au 31 décembre 2013.

Par jugement du 12 février 2014, le tribunal de travail a d'abord retenu que l'article L.415-11 (2) du Code du travail ne pose aucun délai endéans lequel la demande en résolution du contrat de travail doit être introduite devant la juridiction du fond et ne soumet pas la faculté de prononcer la mise à pied immédiate du salarié à la condition du dépôt préalable ou concomitant d'une demande en résolution du contrat de travail, de sorte que le fait que trois semaines se sont écoulées entre la date de la mise à pied et l'introduction de la requête ne rend pas nulle la mise à pied ou irrecevable la requête.

Le tribunal de travail a ensuite, après avoir écarté des débats l'attestation testimoniale de C, CEO de la BANQUE, et admis les attestations testimoniales des membres du conseil d'administration F, D et E, dit justifiée la mise à pied prononcée à l'encontre de A.

Il a prononcé en conséquence la résolution judiciaire du contrat de travail ayant existé entre parties avec effet au 16 novembre 2012 et a condamné le salarié au

remboursement des salaires perçus pour la période du 16 novembre 2012 au 31 décembre 2013 d'un montant de 100.774,61 euros.

Le tribunal de première instance a encore déclaré non fondées la demande de la BANQUE en exécution provisoire de la condamnation au remboursement des salaires et les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure.

Pour ce faire, le tribunal du travail a retenu que le comportement agressif de A à l'égard de son supérieur hiérarchique en date du 25 octobre 2012, les propos malveillants tenus au sujet de ce dernier dans le courriel adressé le 5 novembre 2012 à F, membre du conseil d'administration de la BANQUE et l'enregistrement, en cachette d'un entretien du 15 décembre 2011, constituent des fautes graves de nature à rompre définitivement la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié sans qu'il n'y ait lieu d'analyser également le bien-fondé des autres reproches relatifs à des faits récents et anciens encore reprochés au salarié.

De ce jugement, A a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 28 mars 2014.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelant demande à la Cour de dire que la requête en résiliation du contrat de travail de la BANQUE est nulle, sinon non fondée pour être tardive.

En ordre subsidiaire, A demande à la Cour de dire que les administrateurs de la BANQUE ne sont pas admis à témoigner dans leur propre cause et de rejeter, en conséquence, les attestations testimoniales de F, de E et de D, de dire qu'il n'a pas commis de faute grave justifiant sa mise à pied, d'annuler la mesure prise à son encontre et de le réintégrer au sein de la BANQUE avec effet au 16 novembre 2012.

Il conclut encore à la condamnation de la BANQUE à lui payer une indemnité de procédure de 3.500 euros pour la première instance et de 6.500 euros pour l'instance d'appel.

La BANQUE interjette appel incident pour autant que le tribunal de première instance a rejeté l'attestation testimoniale de C et refusé d'écarter des débats l'attestation testimoniale de G ainsi que son courriel du 26 octobre 2012. Elle conclut, pour le surplus, à la confirmation pure et simple du jugement de première instance et réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 euros.

**Quant à la régularité de la mise à pied :**

A conclut à l'annulation de la mise à pied en raison du fait que l'employeur n'a fourni les motifs de la mise à pied que dans la requête déposée le 4 décembre 2012.

L'appelant fait valoir que la mise à pied constitue une mesure d'attente, qui n'a aucun sens si la demande en résolution du contrat n'est pas déposée dans un délai proche voir concomitant à la mise à pied.

La mesure de la mise à pied étant interprétée par l'appelant comme étant la contrepartie de l'interdiction de licencier, il y aurait lieu, en l'absence de délai prévu à l'article L.415-11 du Code du travail et dans une optique de non-discrimination du salarié-délégué par rapport à un salarié non délégué de raisonner par analogie avec l'article L.124-10 du même code relatif au licenciement pour faute grave de droit commun, selon lequel l'employeur doit énoncer les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement même, ce qui garantit une sécurité juridique au salarié alors qu'il est immédiatement mis au courant de la faute qui lui est reprochée. En effet, un salarié délégué devrait obligatoirement introduire sa demande en maintien du salaire dans les huit jours de la notification de la mise à pied.

Le fait d'attendre plusieurs semaines créerait par ailleurs un doute quant à la gravité des faits invoqués.

Les termes « *en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail* » seraient partant à interpréter en ce sens que la demande en résolution du contrat doit accompagner la mise à pied du salarié.

La BANQUE fait valoir que l'article L.415-11 (2) du Code du travail ne pose pas de délai à respecter pour demander la résolution du contrat de travail.

Le délai de trois semaines entre la mise à pied et la requête en résolution serait raisonnable d'autant plus que l'article L.124-10 du Code du travail donne à l'employeur un délai d'un mois entre la commission des faits qualifiés de faute grave ou leur connaissance et la notification du licenciement.

La BANQUE conteste également que le délégué du personnel qui est mis à pied pour faute grave se trouve dans une situation comparable au salarié licencié pour faute grave compte tenu du régime de protection spécifique dont il bénéficie.

L'argument reposant sur une prétendue discrimination serait donc à rejeter.

Le jugement de première instance serait partant à confirmer en ce qu'il a retenu que le fait qu'un délai de trois semaines s'est écoulé entre la date de la mise à pied et l'introduction de la requête en résolution ne rend pas nulle la mise à pied.

Le paragraphe (2) de l'article L.415-11 du code du travail est ainsi libellé :

*«Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail. »*

L'article L.415-11 (2) du code du travail ne pose donc aucun délai endéans lequel la demande en résolution du contrat de travail doit être introduite devant la juridiction du fond et ne soumet pas la faculté de prononcer la mise à pied immédiate du salarié à la condition du dépôt préalable ou concomitant d'une demande en résolution du contrat de travail.

En l'absence de toute exigence légale de motivation de la mise à pied, il ne peut être fait référence par analogie à l'obligation de préciser les motifs prévue par l'article L.124-10 du Code du travail.

Les deux textes visent en effet des situations différentes.

Dans le cadre du licenciement, l'employeur porte à la connaissance du salarié une décision de résiliation des relations de travail qui est définitive et irrévocable et le salarié, touché par la notification de cette décision, doit pouvoir juger s'il peut l'attaquer en justice.

La mise à pied d'un salarié-délégué constitue par contre une mesure provisoire, immédiate et autorisée par la loi, une suspension provisoire des obligations respectives de l'employeur et du salarié, qui est prise par un employeur en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail. Il appartient également à l'employeur de prouver que la mise à pied prononcée a une apparence de régularité en cas de demande en maintien du salaire par le salarié-délégué.

Les droits du délégué ne sont pas moins bien protégés que ceux du salarié non délégué, puisque son licenciement est interdit, que l'employeur doit demander la résolution judiciaire de son contrat de travail - et ce seulement pour faute grave - et qu'au cours de cette procédure les droits de la défense du délégué sont saufs, dès lors qu'en tant que défendeur il peut se borner à contester les griefs qui lui sont reprochés lors des débats devant la juridiction du travail, qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de leur réalité et de leur gravité et qu'il appartient à la juridiction d'apprécier sur base de ces éléments fournis par l'employeur le bien-fondé de la demande en résolution du contrat de travail.

En déposant la requête en résolution du contrat de travail en date du 4 décembre 2012, l'employeur l'a par ailleurs déposée dans un délai raisonnable n'affectant en rien la gravité éventuelle des fautes commises par A, de sorte que le moyen tenant à la tardiveté du dépôt de la requête en résolution du contrat de travail est à écarter.

La juridiction de première instance est donc à confirmer en ce qu'elle a rejeté le moyen du salarié.

### **Quant au fond :**

L'employeur reproche à A divers faits qu'il estime suffisamment grave pour justifier la mise à pied, dont trois faits examinés par la juridiction de première instance, à savoir :

- une attitude agressive et insubordonnée à l'encontre de son supérieur hiérarchique en date du 25 octobre 2012,
- des accusations faites au conseil d'administration de la Banque dans un mail du 5 novembre 2012 adressé à F et contenant des propos malveillants au sujet de son supérieur hiérarchique, H, une demande de mutation de ce dernier, ainsi qu'une remise en cause de l'intégrité du CEO C, et
- l'enregistrement de son entretien d'évaluation du 15 décembre 2011 à l'insu des participants.

La BANQUE estime que ces faits sont établis par les pièces du dossier et notamment les attestations de E, de D, de F et de C.

Le salarié conteste le caractère réel des motifs invoqués par l'employeur et leur caractère de gravité eu égard au harcèlement dont il prétend avoir fait l'objet. Il renvoie à cet égard aux dépositions de I et de G. Il conclut au rejet des attestations testimoniales de F, de E et de D.

L'employeur de son côté conclut au rejet des attestations de I et de G.

### **Quant aux attestations testimoniales :**

A reproche à la juridiction de première instance d'avoir pris en considération les attestations testimoniales de F, de E et de D malgré le fait que ces derniers sont des administrateurs de la BANQUE.

Une société a une personnalité juridique distincte de celle de ses associés. En tant qu'administrateurs ne remplissant aucune fonction de représentation de la personne morale, D et F ne s'identifient pas avec la personne morale qu'est la BANQUE. C'est donc à juste titre que la juridiction de première instance a retenu qu'ils ne sont pas à considérer comme parties en cause.

Comme il ne résulte pas des éléments du dossier soumis à la Cour que E est administrateur de la BANQUE, c'est encore à bon droit que le tribunal de travail n'a pas rejeté son attestation.

La BANQUE fait grief à la juridiction de première instance de ne pas avoir pris en considération l'attestation de C, CEO de la BANQUE, qui n'est ni administrateur délégué ni simple administrateur. C ne disposerait donc pas d'un pouvoir de représentation en justice. Il serait un salarié subordonné au conseil d'administration, de sorte qu'il ne pourrait être assimilé à la BANQUE.

Si C est le « Chief Executive Officer » de la BANQUE, toujours est-il qu'il n'est pas établi par les éléments du dossier qu'il est administrateur délégué de la BANQUE lui conférant le pouvoir de la représenter, de sorte que sa déposition peut être prise en considération.

La BANQUE conclut au rejet des attestations testimoniales de I et de G pour ne constituer que des témoignages indirects.

Le fait que ces témoins n'ont pas assisté personnellement aux faits qui sont reprochés à A ne permet pas de rejeter d'emblée leurs attestations, les témoignages indirects étant en principe admissibles alors que la loi se remet à la prudence des juges quant aux éléments à prendre en compte pour former leur conviction.

Aussi, le témoignage indirect, qui n'émane pas de la partie en cause, peut être pris en considération lorsqu'il est corroboré par d'autres éléments extrinsèques du dossier.

Il appartient néanmoins aux juridictions d'apprécier souverainement le crédit pouvant être accordé aux attestations en ce qui concerne l'exposé de leurs affirmations et aux personnes desquelles émanent les témoignages.

### **Quant aux reproches analysés par la juridiction de première instance :**

#### 1) Quant à l'enregistrement de l'entretien d'évaluation :

A ne conteste pas avoir enregistré son entretien d'évaluation annuel en date du 15 décembre 2011 à l'insu des autres participants, à savoir C, F, H, J et I. Il soutient cependant que l'enregistrement vocal a été fait dans le seul but de pouvoir faire une transcription exacte de l'entretien. Ce reproche serait, d'une part, invoqué de manière tardive, c'est-à-dire au-delà du délai légal d'un mois alors que J avait été informée de l'existence de l'enregistrement après l'entretien. D'autre part, le fait par l'employeur de ne pas avoir réagi pendant plus de onze mois après sa

constatation établirait son caractère anodin dans l'optique de l'employeur, de sorte qu'il ne pourrait fonder une mise à pied d'un délégué du personnel. A ajoute encore que l'employeur ne prouverait pas non plus l'existence de conséquences dommageables du fait de l'enregistrement, ni une intention méchante ou de nuire de sa part.

L'employeur réplique que J n'est pas à assimiler à l'employeur. Elle n'aurait aucun pouvoir de représentation de la BANQUE. Seuls les membres de la direction dont elle ne fait pas partie auraient le pouvoir d'apprécier et de déterminer les faits qu'ils considèrent comme graves. La BANQUE ajoute que le seul fait d'enregistrer des personnes à leur insu constituerait une infraction en elle-même et de nature à ébranler la confiance d'un employeur en son salarié même si cet enregistrement n'a pas été utilisé ou n'a pas eu de conséquences dommageables pour elle.

Il est vrai que J confirme dans son attestation que A l'avait informée de cet enregistrement après les faits. Il convient cependant de retenir, à l'instar de la juridiction de première instance, que ce fait n'a été rapporté par J à la direction de la BANQUE qu'au début du mois de novembre 2012 et qu'il peut dès lors être invoqué comme motif de la mise à pied intervenu le 16 novembre 2012.

En effet, J en tant que responsable des ressources humaines, ne peut être identifiée à la direction ou au conseil d'administration de la banque qui est seul compétent pour décider d'une mise à pied.

La juridiction de première instance est encore à confirmer, par adoption de ses motifs, en ce qu'elle a retenu que A a, par ce fait, gravement manqué à son devoir de loyauté et ceci indépendamment de la question de savoir s'il a fait un quelconque usage de l'enregistrement.

L'affirmation selon laquelle l'enregistrement avait été « favorable » pour J à laquelle le salarié prétend avait proposé de l'utiliser pour faire la transcription compte tenu de ses problèmes auditifs, est contredite par le certificat médical de cette dernière versé en cause et n'est pas non plus de nature à atténuer le manquement grave du salarié à son obligation de loyauté.

## 2) Quant à l'attitude agressive de A à l'égard de son supérieur hiérarchique H :

L'employeur reproche à A d'avoir eu un comportement agressif envers son supérieur hiérarchique en date du 25 octobre 2012.

L'appelant conteste ce reproche et prétend que c'est son supérieur hiérarchique qui l'aurait agressé verbalement dans l'ascenseur et que sans la présence de K, H aurait fini par l'agresser physiquement.

A conclut d'abord au rejet de ce moyen au motif que la requête en résolution du contrat de travail n'a été introduite que plus d'un mois après la prétendue faute grave.

Il reproche ensuite à la juridiction de première instance de s'être basée sur la seule attestation de H et verse à l'appui de ses propres dires des attestations testimoniales de G et de K qui, d'après lui, seraient de nature à contredire l'attestation de H.

La BANQUE soutient, par contre, que la version de l'épisode de l'ascenseur de H est confirmée par K qui contredirait par ailleurs la version de G, laquelle ne ferait que relater les propos de A.

L'employeur ne pouvant invoquer des faits postérieurs à la mise en pied, il y a lieu de se référer à la date de son prononcé pour examiner si le laps de temps entre la connaissance d'une faute grave par l'employeur et la mise à pied qui s'en est suivie n'est pas trop long tout en s'inspirant du délai prévu par l'article L.124-10(6) du Code du travail.

Comme la mise à pied a été notifiée à A le 16 novembre 2012, l'incident du 25 octobre 2012 peut être pris en considération pour apprécier son bien-fondé.

Dans son attestation testimoniale, H affirme que l'altercation a eu lieu parce que A lui a reproché sur un ton agressif de vouloir dresser un dossier contre lui et qu'il a émis des menaces à son encontre : « *I will get you* ».

K explique dans son attestation que voulant entrer dans l'ascenseur le 25 octobre 2012, il a assisté à un échange de propos agressifs entre H et A sans pour autant expliciter plus amplement les paroles échangées. Son attestation n'est dès lors pas, tel que le soutient l'appelant, de nature à contredire la version des faits présentée par H.

Au contraire, la version des faits de H est confortée par le fait que l'incident de l'ascenseur a eu lieu un jour après l'établissement d'un « incident report » par H relatif à une communication erronée d'un taux de change par A qui reproche à son supérieur hiérarchique de ne pas lui avoir communiqué ce taux.

La version de H n'est pas non plus contredite par les attestations de F, de I et de G.

En effet, G n'a pas assisté personnellement à l'incident et le témoin oculaire direct K auquel elle se réfère et qui n'a pas assisté au début de l'altercation n'impute pas la responsabilité de l'incident à H, mais précise que « *the use of offensive language and aggression was mutual from both parties* ».

Le fait que F a écrit après la réception du premier courriel la mettant au courant de l'incident, à savoir celui de A, « *the behaviour of François needs to be addressed* » ne permet pas non plus de retenir qu'elle considère que H est à l'origine de l'incident. Au contraire, dans son attestation testimoniale, elle explique qu'elle attribue la responsabilité de cet incident aux deux parties.

Quant à l'attestation de I suivant laquelle J avait envoyé un courriel à F avec la remarque « *now if the bank pays a lot of money it will be because of FX (H)* », la Cour constate que tant A que H ont dénoncé leur version de l'incident à F et J dans des mails du 25 octobre 2012.

I n'était cependant présente qu'à la réception du premier de ces courriels par J, à savoir celui de A et n'a donc pu attester que ce qu'elle a entendu à ce moment-là. Or, J explique dans son attestation que c'est seulement après avoir exprimé sa colère à F qu'elle a également reçu un courriel de la part de H contenant sa version des faits et que ce deuxième courriel lui avait fait comprendre que sa réaction vis-à-vis du courriel de A était excessive.

À l'instar de la juridiction de première instance, la Cour tient partant le grief reproché à A pour établi.

Le fait que F n'a pas immédiatement coupé court au processus engagé pour convaincre A d'accepter un autre poste correspondant à son niveau au sein de la BANQUE, compte tenu de la mésentente irrémédiable existant entre l'appelant et son supérieur hiérarchique, ne saurait pas non plus établir que l'employeur a définitivement renoncé à invoquer l'incident de l'ascenseur, qui ne date que de trois semaines avant la mise à pied, alors qu'il appartenait à tous les membres de la direction de décider d'une éventuelle mise à pied et que F voulait surtout, d'après son attestation, dans un premier temps, « calmer le jeu ».

Même à supposer que F ait encore voulu trouver une solution aux problèmes relationnels entre A et H, A a cependant fait parvenir par la suite, en date du 5 novembre 2012, un mail au conseil d'administration dans lequel il est revenu sur l'incident et a remis en cause non seulement l'intégrité de son supérieur hiérarchique, mais également l'intégrité du CEO, C. Dans ce même mail, il a également demandé le transfert de ce dernier au « main banking flor » et a parlé d'une « mafia belge », ce qui a anéanti tout effort de résolution du problème entrepris par la COO, F.

### 3) Quant au courriel du 5 novembre 2012 :

La BANQUE reproche à A d'avoir, en date du 5 novembre 2012, adressé un mail à F, COO et membre du conseil d'administration de la banque, avec prière de transmettre son message aux autres membres du conseil d'administration. Dans ce

mail, A a mis en exergue l'absence de réaction du CEO C face au harcèlement dont il a fait l'objet de la part de H, en insistant sur le fait que ce dernier avait prêté de l'argent à C et dans lequel le salarié demande encore la mutation de H. La BANQUE précise, qu'après analyse des faits rapportés par A, il s'est révélé que la transaction mise en cause comme étant une opération suspecte n'était pas un emprunt, mais un échange d'actions de compte à compte, conforme aux règles applicables, ce dont F avait informé A.

L'appelant réitère son moyen tenant au caractère confidentiel de ce mail et estime que le conseil d'administration et la responsable RH sont des personnes à qui un employé peut rapporter des problèmes survenus dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail et notamment, comme dans son cas, des problèmes de harcèlement grave de la part de son supérieur hiérarchique. Le salarié fait valoir qu'il n'a fait que des critiques constructives et raisonnables dans l'optique de convaincre la COO de procéder à des actions concrètes pour améliorer l'ambiance et la bonne marche de la BANQUE et pour faire arrêter le harcèlement dont il était victime.

Dans son courriel du 5 novembre 2012 adressé à F avec copie à J, responsable des ressources humaines, A demande à F de transmettre son message aux autres membres du conseil d'administration.

C'est dès lors à juste titre que la juridiction de première instance a retenu que le courriel n'avait pas de caractère confidentiel.

C'est encore à bon droit qu'elle a retenu :

*« S'il doit être admis qu'un délégué du personnel informe le conseil d'administration d'éventuels dysfonctionnements au sein de la société et émette des critiques se basant sur des éléments objectifs et vérifiables, il faut constater qu'en l'espèce, A formule clairement une requête tendant à la mutation de son supérieur hiérarchique ( « I request Mr H be moved from Treasury to the main banking floor where he can be more closely monitored given the escalation in his bad behaviour »).*

*A indique encore dans son mail que F aurait elle-même qualifié H de « bad person », fait que cette dernière conteste dans son attestation testimoniale du 2 octobre 2013.*

*A déclare finalement avoir l'intention de prendre d'autres mesures si la situation n'est pas réglée à sa satisfaction ( « it has reached a juncture where I will be forced to act further if the situation is not handled to my satisfaction. »).*

*Sans analyser autrement le détail des critiques émises par A à l'égard de H et de C, il faut retenir que le ton menaçant employé par A dans le mail est inapproprié. Les revendications tendant à voir son supérieur hiérarchique démis de ses fonctions actuelles sont inacceptables et ne sauraient s'inscrire dans l'exercice normal des attributions d'un délégué du personnel. »*

### **Quant au harcèlement moral :**

A reproche à la juridiction de travail d'avoir, nonobstant l'existence d'un harcèlement constant et de longue durée dont il a fait l'objet de la part de son supérieur hiérarchique, considéré que ces trois motifs sont à eux seuls suffisants pour justifier sa mise à pied. Il invoque à cet égard plus particulièrement l'envoi de courriels quand il se trouve en congé, l'envoi de rapports à la direction sans l'informer des fautes qu'on lui reprochait, l'assignation de tâches irréalisables, le défaut d'être invité aux soirées « afterwork », le défaut d'être salué et de se voir proposer des boissons, ainsi que le non-respect de la langue véhiculaire au sein de la BANQUE, soit l'anglais et ce malgré des promesses de changer de comportement faites par H lors d'un entretien avec la direction en février 2012.

La BANQUE conteste tout acte de harcèlement à l'encontre de A.

L'appelant ne rapporterait pas la preuve d'agissements fautifs, répétés et délibérés pouvant être qualifiés de harcèlement et les pièces produites en cause par le salarié traduiraient tout au plus une mésentente entre lui-même et H à laquelle la direction de la BANQUE aurait tenté de trouver une solution.

A l'appui de ses affirmations, A se base sur les pièces versées en cause et notamment sur l'attestation de I, sur un courriel que cette dernière a envoyé à J, sur un courriel de H du 4 mai 2012 ainsi que sur un rapport de réunion du 13 février 2012.

La Cour constate cependant que I n'a pas constaté personnellement les faits de harcèlement invoqués par A et ne précise que les doléances dont a fait état A, notamment dans le cadre des réunions de la délégation du personnel.

Il est vrai que H a énuméré dans son courriel du 4 mai 2012, jour de congé de A différents points à améliorer ou à corriger. Il ne s'agit cependant que d'un seul mail qui est versé en cause.

S'il résulte par ailleurs du rapport de la réunion du 13 février 2012 que la direction avait confirmé que la seule langue à utiliser dans la BANQUE devrait être l'anglais, il en résulte aussi que non seulement H devait améliorer son comportement, mais également A : « *both parties need to improve their communication* ». Non seulement H devait promettre de discuter à l'avenir tout problème avec A, mais ce dernier était également invité à continuer à H toutes les informations nécessaires dont son supérieur hiérarchique avait besoin dans l'exercice de ses fonctions. Le manque de communication de A à l'égard de H est également relevé par L dans son attestation versée en cause.

J souligne dans son attestation que les accusations de harcèlement dont I ferait état dans son attestation sont inexactes. Elle confirme néanmoins l'existence de problèmes relationnels entre A et H et explique que la BANQUE avait proposé à A l'alternative d'un transfert vers d'autres fonctions au sein de la BANQUE pour mettre fin à ce conflit personnel. Elle conteste avoir parlé de « mobbing » à I telle que cette dernière l'affirme dans son attestation. L'attestation de I n'est donc pas non plus de nature à établir le harcèlement moral dont A fait état.

Il est cependant vrai que tous ces éléments dénotent l'existence d'une grave mésentente entre A et son supérieur hiérarchique qui, au vu de ce qui précède, a été attisée par les deux parties.

Cette mésentente n'est cependant pas de nature à enlever le caractère de fautes graves aux faits ci-avant établis à l'encontre du salarié.

La juridiction de première instance est partant à confirmer en ce qu'elle a retenu que ces fautes sont de nature à rompre définitivement la confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié.

Il est dès lors superfétatoire d'analyser le bien-fondé des deux autres faits récents invoqués, à savoir un dénigrement de l'employeur et l'exercice des activités personnelles pendant les heures de travail, tout comme les fautes plus anciennes invoquées à l'appui des incidents récents.

Le jugement de première instance est par conséquent à confirmer en ce qu'il a dit que la mise à pied du 16 novembre 2012 est justifiée et qu'elle a prononcé la résolution du contrat ayant existé entre parties avec effet au 16 novembre 2012.

Il en suit, que c'est encore à juste titre que le tribunal de travail a condamné A à rembourser à la BANQUE les salaires touchés pendant la période du 16 novembre 2012 au 31 décembre 2013 d'un montant de 100.774,61 euros.

Par adoption de ses motifs, la juridiction de première instance est également à confirmer en ce qu'elle a rejeté les demandes en allocation d'une indemnité de procédure des deux parties.

L'appel est donc à déclarer non fondé.

Eu égard à l'issue du présent litige la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Faute de prouver l'iniquité requise, la demande de la société BANQUE B SA basée sur l'article 240 du NCPC est également à déclarer non fondée.

**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,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

**réformant :**

dit que l'attestation testimoniale de C n'est pas à écarter,

**confirme** le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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.