

**Arrêt N° 125/19 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze décembre deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00693 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,  
Carole KERSCHEN, premier conseiller,  
Jean ENGELS, premier conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 12 juin 2018,

comparant par Maître Claude COLLARINI, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

**1) la société anonyme S1 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 BIEL,

comparant par la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ S.A., inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1610 Luxembourg, 24-26, avenue de la Gare, représentée aux fins des présentes par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour à Luxembourg,

**2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 22 octobre 2019.

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

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 2 décembre 2014, A fit convoquer la société anonyme S1 S.A. (ci-après la Banque) devant le tribunal du travail, pour voir déclarer abusif son licenciement avec préavis et pour l'entendre condamner à lui payer la somme de 45.000 euros se décomposant comme suit :

- préjudice matériel :	30.000,00 euros
- préjudice moral :	15.000,00 euros

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

À l'appui de sa demande, A fit valoir avoir été engagé par la Banque suivant contrat de travail à durée indéterminée du 14 juin 2007, en qualité de « *Senior Trader Fixed Income* » au sein de l'entité « *Pool EUR* », à partir du 16 août 2007.

Par courrier du 26 septembre 2013, il a été licencié moyennant un préavis légal de quatre mois, s'achevant le 31 janvier 2014, assorti de la dispense travail.

Par courrier recommandé de son mandataire du 3 octobre 2013, A a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement. Ceux-ci lui ont été communiqués par courrier recommandé du mandataire de la Banque du 31 octobre 2013.

A a contesté ces motifs, par le biais d'un courrier recommandé de son mandataire du 5 décembre 2013, notamment leur précision, leur réalité et leur sérieux.

À l'audience du 23 mars 2018, A a :

- réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel à la somme de 14.547,47 euros ;
- augmenté sa demande en indemnisation du préjudice moral au montant de 65.772,48 euros ;
- augmenté sa demande en allocation d'une indemnité de procédure au montant de 3.000 euros.

Lors de cette même audience, l'État, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'État), a demandé acte qu'il exerce un recours en vertu de l'article L.521-4 du code du travail, à hauteur de 6.169,88 euros, contre l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au litige, avec les intérêts légaux tels que de droits.

Par jugement rendu contradictoirement en date du 4 mai 2018, le tribunal du travail a :

- déclaré justifié le licenciement avec préavis du 26 septembre 2013 ;
- déclaré non fondée la demande en indemnisation des préjudices matériel et moral ;
- donné acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de son intervention volontaire ;
- déclaré sa demande recevable, mais non fondée ;
- condamné A à payer à la société S1 S.A. une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- débouté A de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a, suite à un examen méticuleux de la lettre de motivation, retenu qu'elle répond aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Le tribunal a encore dit qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats l'attestation testimoniale établie par B, le supérieur hiérarchique de A, qui ne viole pas le principe de l'égalité des armes prévu par la Convention européenne des droits de l'homme.

Le tribunal a finalement constaté un manque de motivation de A à travailler pour la Banque, depuis décembre 2012, des négligences et une désinvolture manifeste de sa part, qui ont fait perdre définitivement toute confiance de l'employeur, surtout au vu du poste occupé par A, ce même en l'absence de préjudice financier prouvé.

Au vu de ce constat, le tribunal a débouté A de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral.

La demande de l'État a été déclarée non fondée, eu égard au caractère justifié du licenciement intervenu le 26 septembre 2013 et au fait que l'employeur n'est pas la partie malfondée au litige, par application de l'article L.521-4 (5) du code du travail.

Seule la demande en obtention d'une indemnité de procédure de la Banque a été reçue favorablement, à hauteur de 1.000 euros.

Par acte d'huissier du 12 juin 2018, A a régulièrement fait relever appel du jugement lui notifié en date du 9 mai 2018.

Il demande, par réformation, de principalement voir déclarer abusif son licenciement intervenu le 26 septembre 2013, alors que les motifs sur lesquels il repose ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et la jurisprudence et partant de condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 80.319,99 euros avec les intérêts légaux.

Subsidiairement, il demande à voir écarter l'attestation testimoniale de B et partant de déclarer son licenciement abusif, alors que les motifs ne sont ni réels, ni sérieux.

En tout état de cause, A requiert à être déchargé de toutes les condamnations prononcées à son encontre aux termes du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile à hauteur de 2.500 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Comme en première instance, A :

- \* soutient que la lettre de motivation manquerait cruellement de précision, de sorte qu'elle ne lui permettrait pas de comprendre ce qui lui est réellement reproché et de prendre correctement position ;
- \* demande le rejet de l'attestation testimoniale de B, pour violation du principe de l'égalité des armes et du procès équitable, alors que ce dernier aurait « représenté » son ancien employeur lors d'un entretien. Sans cette attestation, la réalité des motifs ne serait pas rapportée ;
- \* le sérieux des motifs ne serait pas établi, au vu de la situation catastrophique des marchés émergents en 2013, marchés qu'il devait gérer pour le compte de la Banque.

À titre subsidiaire, il estime que ses erreurs dans les explications ne vaudraient pas comme motif de licenciement, d'autant plus que l'employeur était au courant de toutes les opérations par les « reporting journaliers ».

L'appelant demande par contre la confirmation du jugement a quo en ce qu'il a considéré que (page 5 de l'acte d'appel) :

« - le reproche de mensonge, respectivement de manque de transparence envers la hiérarchie, n'est pas dûment établi,  
- le reproche lié à la vente d'opérations d'achats/vente d'un titre kenyan n'est pas établi, et  
- le reproche lié d'avoir causé des pertes à la Banque n'est pas établi. »

Quant aux préjudices réclamés, A explique que le préjudice matériel serait calculé sur une période de référence de cinq mois (14.547,47 euros) et le préjudice moral équivaldrait à six mois de salaires bruts (65.772,48 euros).

L'État se rapporte à prudence de justice pour la recevabilité de l'appel en la pure forme et interjetée, « pour autant que de besoins », appel incident contre le jugement a quo et réclame la condamnation de la Banque au remboursement de la somme de 6.196,88 euros par elle avancée, au titre d'indemnités de chômage de février à mars 2014.

La Banque conclut principalement à la confirmation du jugement entrepris, au besoin par substitution de motifs, en ce qu'il a déclaré régulier et fondé le licenciement de A et déclaré non fondé l'ensemble des demandes de A et de l'État.

À titre subsidiaire, elle réitère son offre de preuve formulée en première instance, par l'audition de trois témoins et conteste les montants réclamés par l'appelant tant dans leur principe que dans leur quantum.

La Banque demande une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A demande, dans ses conclusions déposées à la Cour le 26 février 2019, d'une part le rejet de l'offre de preuve de la partie intimée et d'autre part qu'une comparution personnelle des parties soit ordonnée. Il réduit son préjudice matériel à la somme de 6.656,85 euros.

La Banque s'oppose à la demande en comparution personnelle des parties, les thèses des parties en cause étant étayées par pièces et conclusions échangées.

Par ordonnance du 26 juin 2019, la révocation de la clôture a été ordonnée, pour permettre aux parties de verser les pièces relatives à l'entretien préalable, prendre position quant à ces pièces et préciser la fonction exacte de B.

A a versé la lettre de convocation à l'entretien préalable, signée le 17 septembre 2013 par « C - HR Advisor » et « D - Head of Human Resources Luxembourg ».

A conclut que B est « à considérer comme le représentant de l'employeur dans le département salle des marchés et doit à ce titre être considéré comme partie au litige. » Ce dernier serait par ailleurs le seul à pouvoir attester du déroulement de l'entretien entre lui et A en date du 12 septembre 2013, entretien à l'origine du licenciement litigieux.

Le licenciement reposerait sur les seules affirmations « contestées et contestables » de B, ce qui serait insuffisant pour légitimer un licenciement.

A requiert le rejet de l'attestation testimoniale de ce dernier, pour être irrecevable, sinon non fondée, pour manque d'objectivité et de crédibilité élémentaire, manque de pertinence sinon pour rupture de l'égalité des armes.

A continue ainsi de conclure au caractère abusif de son licenciement.

La Banque estime que B n'encourt aucun reproche qui devrait amener la Cour à écarter son témoignage :

- il ne serait frappé d'aucune incapacité aux termes de l'article 405 du nouveau code de procédure civile.
- il ne pourrait être qualifié de partie au litige : il n'aurait pas été dirigeant, n'étant ni membre du conseil d'administration de la Banque ni n'ayant exercé une quelconque fonction statutaire. Il n'aurait pas non plus été détenteur du capital social.

Au moment du licenciement, il aurait exercé les fonctions de directeur général du département « *Group Global Markets* », sous la subordination du conseil d'administration de la Banque, du « *Group CEO* » et du « *CEO Private Banking* ».

La Banque insiste pour dire qu'au moment de la rédaction de son attestation testimoniale, B n'était déjà plus salarié auprès d'elle, depuis plus de deux ans.

Quant au manque d'objectivité, de crédibilité et de pertinence, sinon de rupture de l'égalité des armes, la Banque réplique que la pertinence du témoignage de B ne ferait pas de doute, vu les efforts déployés par A pour s'en défaire, qu'il ne manquerait pas d'objectivité ; la simple existence d'un lien de parenté ou de subordination entre une partie et un témoin ne permettrait pas d'écarter son témoignage, sous prétexte d'un intérêt matériel ou moral à l'issue du procès. Il faudrait rappeler que le témoignage de B serait appuyé par les pièces versées par A lui-même. La Banque se réfère encore à un arrêt de la Cour d'appel du 12 mai 2004, qui aurait décidé que l'arrêt X de la Cour européenne des droits de l'Homme ne permettrait pas de retenir qu'en consacrant le respect de l'exigence de l'égalité des armes au détriment même, le cas échéant, du principe national de l'interdiction pour une partie de témoigner dans sa propre cause, la Cour de Strasbourg aurait entendu

créer des obstacles à la manifestation de la vérité. Cette approche serait plus cohérente avec le souci de recherche de vérité.

La Banque conclut principalement à la prise en compte du témoignage de B et subsidiairement à faire droit à son offre de preuve.

A réplique que la « *position de supérieur hiérarchique tout juste débarqué avant le licenciement conforte l'idée que son appréciation sur le travail du concluant a été prise en compte* ».

## **Appréciation de la Cour**

### **Précision des motifs**

Aux termes de l'article L.124-(2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. L'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La Cour fait sienne la motivation du jugement entrepris quant à l'analyse de la précision des motifs. En effet, la lettre de motivation du 31 octobre 2013 énumère sur plus de quatre pages les différents motifs qui sont à la base du congédiement de A. Pour chaque motif, des références concrètes d'exemple, de situation et de date sont reprises par l'employeur, avec l'indication des pertes financières engendrées pour la Banque et surtout la perte de confiance, comme conséquence du manque de transparence de A avec son supérieur hiérarchique.

La lettre de motivation répond ainsi aux critères de précision voulus par la loi et la jurisprudence constante en la matière.

Le jugement est à confirmer sur ce point.

### **Réalité et sérieux des motifs**

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé que la cause sérieuse d'un licenciement est celle qui revêt une certaine gravité rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail ; que la faute ainsi envisagée s'insère entre la cause légère, exclusive de la rupture du contrat de travail

et la faute grave, privative du préavis et d'indemnités de préavis ; que le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

À les supposer établis, les motifs invoqués en l'espèce, à savoir :

- itératives demandes tant auprès du service des ressources humaines qu'auprès de son supérieur hiérarchique direct, B, pour le licencier,
- négligence et inaction dans la gestion de titre mexicain MEX 2,75 %, échéance 04/2023 (ISIN XS0916766057), avec une sous-estimation, à trois reprises, concernant l'aveu des pertes engendrées, ainsi qu'une indication erronée de la couverture du risque d'intérêts de ces positions (achat d'« *US Treasury Bond Futures* » au lieu d'« *Euro Bund Futures* »),
- mauvaise indication sur le ratio de la couverture de risque qui correspondait à un ratio de 1 à 3 pour les « *EUR* » et de 1 à 5 pour les « *USD* » et non pas de 1 à 1, voire de 1 à 2,
- absence d'explication quant aux opérations d'achat/vente d'un titre kenyan XINH 6,25 %, échéance 01/2018 (ISIN XS0875312364) avec le broker E, sinon qu'il a certainement voulu « *donner un coup de main au broker* »,
- fautes ayant engendrées des pertes financières pour la Banque, au moins dans deux cas,

valent au titre de motifs réels et sérieux.

Au vu de la contestation quant à la réalité et au sérieux de ces motifs par A, il appartient à la Banque d'en rapporter la preuve. Celle-ci verse, à titre principal, deux attestations testimoniales, l'une de « B », le supérieur hiérarchique de A au moment des faits et la seconde de C, salarié au sein du département des ressources humaines, en charge du contact avec les collaborateurs de la salle des marchés.

A demande le rejet de l'attestation testimoniale de B, pour violation du principe de l'égalité des armes et du procès équitable, alors que ce dernier représenterait son ancien employeur, que cette attestation manquerait d'objectivité et de crédibilité élémentaire, sinon de pertinence.

Concernant le moyen ayant trait à la violation du principe de l'égalité des armes, l'appelant fait référence au principe déduit par la Cour européenne des droits de l'homme dans son arrêt X BV/Pays-Bas du 27 octobre 1993, à partir de l'article 6§1 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui a pour but de veiller à ce que la procédure judiciaire en son ensemble, y compris la manière dont les preuves sont admises, revêt un caractère équitable, que le procès dépende de la matière civile ou pénale.

L'exigence de l'égalité implique l'obligation d'offrir à chacune des parties une possibilité raisonnable de présenter sa cause, y compris ses preuves, dans des conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à l'autre partie.

La procédure civile luxembourgeoise pose comme principes ceux de la capacité des témoins et de l'abolition des reproches les concernant, la notion de partie en cause étant à interpréter de manière restrictive, comme ne visant que les personnes directement engagées dans la procédure. Un des principes fondamentaux est que « *nul ne peut être entendu comme témoin dans sa propre cause* ».

Il s'agit dès lors de trouver un juste équilibre entre ce principe national et l'exigence de l'égalité des armes.

Le seul fait que l'une des parties dispose de témoins et l'autre non, n'est pas constitutif d'une violation des droits de la défense et n'équivaut pas automatiquement à une rupture de l'égalité des armes au procès (Jean-Claude Wiwinius, Pas.31, p 23 et 231 ; Bulletin des droits de l'homme, n°10, septembre 2002, p.134 et s).

Il revient aux juridictions nationales de veiller, dans chaque cas d'espèce, au respect des conditions d'un procès équitable (Vincent Berger, jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, p.220, point 4).

Le principe de l'égalité des armes tel que semble l'entendre l'arrêt X à partir de la notion de procès équitable, veut que les personnes qui ont agi sur un pied d'égalité, pourront être entendues comme témoins, qu'elles soient ou non parties au procès.

L'arrêt X ne permet cependant pas de retenir, comme le sous-entend A, qu'en consacrant le respect de l'exigence d'égalité des armes, au détriment même, le cas échéant, du principe national de l'interdiction pour une partie de témoigner dans sa propre cause, la Cour européenne des droits de l'homme ait entendu créer des obstacles à la manifestation de la vérité recherchée en vertu de moyens de preuve conformes au droit de l'État concerné.

En effet, la notion même de procès équitable implique, entre autres, que les décisions de justice puissent être prises à partir d'éléments approchant la réalité dans toute la mesure du possible.

L'argumentation de A consistant à se saisir du principe de l'égalité des armes inhérent au procès équitable pour ainsi empêcher la manifestation de la réalité, se heurte dès lors aux droits fondamentaux mêmes, invoqués à son appui.

Il semble inconcevable qu'il faille entendre par procès équitable au sens de l'article 6§1 de la Convention européenne des droits de l'homme, celui dans lequel, au nom précisément des droits de l'homme, la justice serait à rendre à partir d'une « vérité »

laissée délibérément incertaine, fictive, alors pourtant qu'il reste des moyens de preuve réguliers à exploiter.

Il n'y a partant pas lieu d'écarter des débats l'attestation testimoniale de B par le seul fait que la Banque dispose d'un témoin et A non.

Cette attestation testimoniale est régulière en la forme et B n'est frappé d'aucune incapacité aux termes de l'article 405 du nouveau code de procédure civile.

Contrairement aux allégations de A, B ne s'identifie pas avec la Banque en qualité d'employeur : il n'est et n'a pas été dirigeant de la Banque et il n'a jamais été détenteur majoritaire du capital social de cette dernière.

Il y a partant lieu d'analyser le contenu de l'attestation testimoniale de B.

Ce dernier indique avoir invité A le jeudi 12 septembre 2013 vers 9.00 heures à une discussion concernant le « trading book » et les activités, lors de laquelle il lui a indiqué subir des pertes de l'ordre de 25.000 euros sur une position mexicaine et qu'il couvrait le risque d'intérêts de ses opérations par des opérations « courtes » sur des Euro Bonds et des US Treasury Futures Bonds, selon des ratios de un à deux. A lui a spontanément suggéré de le licencier, étant donné que « *he has no customers and is losing money this year* ». B l'a rassuré qu'il n'avait pas de raison de le congédier et qu'il pouvait contacter le service des ressources humaines pour développer ce sujet.

Le lundi 16 septembre 2013, une deuxième discussion a eu lieu entre A et son supérieur, portant sur quatre sujets, que B décrit comme suit :

- l'absence d'activité et donc de « management » sur la position mexicaine depuis le 3 juin 2013 jusqu'au 13 septembre 2013. A a expliqué avoir été pris par d'autres positions. Sur question, il a admis que ce n'était pas acceptable d'abandonner une des positions les plus importantes de son « book » pendant une si longue période. Lors de cette deuxième réunion, A a de suite admis avoir perdu 50.000 euros sur cette position. Sur insistance de B, il a répliqué avoir subi des pertes de l'ordre de 80.000 euros.  
B se souvient que les pertes, valeur au 13 septembre 2013, se chiffraient à 93.734 euros. A n'a ni répliqué au reproche de son supérieur qu'il a été négligeant avec la gestion de son « book » ni qu'il n'a pas indiqué l'entière et correcte perte dès la première réunion.
- A explique avoir vendu la position mexicaine en date du 13 septembre 2013, après une période d'inactivité depuis le 3 juin 2013 et qu'il a acheté des US Treasury futures à la place. B considère cet achat comme spéculatif ; A acquiesce.

- contrairement aux allégations lors de la première réunion, le book de A montrait une couverture de 1 à 3, pire de 1 à 5. Il réplique « Well, when you put it like that, it's clearly more ». B trouve cette façon de faire spéculative et cette absence de transparence inacceptable. A ne lui a pas répliqué.
- Concernant une action d'achat/vente sur un titre kenyan avec le broker E, où A a acheté à 10.19 heures le 1<sup>er</sup> février 2013 à 100,20 % et vendu une demi-heure plus tard à 100,15 %, il a répliqué qu'il ne s'en souvenait pas. Il lui fut demandé de vérifier sur les bandes d'enregistrement « Y ». Le 17 septembre 2013, A déclare qu'il n'y a pas d'enregistrement électronique sur l'opération de vente, qu'il n'y a pas d'explication logique à cette vente et qu'il a probablement seulement donné un coup de main au broker. Il a approuvé que ce soit inacceptable d'aider un tiers au détriment de la Banque.

B termine en expliquant l'importance du respect de la transparence et de l'intégrité dans la salle des marchés d'une Banque. Pour lui, A a menti sur le statut de ses positions (concernant la perte sur la position mexicaine et l'assurance prise), il a négligé durant plus de trois mois la gestion du titre mexicain et il a préféré aider un tiers, contre les intérêts de son employeur.

Le contenu de cette attestation testimoniale rapporte à elle seule la majorité des reproches gisant à la base du congédiement de A, à savoir :

- la perte sur un titre mexicain, perte sous-estimée à trois reprises, après demandes expresses, et l'absence de gestion sur une durée de plus de trois mois, sans motivation, ainsi que l'indication d'une fausse couverture de ce risque, tant par le mode choisi que par le ratio appliqué,
- l'absence d'explication plausible pour une opération d'achat/vente par l'intermédiaire du broker E, sinon de l'avoir aidé,
- la perte de confiance de la hiérarchie par manque de transparence.

La seconde attestation rédigée par C rapporte quant à elle la preuve que dès décembre 2012 A a pris contact avec le service des ressources humaines pour pouvoir bénéficier d'un départ aux conditions prévues par le plan social élaboré à l'époque, plan qui ne le concernait pas. En janvier 2013, il a pris un deuxième rendez-vous. Le 12 septembre 2013, il a demandé une troisième fois de rencontrer l'attestant pour lui faire part du fait qu'il n'était pas question pour lui de travailler tel que B le souhaitait, estimant ne pas être un exécutant, mais un trader. Il a encore demandé à être licencié, sous la forme d'une transaction négociée. À chaque fois C était étonné de la démarche de A.

Il ressort de cette attestation testimoniale que A avait la très claire volonté de ne plus faire partie des salariés de la Banque dès avant l'arrivée de B à la tête du service dans lequel A était affecté. Il a confirmé cette volonté deux fois en septembre 2013, d'abord lors de la première réunion avec son nouveau chef de service, puis une dernière fois avec les ressources humaines.

Actuellement, en instance d'appel, les reproches en lien avec le titre mexicain et le titre kenyan sont de surcroît rapportés par les pièces 8, 9, 10, 15, 25 et 26 de la farde de Maître Claude Collarini. Ces pièces ne prouvent nullement que l'inaction de A était due à une mauvaise cotation constante du titre mexicain. En effet, fin juin, en juillet et en août 2013, le titre est remonté.

La première prise de rendez-vous avec C en décembre 2012 est documentée par la pièce 3 de Maître Anne Ferry.

De ce qui précède, il découle à suffisance que A était demandeur pour quitter son emploi auprès de la Banque, et ce à quatre reprises sur une durée de neuf mois. Sa décision était donc murie. Même si la Cour ne peut en déduire ipso facto une démotivation généralisée dans son chef, il est pour le moins troublant que durant ce même laps de temps, A laisse à l'abandon une des positions les plus importantes de son portefeuille, pendant plus de trois mois. Toujours à cette époque, il donne la préférence à un broker, pour que celui-ci gagne de l'argent et que son employeur en perde sur une opération d'achat/vente dans une même matinée.

Il est de même frappant que durant cette période le nouveau supérieur hiérarchique de A doive insister à plusieurs reprises dans une même discussion pour que son subalterne avoue finalement, mais au compte gouttes, l'ampleur exacte des pertes causées par son inaction, respectivement la réalité à propos de la couverture du risque des intérêts prise.

Contrairement aux juges de première instance, la Cour estime que le manque de transparence est dorénavant établi, ainsi que le « *coup de pouce* » donné au broker E le 1<sup>er</sup> février 2013.

Il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a tenu pour établi le reproche de négligence fautive dans l'exercice de ses fonctions par A, des données inexactes continuées à son supérieur et de l'absence d'explication sur les incohérences reprochées. Il y a encore lieu de le confirmer en ce qu'il n'a pas retenu le reproche d'avoir causé des pertes financières à la Banque, l'attestation testimoniale de B étant plutôt vague quant à ce point, qui n'est soutenu par aucune pièce. La Cour relève que ce reproche est nuancé dans la lettre de motivation, la Banque s'appuie en effet davantage sur le manque de transparence et la perte de confiance.

Au vu de ce qui précède, le tribunal du travail a retenu à juste titre, quoique partiellement pour d'autres motifs, que le licenciement prononcé le 26 septembre 2013 est justifié et que A est à débouter de ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

### **La demande de l'État, pris en sa qualité de représentant du fonds pour l'emploi**

Comme en première instance, l'État, pris ès qualités, réclame la somme de 6.196,88 euros à la Banque, au titre d'indemnités de chômage payées pour la période de février 2014 à mars 2014.

Il y a lieu à confirmer le jugement entrepris : le licenciement étant justifié, l'employeur n'est pas la partie malfondée au litige. Aux termes de l'article L.521-4 (5) du code du travail, le recours de l'État n'est pas fondé.

### **Les indemnités de procédure**

A demande une indemnité de procédure pour chacune des deux instances.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que les demandes de A sont à rejeter.

La Banque réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Au vu du résultat de l'appel, il n'est pas inéquitable de lui allouer, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, une indemnité de procédure de 1.750 euros.

### **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,

dit l'appel recevable,

le dit non fondé,

en déboute,

confirme le jugement entrepris, quoique partiellement pour d'autres motifs,

dit recevable et fondée à hauteur de 1.750 euros la demande en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile de la société anonyme S1 SA, pour l'instance d'appel,

partant condamne A à payer à la société anonyme S1 SA la somme de 1.750 euros au titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

rejette la demande de A sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, pour les deux instances,

condamne A aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de Maîtres Anne FERRY et Georges PIERRET, tous deux avocats à la Cour, demeurant à Luxembourg, affirmant en avoir fait l'avance.

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.