

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 8/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize janvier deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2019-00661 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., en liquidation judiciaire, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son liquidateur, Me Alain RUKAVINA,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, du 6 mai 2019,

intimée sur appel incident,

comparant par la société d'avocats UNALOME LEGAL s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2410 Strassen, 119, rue de Reckenthal, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Marielle

STEVENOT, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit KOVELTER,

appelant par incident,

comparant par la société à responsabilité limitée MOLITOR - Avocats à la Cour s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 8, rue Sainte Zithe, représentée aux fins de la présente instance par Maître Paulo LOPES DA SILVA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Revu l'arrêt rendu le 21 janvier 2021, sous le numéro 5/21.

Par cette décision, la juridiction de ce siège, statuant sur une demande de la partie appelante tendant à l'octroi d'un sursis à statuer sur base de l'article 3 du Code de procédure pénale, avait ordonné la communication du dossier au ministère public avec la demande de prendre des conclusions permettant à la Cour de déterminer « *si les faits visés par l'action publique ayant fait l'objet, au Parquet du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, d'un dossier portant la référence 32857/17/CD, sont de nature à aboutir à une décision de la juridiction pénale susceptible d'influer sur l'issue du présent litige* ».

A la suite de la communication des conclusions du ministère public et d'un arrêt rendu le 22 mai 2021, sous le numéro 422/21, par la chambre du conseil de la Cour d'appel, devenu définitif, la partie appelante a déclaré renoncer à sa demande de surséance par conclusions notifiées le 3 février 2022.

Il convient de lui en donner acte.

Il est rappelé que par contrat de travail à durée indéterminée conclu avec effet au 29 juillet 2013, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après, SOCIETE1.) ou la Banque) en qualité de « *Co-Head of Structured Finance responsible for Russian markets* ».

PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 5 février 2016, libellée comme suit :

Il a contesté son licenciement suivant courrier recommandé du 3 mars 2016.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 23 février 2017, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement et condamner à lui payer le montant total de 761.183,80 euros avec les intérêts légaux à compter du jour de la date du licenciement, soit le 5 février 2016, sinon à compter de la date de la contestation du licenciement intervenue le 3 mars 2016, sinon à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du premier jour du troisième mois suivant la notification du jugement à intervenir, outre une indemnité de procédure de 10.000 euros.

A l'audience du 7 juin 2018, la partie défenderesse a conclu à l'irrecevabilité de la demande pour cause de libellé obscur et, subsidiairement, à son rejet quant au fond.

Elle demandait, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 10.000 euros.

Par un premier jugement rendu le 5 juillet 2018, le tribunal a rejeté le moyen d'irrecevabilité tiré du libellé obscur, a déclaré recevable la requête introduite par PERSONNE1.) et fixé une date pour la continuation des débats.

A l'audience du 6 décembre 2018, SOCIETE1.) a demandé, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant total de 6.213.644,07 euros pour réparation du dommage résultant des fautes commises par ce dernier dans l'exécution de son contrat de travail et a réitéré

sa demande tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure à hauteur du montant de 10.000 euros.

A la même audience, PERSONNE1.) a encore demandé au tribunal, sur base des articles 60, alinéa 2 et 288 du Nouveau Code de procédure civile, d'enjoindre à SOCIETE1.) de produire, sous peine d'astreinte, les documents suivants :

*« * « des versions finales signées, avec leurs annexes respectives, des documents communiqués sous forme de projets et présentés par la partie adverse comme (i) le « Rapport intermédiaire SOCIETE2.) sur les agissements de PERSONNE1.) du 25 janvier 2016 » (ii) le « Rapport des entretiens avec Monsieur PERSONNE1.) du 6 janvier 2016 et du 21 janvier 2016 » ; et*

** des originaux signés, sinon des copies des documents détenus en séquestre par SOCIETE3.), à savoir de la « Side Letter », de la « Letter of Intent » et du « Assignment & Settlement Agreement » ;*

** de l'original du code de conduite d'SOCIETE1.) prétendument signé par Monsieur PERSONNE1.) et dont l'Employeur a communiqué une copie en pièce 8 de sa farde I ;*

** des compte-rendu/procès-verbaux d'entretiens, menés par SOCIETE2.) avec MM. PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), Mme PERSONNE5.), M. PERSONNE6.), M. PERSONNE7.), M. PERSONNE8.), M. PERSONNE9.) et Mme PERSONNE10.), dûment datés et signés par SOCIETE2.),*

** de l'original, sinon d'une copie de la lettre lui octroyant un bonus de 160.000 euros bruts pour l'exercice 2014, co-signé par Mme PERSONNE5.) ; et*

** du montant mensuel des cotisations versées par l'Employeur au plan de pension complémentaire SOCIETE4.), respectivement de tout document renseignant le montant mensuel desdites cotisations. »*

Il a en outre formulé une offre de preuve par l'audition de témoins ainsi qu'une offre de preuve par expertise.

Selon le requérant, SOCIETE1.) aurait voulu se débarrasser de lui parce que ses connaissances et son expérience professionnelle n'auraient plus été d'une grande utilité dans le cadre de la « nouvelle stratégie de la Banque ».

Il contestait les motifs énoncés dans la lettre de licenciement du 5 février 2016 en soulevant leur défaut de précision et la forclusion de l'employeur qui le

rendrait irrecevable pour invoquer les reproches dont il s'agit, au motif que les faits litigieux auxquels ils se rapportent auraient été connus plus d'un mois avant la date du licenciement.

Il soutenait, d'autre part, que les motifs invoqués par SOCIETE1.) ne correspondraient pas à la réalité et seraient dépourvus de la gravité requise pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) contestait avec insistance avoir agi de sa propre initiative.

Le requérant faisait valoir pour l'essentiel que les actes que lui reproche son ancien employeur auraient été accomplis à la demande et avec l'accord de la « *direction autorisée* » de la Banque, à savoir PERSONNE5.), administratrice déléguée, qui aurait agi avec l'approbation des dirigeants de la Banque et du président de son conseil d'administration, lesquels auraient, de toute évidence, été parfaitement en mesure d'apprécier les risques de l'opération en cause.

Le requérant demandait au tribunal du travail de déclarer son licenciement abusif et de condamner la défenderesse à lui payer le montant total de 792.927,32 euros qui, aux termes de ses décomptes du 6 décembre 2018 et du 31 janvier 2019, se décomposait comme suit :

* indemnité de préavis : 43.912,18 euros,

* indemnité pour préjudice matériel (total) : 492.249,24 euros,

* indemnité pour préjudice moral : 263.473,08 euros,

SOCIETE1.) concluait au rejet de l'intégralité de ces demandes.

PERSONNE1.) aurait eu une parfaite connaissance des normes relatives aux « *grands risques* » en matière bancaire, mais les aurait néanmoins sciemment violées.

La partie défenderesse reprochait à PERSONNE1.) d'avoir conclu, avec la complicité de PERSONNE5.), dans le cadre d'un crédit accordé à SOCIETE5.) (ci-après SOCIETE5.) ou SOCIETE5.)) des « *contrats secrets* », au nom de la Banque et à l'insu de son conseil d'administration et de ses dirigeants. Il s'agirait d'une lettre d'intention (« *Letter of intent* »), d'un avenant de remplacement de l'opération dite *Repo* (« *Repo replacement side letter* ») ainsi que d'un accord de cession et de règlement (« *Assignment and settlement agreement* »).

Ces documents auraient été accompagnés d'une convention de dépôt (« *Escrow Agreement* »), stipulant que les documents précités seraient

conservés dans les locaux du cabinet d'avocats BONN STEICHEN & PARTNERS (ci-après SOCIETE3.)).

PERSONNE1.) et PERSONNE5.) auraient donné des instructions pour que la conclusion et la teneur de ces documents (ci-après, les Documents litigieux) soient tenus secrets.

Au moyen des Documents litigieux, PERSONNE1.) aurait fait en sorte que « *les garanties fournies à SOCIETE1.) pour respecter ses obligations quant aux grands risques soient vidées de toute substance* ».

SOCIETE1.) aurait été exposée, de ce fait, à une « *menace existentielle* » et aurait été exposée à des sanctions de la part de la CSSF pour violation de la réglementation des grands risques.

Les tenants et aboutissants des agissements frauduleux susvisés auraient été révélés grâce à une enquête minutieuse menée par la société SOCIETE2.) (ci-après SOCIETE2.)), laquelle aurait transmis son rapport à la défenderesse en date du 28 janvier 2016.

PERSONNE1.) aurait commis des violations graves des règles professionnelles lui incombant en vertu de son contrat de travail et de la loi ainsi que des règles internes de la Banque. Il aurait également violé son obligation de loyauté envers son employeur.

Les agissements frauduleux prédécrits constitueraient des fautes graves ébranlant la confiance nécessaire à la continuation de la relation de travail et justifieraient le licenciement avec effet immédiat du requérant.

L'employeur reprochait encore à PERSONNE1.) de ne pas avoir coopéré dans le cadre de l'enquête menée par SOCIETE2.) afin d'élucider les agissements secrets décrits plus haut.

Par son comportement, PERSONNE1.) aurait ainsi « *mis en faute la Banque à l'égard de la CSSF* ».

En persistant dans sa dissimulation des faits au lieu de coopérer avec l'employeur, PERSONNE1.) aurait commis une « *itérative faute particulièrement grave* ». Il aurait délibérément entravé une « *résolution efficace de la situation qu'il avait causée, prolongeant ainsi le danger existentiel pour SOCIETE1.)* ».

L'employeur reprochait en outre à PERSONNE1.) d'avoir violé le code de conduite interne de la Banque, en acceptant une montre d'une valeur d'environ

5.000 euros, dans le contexte du crédit à SOCIETE5.), sans faire de déclaration au service « *compliance* ».

SOCIETE1.) affirmait avoir respecté le délai prévu à l'article L.124-10 (6) du Code du travail pour invoquer ces fautes graves du requérant, au motif qu'elle n'en aurait eu véritablement connaissance qu'en date du 28 janvier 2016, à la lecture du rapport d'enquête de SOCIETE2.).

En ce qui concerne les revendications financières de son ancien salarié, la défenderesse en contestait le principe et les montants.

A l'audience du 6 décembre 2018, SOCIETE1.) a, de son côté, formulé, contre PERSONNE1.), une demande reconventionnelle dont le dispositif est conçu comme suit :

« Condamner Monsieur PERSONNE1.) au paiement de la somme de EUR 6.213.644,07 au titre du dommage matériel résultant des fautes qu'il a commises dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail avec SOCIETE1.), somme qui se décompose comme suit :

Au titre des honoraires d'avocats déboursés pour l'assistance d'SOCIETE1.) dans le contexte des agissements de Monsieur PERSONNE1.), les sommes suivantes sont à retenir :

- Arendt & Medernach : l'étude Arendt & Medernach a assisté SOCIETE1.) en ce qui concerne la rédaction des courriers du 5 février 2016 et du 24 mars 2016 et les recherches juridiques y associées pour un montant de EUR 45.277,56 (pièces 10a et. s de la farde I de Maître Lutgen), ainsi qu'en ce qui concerne les conséquences au civil des actions de Monsieur PERSONNE1.) jusqu'en décembre 2016 pour un montant d'honoraire de EUR 43.089,64 selon les factures ci-jointes (pièces na et nb de la farde I de Maître Lutgen)

** PERSONNE11.) : l'étude PERSONNE11.) a travaillé pour élucider l'aspect civil des conséquences découlant des agissements de Monsieur PERSONNE1.) pour un montant d'honoraires de USD 50.580,27 (EUR 44.004,83 au 1er avril 2016) (pièce 12 de la farde I de Maître Lutgen)*

** Lutgen + Associés : le soussigné a assisté SOCIETE1.) dans le cadre de l'enquête SOCIETE2.), pour un montant total de EUR 44.498,89 (pièce 13 de la farde I de Maître Lutgen) puis dans le cadre du présent litige pour un montant total de EUR 8.399,88 (pièce 14 de la farde I de Maître Lutgen), sous réserve d'augmentation en cours d'instance.*

Mise à jour décembre 2018 : au 5 décembre 2018, des honoraires supplémentaires du soussigné pour un montant total de EUR 33.476,05 ont

été mis à charge d'SOCIETE1.) (pièces 21a à 21c de la farde III de Maître Lutgen).

** SOCIETE3.) : il s'agit du montant des honoraires facturés par SOCIETE3.) à SOCIETE1.) pour l'établissement des contrats secrets conclus par Monsieur PERSONNE1.), pour un montant d'honoraires de EUR 51.685,78 (pièces 15a à 15f de la farde I de Maître Lutgen).*

D'autres dommages matériels ont été causés à SOCIETE1.) :

** Bonus 2013 et 2014 payés à Monsieur PERSONNE1.) : ces bonus ont été payés à Monsieur PERSONNE1.) pour récompenser ses performances, notamment en considération de l'opération SOCIETE5.) qui était sur le point d'aboutir. Etant établi que Monsieur PERSONNE1.) n'a en réalité pas rempli les raisons d'attribution d'un bonus, et a donc menti pour les obtenir, leur remboursement est sollicité par SOCIETE1.) pour un montant de EUR 76.827,96 (pièce 19 de la farde I de Maître Moyse)*

** Enquête SOCIETE2.) : Nous renvoyons à nos développements au fond quant à cette enquête, d'un montant de EUR 321.191,91 (pièces 16a à 16c de la farde I de Maître Lutgen)*

** Garantie SOCIETE6.) : Alors qu'SOCIETE1.) a dû couvrir les coûts de la garantie non tenue par SOCIETE6.), ces coûts s'élèvent à USD 1.423.333,34 (EUR 1.266.766,67 au 28 septembre 2015) (pièces 17a à 17e de la farde I de Maître Lutgen)*

** Garantie SOCIETE7.), la maison mère d'SOCIETE1.), a dû remplacer SOCIETE6.) comme garant pour ne pas qu'SOCIETE1.) dépasse le seuil de grands risques dans le cadre du crédit SOCIETE8.) a ainsi fourni d'une part une garantie classique, pour un coût de USD 1.327.576,14 (EUR 1.181.542,76 au 30 août 2016) (pièces 18a à 18c de la farde I de Maître Lutgen) et une garantie sous forme d'un dépôt de liquidités. SOCIETE1.) a dû régler des intérêts sur ce dépôt pour un montant de USD 3.228.888,88 (EUR 2.873.711,10 au 30 août 2016) (pièces 19a et 19b de la farde I de Maître Lutgen)*

Condamner Monsieur PERSONNE1.) au paiement de la somme de EUR 25.000 au titre du dommage de réputation résultant des fautes qu'il a commises dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail avec SOCIETE1.) ;

Si par extraordinaire SOCIETE1.) était condamnée à payer des dommages-intérêts pour cause de licenciement abusif à Monsieur PERSONNE1.),

ordonner la compensation de la dette découlant de la condamnation d'SOCIETE1.) avec la dette découlant de la condamnation de Monsieur PERSONNE1.) au terme de la présente demande reconventionnelle, et condamner Monsieur PERSONNE1.) au paiement du solde restant.

En tout état de cause, vu le sort à réserver aux prédites demandes, rejeter les demandes adverses tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure d'une part, à voir condamner la défenderesse aux frais et dépens de l'instance d'autre part ;

Allouer à la défenderesse une indemnité de procédure de 10.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

Condamner Monsieur PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance ;

Réserver à SOCIETE1.) S.A. tous autres droits, dus, moyens et actions. »

A l'audience du 31 janvier 2019, SOCIETE1.) a réduit sa demande, du chef des notes d'honoraires SOCIETE3.), au montant de 35.811 euros, de sorte qu'au moment de la prise en délibéré, sa demande reconventionnelle se chiffrait au montant total de 6.197.769,29 euros, outre les intérêts légaux.

PERSONNE1.) concluait au rejet de la demande reconventionnelle en contestant toute faute volontaire ou négligence grave dans son chef ainsi que les montants réclamés.

Par jugement rendu le 26 mars 2019, le tribunal a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.).

Il a déclaré fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 43.912,18 euros, d'une indemnité pour réparation du préjudice moral, à hauteur du montant de 15.000 euros et d'une indemnité de procédure de 10.000 euros et a condamné la partie défenderesse en conséquence. Pour le surplus, les demandes de PERSONNE1.) ont été déclarées non fondées.

Le tribunal a encore déclaré non fondées les demandes reconventionnelles.

Le tribunal a retenu, en substance, que les motifs du licenciement avaient été énoncés avec la précision requise par la loi, à l'exception des motifs indiqués sous les points 4 « *conflit d'intérêts évident* », et 6 « *déclarations erronées intentionnelles pendant les enquêtes internes* » ; mais que le délai d'un mois pour invoquer une faute grave au soutien d'un licenciement avec effet immédiat, prévu par l'article L. 124-10 du Code du travail, avait été dépassé en l'espèce relativement aux motifs restants.

Pour débouter le requérant de sa demande en indemnisation du préjudice matériel, le tribunal a considéré que celui-ci ne justifiait pas de diligences suffisantes pour retrouver un emploi équivalent, sans perte de revenus.

Pour débouter le requérant de sa demande en paiement des cotisations résultant du plan de pension complémentaire SOCIETE4.), il a considéré que la partie requérante ne prouvait pas l'existence de l'obligation sous-jacente à sa demande, imposant la continuation du paiement des cotisations au-delà de la fin du contrat de travail.

Pour débouter le requérant de sa demande en paiement du reliquat de bonus pour l'exercice 2014, le tribunal a considéré que PERSONNE1.) ne prouvait pas l'existence d'une obligation afférente de la défenderesse et a relevé « *le caractère de libéralité du bonus tel qu'il ressort de l'article 3 du contrat de travail* ».

Pour débouter PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation de ses frais d'avocat, il a considéré qu'une telle demande ne se trouvait pas en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Examinant les différents volets de la demande reconventionnelle, le tribunal a considéré qu'ils étaient dépourvus de lien de causalité avec le licenciement litigieux ou qu'ils n'étaient pas imputables à une faute du salarié au sens de l'article L. 121-9 du Code du travail.

Par exploit du 6 mai 2019, SOCIETE1.) a relevé appel des jugements rendus, respectivement, les 5 juillet 2018 et 26 mars 2019 et qui lui avait été notifiés, respectivement, les 12 juillet 2018 et 29 mars 2019.

L'appelante demande à la Cour de faire droit à ses prétentions formulées en première instance, telles qu'augmentées en instance d'appel, par réformation des décisions déferées.

L'appelante fait valoir, en premier lieu, que la juridiction de première instance aurait retenu à tort que la requête introductive d'instance n'était pas affectée d'un libellé obscur.

Quant au fond, l'appelante soutient que la lettre de motifs répond, dans son intégralité, y compris les motifs sub 4) et 6), à l'exigence légale de précision édictée à l'article L. 124-10 (3) du Code du travail ; qu'ils n'ont pas été invoqués tardivement au regard des dispositions de l'article L. 124-10 (6) du Code du travail ; que ces motifs correspondent à la réalité et qu'ils sont d'une gravité justifiant la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

L'appelante fait exposer qu'elle a conclu, en date du 19 décembre 2013, un accord portant sur une opération dite *Repo* (« *sale and repurchase agreement* », ci-après *Repo*) avec SOCIETE9.) (ci-après SOCIETE9.).

Celle-ci consisterait en une opération de prêt dans laquelle l'emprunteur (du point de vue économique) vendrait ou « mettrait en pension » des titres au prêteur (du point de vue économique), en échange de quoi ce denier lui verserait une certaine somme, à la manière d'un acheteur, étant entendu dès le départ que le vendeur rachètera, à un moment convenu, les titres mis en pension en remboursant la somme empruntée augmentée des intérêts.

En vertu de cet accord, SOCIETE1.) aurait prêté à SOCIETE9.), qui aurait eu besoin de 50 millions USD, le montant de 30 millions USD, les 20 millions restants étant prêtées par une entité tierce, SOCIETE10.), et cela afin de « *ne pas dépasser la limite des grands risques* ».

L'accord en question aurait prévu que le prêt viendrait à échéance dans un an et que la somme empruntée serait alors remboursée avec des intérêts s'élevant au taux annuel de 3,90 %, moyennant la restitution par SOCIETE1.) des titres « mis en pension » par SOCIETE9.).

En juin 2014, il aurait été convenu de prolonger la durée de l'opération *Repo* jusqu'en juin 2015. Une nouvelle extension de l'opération aurait été convenue dès le mois de décembre 2014.

En juin 2015, SOCIETE1.) aurait, d'autre part, accordé un crédit considérable à SOCIETE5.). Celle-ci aurait eu besoin de 100 millions USD, mais, là encore, dans l'intention de « *ne pas dépasser la limite des grands risques* », SOCIETE1.) aurait limité sa participation au crédit au montant de 40 millions USD, les 60 millions restantes étant prises en charge par SOCIETE11.), entité faisant partie du groupe SOCIETE9.).

Il aurait été clairement prévu et acté par le Comité de crédit de la partie appelante que le risque de crédit pour ce montant de 60 millions serait entièrement à charge de SOCIETE11.) (garantie dite *stand-alone*).

Selon l'appelante, PERSONNE1.) aurait gravement manqué à son obligation de loyauté envers la Banque par des manœuvres répréhensibles qui auraient causé à celle-ci un préjudice matériel considérable au point de la plonger dans une situation financière préoccupante et de compromettre ses obligations en matière de réglementation de l'exposition aux grands risques outre un préjudice moral important.

L'intimé et sa « *complice* » PERSONNE5.) auraient agi au détriment de leur employeur dans le cadre du prêt accordé à SOCIETE5.) en signant, à son insu, des conventions déposées auprès de l'étude SOCIETE3.) et maintenues secrètes qui auraient eu pour effet de priver la garantie accordée par SOCIETE11.) de toute sa substance.

En effet, aux termes de la lettre d'intention, SOCIETE1.) aurait exprimé « *son intention de maintenir ses crédits envers SOCIETE9.) tant qu'était maintenue la garantie SOCIETE11.) dans le cadre du crédit SOCIETE5.)* », tandis que l'avenant de remplacement aurait concrétisé l'engagement d'SOCIETE1.) « *à rallonger la transaction Repo tant que la garantie SOCIETE11.) était maintenue* ».

Enfin, aux termes de l'accord de cession et de règlement (« *assignment and settlement agreement* »), tout appel à cette garantie aurait réduit la créance d'SOCIETE1.) dans le cadre de l'opération *Repo* d'un montant équivalent à l'appel en garantie, réduisant à néant le transfert de risque effectif vers SOCIETE11.) dans le cadre du crédit SOCIETE5.).

En revanche, les accords secrets auraient permis à SOCIETE9.) de faire une très bonne affaire puisqu'elle aurait « *obtenu des crédits à rallonge sans fournir de garantie en échange, crédits (que celle-ci) n'auraient pas pu obtenir par des voies légales* ».

La thèse adverse, selon laquelle les dirigeants et organes de contrôle de la partie appelante auraient eu connaissance de la conclusion des accords secrets et qu'ils l'auraient cautionnée reposerait sur des allégations « *fantaisistes et diffamatoires* ».

Celle-ci ne seraient absolument pas crédible, puisqu'il serait inconcevable que l'ensemble des dirigeants d'une banque puissent vouloir mettre en péril son existence même, dans le but de faire une faveur à un seul client.

La partie intimée serait d'ailleurs en aveu d'avoir « *commis les faits* » et contesterait simplement en avoir dissimulé l'existence aux organes de direction et de contrôle d'SOCIETE1.).

L'appelante reconnaît qu'une intervention de SOCIETE7.), maison mère d'SOCIETE1.), pour financer une partie du prêt SOCIETE5.) aurait été envisagée en mai 2014, mais soutient que rien n'aurait été « *définitivement acté à ce sujet* ».

PERSONNE1.) aurait, à l'époque, effectivement proposé une structuration du prêt impliquant SOCIETE7.) et un accord de novation entre celle-ci et SOCIETE12.), l'entité finalement remplacée par SOCIETE11.), en vertu duquel SOCIETE7.) était censée se substituer à SOCIETE12.) en cas de défaillance de SOCIETE5.), mais ce schéma n'aurait jamais été validé et il n'existerait même pas un accord de principe à ce sujet.

Il n'en aurait plus été question par la suite, et notamment au moment de l'intervention de SOCIETE11.).

Le second reproche de l'appelante concerne le comportement et les déclarations de l'intimé lors de l'enquête menée par SOCIETE2.) ; l'intimé aurait entravé le bon déroulement de celle-ci.

En troisième lieu, l'appelante reproche à l'intimé d'avoir commis une violation du code de conduite d'SOCIETE1.) dans le cadre du crédit accordé à SOCIETE5.).

Lors du « *closing* » de cette opération, l'intimé aurait en effet accepté, des mains du bénéficiaire économique de SOCIETE5.), une montre estimée par l'intimé lui-même à environ 5.000 euros, et cela sans déclarer ce cadeau au département « *compliance* » de l'appelante.

Pourtant le code de conduite d'SOCIETE1.) aurait été présenté au personnel le 24 juillet 2014 et un exemplaire dudit code aurait été reçu par l'intimé à cette même occasion. Or celui-ci imposerait aux membres du personnel d'SOCIETE1.) de faire pareille déclaration pour chaque cadeau dont la valeur dépasserait 1.000 euros.

Dans le cadre de ses développements « *en droit* », SOCIETE1.) soutient que la juridiction du premier degré aurait retenu à tort un dépassement du délai de forclusion prévu par l'article L. 124-10 (6) du Code du travail.

La partie appelante reconnaît avoir été informée de la conclusion des accords secrets dès le mois de décembre 2015, mais soutient qu'elle n'aurait pas été instruite de la faute grave commise par l'intimé « *avec un degré de précision suffisant* » avant le 28 janvier 2016, date de la réception du rapport d'enquête établi par SOCIETE2.).

L'appelante donne à considérer en outre qu'elle aurait dû consulter des avocats avant d'arrêter sa position quant au licenciement de l'intimé.

Elle aurait pris toutes les précautions nécessaires avant de licencier l'intimé, au lieu de fonder sa décision de licenciement sur de simples soupçons.

Le délai d'un mois prévu par la disposition susvisée n'aurait donc pas pu commencer à courir avant le 28 janvier 2016.

L'appelante demande à la Cour, à titre reconventionnel, de condamner l'intimé à lui payer des dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral, en application de l'article L. 121-9 du Code du travail, eu égard aux fautes volontaires et négligences graves reprochées à ce dernier.

L'appelante évalue son dommage matériel au montant de 6.019.010,66 euros, en principal, comprenant, en dehors des honoraires d'avocat qu'elle affirme avoir dû payer en raison des agissements fautifs de l'intimé, les frais de la garantie SOCIETE11.) (coût de la garantie non tenue par celle-ci), les frais de la garantie SOCIETE7.) (frais liés au remplacement de SOCIETE11.) par SOCIETE7.) pour éviter que SOCIETE1.) dépasse le seuil des grands risques), les frais de l'enquête SOCIETE2.), ainsi que les bonus pour 2013 et 2014 qu'elle estime avoir payés de manière indue à l'intimé.

D'autre part, les agissements fautifs de l'intimé auraient causé à l'appelante un dommage moral « *de réputation* » auprès de la CSSF qu'elle évalue au montant de 25.000 euros.

Au cas où la Cour déclarerait le licenciement abusif et allouerait des dommages et intérêts à l'intimé il conviendrait de « *compenser la créance d'SOCIETE1.)* » avec la créance de l'intimé.

L'appelante demande encore la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 10.000 euros pour chaque instance.

PERSONNE1.) conclut au rejet de l'appel principal.

L'intimé demande la confirmation du jugement entrepris dans la mesure où il a retenu le caractère abusif du licenciement litigieux et où il a fait droit à ses demandes en payement d'une indemnité compensatoire de préavis de 43.912,18 euros, de dommages et intérêts pour préjudice moral d'un montant de 15.000 euros et d'une indemnité de procédure de 10.000 euros, d'une part, et débouté SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle, d'autre part.

Interjetant appel incident, il demande la réformation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré non fondées sa demande en réparation du préjudice matériel

pour pertes de salaires, sa demande en paiement des cotisations de pension complémentaire SOCIETE4.), sa demande en paiement du reliquat de bonus pour l'exercice 2014 et enfin sa demande en remboursement des frais d'avocat.

Suivant le dernier état de ses conclusions, l'intimé réclame un montant total de 840.487,83 euros à titre d'indemnité pour réparation de son préjudice matériel (v. pour détail : page 86 desdites conclusions).

L'intimé conclut enfin à l'octroi d'une indemnité de procédure de 15.000 euros pour l'instance d'appel.

Quant au moyen de nullité et d'irrecevabilité, tiré du libellé obscur de la demande introductive d'instance, l'intimé conclut à son rejet, au motif que l'appelante serait forclosée pour le soulever, que la requête introductive d'instance ne pourrait pas être qualifiée d'obscure et que l'appelante ne justifierait d'aucun grief.

Quant au caractère abusif du licenciement, l'intimé soutient que les motifs lui communiqués ne répondent pas à l'exigence de précision de l'article L.124-10 du Code du travail et que l'appelante était forclosée pour s'en prévaloir à l'appui du licenciement litigieux, en raison de l'inobservation du délai d'un mois prévu par l'article L. 124-10 (6) du Code du travail.

Concernant ce dernier moyen, l'intimé fait valoir en particulier qu'indépendamment du fait que la direction d'SOCIETE1.) aurait connu et voulu la mise en place des accords secrets, les pièces versées aux débats démontreraient que la direction d'SOCIETE1.) ne pouvait en ignorer l'existence et la teneur plusieurs mois avant la notification du licenciement et que la partie appelante elle-même reconnaîtrait en avoir obtenu connaissance dans la première moitié du mois de décembre 2015.

D'autre part, la matérialité des faits qui lui sont reprochés par SOCIETE1.) ne serait pas établie.

Quant à la demande reconventionnelle d'SOCIETE1.), l'intimé conteste avoir commis une faute volontaire et/ou des négligences graves au sens de l'article L. 121-9 du Code du travail, de même que tout lien causal ainsi que l'existence et l'étendue des préjudices invoqués par son ancien employeur.

L'intimé qui reprend pour l'essentiel la version des faits présentée en première instance, soutient en substance que les actes qui lui sont reprochés auraient été

accomplis sur instruction des dirigeants de l'appelante, lesquels auraient été parfaitement informés de l'existence et du contenu des Documents litigieux.

Par conséquent, loin de commettre une faute par les agissements visés dans la lettre de licenciement, un refus de les accomplir aurait, selon l'intimé, pu être qualifié d'acte d'insubordination l'exposant à des sanctions disciplinaires.

Par ailleurs, l'intimé estime qu'il aurait été en droit de présumer que les organes de direction et de contrôle de la Banque avaient analysé et approuvé l'opération qui lui est reprochée.

L'intimé soutient que SOCIETE7.) (maison mère de SOCIETE1.) qui aurait été disposée à financer l'opération de prêt à SOCIETE5.), à concurrence de 50 millions USD, aurait été pressentie pour se substituer au deuxième garant du prêt (dans un premier temps SOCIETE13.), et, dans un deuxième temps, SOCIETE11.) en cas de défaillance de SOCIETE5.), moyennant une convention de novation, mais que SOCIETE5.) s'y serait opposée, en faisant valoir que SOCIETE7.) aurait « *des intérêts stratégiques concurrents dans le secteur où opérait SOCIETE5.)* ».

Selon cette dernière, SOCIETE7.) aurait été en situation de conflit d'intérêts et aurait pu « *en cas de défaillance de SOCIETE5.), être tentée d'abuser de ses droits pour prendre le contrôle des parts d'SOCIETE14.) détenues par SOCIETE5.), grâce à un mécanisme complexe de garanties mis en place dans le cadre du crédit SOCIETE5.)* ».

Cependant, comme SOCIETE1.) aurait tenu à ce projet ; qu'elle aurait jugé difficile de trouver un autre garant enclin à accepter un risque à hauteur de 50 millions USD ; qu'elle n'aurait pas partagé le point de vue de SOCIETE5.), mais qu'elle aurait bien été obligée de respecter la volonté de SOCIETE5.), la partie appelante aurait décidé de maintenir le schéma initial tout en gardant l'intervention de SOCIETE7.) secrète vis-à-vis de SOCIETE5.).

A cet effet, les dirigeants d'SOCIETE1.) auraient décidé, sur proposition de l'intimé, et avec l'approbation des organes de contrôle interne, d'établir une convention de novation (parfois désignée dans les écritures par l'expression *Back-to-Back Arrangement*) qui devait être placée entre les mains d'un dépositaire.

Il aurait été prévu que la mise en œuvre de l'accord de novation serait subordonnée au consentement d'SOCIETE1.).

Les circonstances résumées ci-dessus résulteraient de nombreuses pièces versées aux débats.

Par la suite, SOCIETE11.), une filiale du groupe SOCIETE9.) aurait accepté de fournir une garantie moyennant l'engagement de SOCIETE7.) de reprendre ses engagements vis-à-vis d'SOCIETE1.) en cas de défaillance de l'emprunteur.

Après l'intervention de SOCIETE11.) en lieu et place de SOCIETE13.), la direction d'SOCIETE1.) aurait fait savoir à l'intimé qu'elle se chargerait directement de la négociation de l'accord de novation susmentionné « *au plus haut niveau entre SOCIETE7.) et SOCIETE9.)* ».

Comme la mise en œuvre de l'accord de novation était subordonnée au consentement d'SOCIETE1.), SOCIETE11.) aurait « *exigé des assurances afin de se prémunir contre le risque de refus d'SOCIETE1.)* ». C'est dans ce contexte qu'il aurait été décidé de lier la garantie accordée par SOCIETE11.) au *Repo* conclu avec le groupe SOCIETE9.), ce qui se serait concrétisé dans les « *Documents litigieux* », à savoir une « *side letter* », permettant d'étendre la durée du financement accordé par SOCIETE1.) au groupe SOCIETE9.) moyennant le *Repo*, une « *letter of intent* », dans laquelle SOCIETE1.) confirme à SOCIETE9.) qu'elle lui accorde le financement susmentionné dans le cadre du *Repo*, un « *assignment & settlement agreement* », permettant la réduction de la dette du groupe SOCIETE9.), pour le cas où SOCIETE11.) devrait effectuer des paiements dans le cadre de la garantie du prêt SOCIETE5.) et, finalement, un « *escrow agreement* », en vertu duquel les accords susvisés devaient être gardés en secret, sous séquestre, auprès de SOCIETE3.).

PERSONNE1.) reconnaît que les Documents litigieux donnaient effectivement la possibilité au groupe SOCIETE9.) de réduire le montant de sa dette si SOCIETE11.) était obligée de payer dans le cadre de la garantie du prêt SOCIETE5.), mais il souligne qu'un paiement de la part de SOCIETE11.) était écartée selon les prévisions du schéma décrit plus haut, puisque SOCIETE7.) devait se substituer à SOCIETE11.) en vertu de l'accord de novation, en cas de défaillance de SOCIETE5.), sans que SOCIETE11.) soit amenée à effectuer des paiements au titre de la garantie. Selon l'intimé, les arrangements actés dans les Documents litigieux auraient été censés « *n'entrer en vigueur que si certaines conditions se réalisaient, la principale étant que SOCIETE11.) soit obligée de payer le montant de la garantie* ».

Afin d'établir la véracité de sa version des faits, l'intimé demande à la Cour, pour autant que de besoin, d'ordonner des mesures d'instruction, à savoir la production forcée de diverses pièces et l'audition de témoins, en présentant une offre de preuve, comportant plusieurs volets, portant sur des faits plus amplement décrits aux pages 78 à 84 de ses conclusions récapitulatives notifiées le 17 novembre 2023.

L'appelante conteste le préjudice invoqué par PERSONNE1.) dans le cadre de son appel incident, tant dans son principe que dans son étendue.

Dans la mesure où les revendications pécuniaires seraient liées au caractère abusif du licenciement, il conviendrait de les rejeter, ledit licenciement étant, selon l'appelante, régulier et justifié.

Par ailleurs, l'appelante oppose plusieurs contestations spécifiques aux revendications pécuniaires.

Elle estime que l'intimé ne justifie pas de recherches suffisantes d'emploi après son licenciement, qui lui auraient permis de trouver un emploi de remplacement équivalent.

La demande en paiement des cotisations relatives à la pension complémentaire serait dépourvue de tout fondement légal ou contractuel.

Quant à la demande en paiement du reliquat du bonus pour l'année 2014, SOCIETE1.) estime que PERSONNE1.) n'aurait jamais bénéficié d'un droit acquis y relatif.

Quant à la demande en remboursement des frais d'avocat, l'appelante soutient n'avoir commis aucune faute dans l'exercice de l'action en justice.

Concernant la demande en réparation du préjudice moral, l'appelante demande à la Cour de tenir compte des fautes commises par l'intimé, lesquelles auraient, à tout le moins, contribué à la réalisation de son dommage.

Par jugement rendu le 7 février 2024, sous le numéro 2024TALCH02/00194, le tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, a prononcé la dissolution et ordonné la liquidation de la partie appelante et nommé liquidateur Maître Alain RUKAVINA.

Appréciation de la Cour

L'appel, interjeté dans les forme et délai de la loi, est recevable.

L'appelante reproche, en premier lieu, au tribunal du travail d'avoir considéré à tort que la requête introductive d'instance n'était pas entachée d'un libellé obscur.

Ce reproche qui est contenu dans l'acte d'appel, n'est pas développé dans les conclusions récapitulatives, mais l'appelante y fait expressément référence avant de renvoyer pour le surplus à l'acte d'appel.

Le moyen d'irrecevabilité tiré du libellé obscur de l'acte introductif d'instance est destiné à sanctionner l'inobservation de l'article 154 du Nouveau Code de procédure civile, aux termes duquel celui-ci doit contenir notamment « *l'objet et un exposé sommaire des moyens* ».

L'article 145 du même Code contient un prescrit identique concernant les requêtes introductives d'instance déposées auprès des juridictions du travail.

S'agissant d'une nullité de forme, le moyen y relatif doit être soulevé par le défendeur « *avant toute défense ou exception autre que les exceptions d'incompétence* », conformément au prescrit de l'article 264 du Nouveau Code de procédure civile.

PERSONNE1.) soutient que l'exception tirée du libellé obscur de la requête aurait été soulevée tardivement par SOCIETE1.), au motif que celle-ci aurait communiqué ses pièces ainsi qu'une note de plaidoiries dès avant les débats à l'audience du tribunal du travail, lors de laquelle cette exception aurait été présentée pour la première fois.

Compte tenu du principe de l'oralité des débats devant le tribunal de travail, il y a lieu de ne prendre en considération que les seuls développements oraux à l'audience. En conséquence, dès lors qu'un moyen qui doit être soulevé au seuil de l'instance, est présenté en début des plaidoiries orales, il est recevable (cf. not. Cour d'appel, IV, 14.03.2012, n° du rôle 36 006 ; III, 16.10.2014, n° du rôle 40 214 ; Th. Hoscheit, Droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg, Bauler, 2^e éd., n° 915).

Etant donné qu'en l'occurrence le moyen de nullité tiré du libellé obscur de la requête introductive d'instance a été soulevé dès le début des plaidoiries devant le tribunal de travail, à l'audience du 7 juin 2018, celui-ci n'a pas été soulevé tardivement.

Les dispositions citées plus haut exigent du demandeur qu'il indique, dans son acte introductif d'instance, de façon claire et complète ses prétentions, c'est-à-dire le résultat auquel il veut parvenir ainsi que, de façon sommaire, les moyens, notion qui s'entend, dans le présent contexte, des faits sur base desquels il justifie ses prétentions (cf. not. Cour d'appel, II, 06.07.2016, Pas. 38, 244).

La lecture de l'acte introductif d'instance doit permettre à la partie défenderesse de savoir ce qui lui est demandé et pour quelles raisons cette demande est dirigée à son encontre, afin qu'elle soit en mesure de préparer utilement sa défense.

En l'espèce, la requête introductive d'instance déposée par le mandataire *ad litem* de PERSONNE1.), en date du 23 février 2017, contient un exposé très clair, complet et détaillé, sur 18 pages, des prétentions du requérant ainsi que des faits sur base desquels il justifie ses prétentions.

L'énoncé de la requête permettait à SOCIETE1.) de cerner ce qui lui était demandé et pour quelles raisons cette demande était dirigée à son encontre, de sorte qu'elle était en mesure de préparer utilement sa défense.

C'est partant à juste titre que les juges de première instance ont rejeté ce moyen d'irrecevabilité opposé par SOCIETE1.).

L'appelante reproche ensuite à la juridiction du premier degré d'avoir écarté à tort le troisième motif (quatrième point de la lettre du 5 février 2016) et le cinquième motif (sixième point de cette même lettre), après avoir considéré qu'ils manquaient de la précision requise par la loi.

Aux termes de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Le motif grave est défini à l'article L. 124-10 (2) du même Code comme « *tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

L'énoncé des motifs du licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges, mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur inexactitude (cf. Cour de cassation, 12.11.1992, arrêt n° 30/92, n° 1003 du registre).

Plus précisément, les motifs du licenciement doivent être énoncés de telle manière que le salarié licencié connaisse exactement les faits qui lui sont reprochés, qu'il puisse juger en connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice et qu'il soit en mesure d'apporter, le cas échéant, la preuve de l'inexactitude des faits dont se prévaut l'employeur. D'autre part, l'énoncé en question doit être conçu de façon à empêcher l'employeur de se prévaloir, par la suite, de motifs différents et à permettre au juge non seulement de déterminer si les griefs invoqués devant lui sont différents ou non de ceux indiqués dans la lettre de motifs, mais aussi, si ces griefs sont d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

C'est à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que le troisième motif (quatrième point) ne répond pas à l'exigence légale de précision dans le sens explicité ci-dessus, eu égard au caractère excessivement vague des allégations de l'appelante relatives à un « *conflit d'intérêts* » dans le chef de l'intimé.

C'est également à bon droit que la juridiction du premier degré a abouti à la même conclusion après examen du libellé du cinquième motif (sixième point) dans lequel il est reproché à l'intimé d'avoir fait, devant les enquêteurs de SOCIETE2.), des déclarations de nature à les induire en erreur.

Outre qu'il ne saurait être reproché à l'intimé d'avoir présenté sa propre version des faits - largement reprise en justice - et d'avoir présenté des déclarations favorables à ses intérêts, les inexactitudes et incohérences reprochées à l'intimé ne sont pas décrites avec la précision requise dans la lettre de licenciement.

Par ailleurs, il est relevé que les deux motifs susvisés, écartés pour cause d'imprécision, sont étroitement liés aux motifs invoqués sous les points 2 et 3 (premier et deuxième motif), de sorte que, même en admettant que ces deux motifs aient été énoncés avec une précision suffisante, la décision à intervenir quant à leur recevabilité au regard de l'article L. 124-10 (6) du Code du travail

devrait être identique à celle rendue au regard de cette même disposition quant aux motifs indiqués sous les points 2 et 3 (premier et deuxième motif).

En effet, la solution contraire reviendrait à permettre à l'employeur de prolonger artificiellement en sa faveur le délai édicté à l'article L. 124-10 (6) en dissociant, sur le plan rédactionnel, dans des motifs énoncés séparément, des griefs se rapportant fondamentalement au même fait.

Le quatrième motif (point 5) a trait à un cadeau reçu par l'intimé dont l'appelante affirme qu'il aurait été dissimulé à l'autorité de contrôle compétente de la Banque, en violation des règles internes.

Dans la lettre du 5 février 2016, l'employeur indique qu'il s'agit d'une montre d'une valeur d'environ 6.000 euros, reçue en date du 24 juillet 2014 des mains du bénéficiaire économique de SOCIETE5.), à l'occasion du dîner célébrant la clôture de l'opération de crédit à SOCIETE5.).

Il ajoute que cette libéralité n'a pas été déclarée à l'autorité de contrôle interne de la Banque, contrairement aux prescriptions du code de conduite applicable aux salariés de l'appelante, remis à ces derniers lors de séances de présentation dudit Code, les 24 juillet, 28 juillet et 6 août 2014.

Dans ces conditions, le reproche dont il s'agit a été énoncé de façon suffisamment précise pour répondre aux exigences de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail.

L'article L. 124-10 (6), alinéa 1 du Code du travail dispose ce qui suit : « *Le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.* »

Le délai de forclusion d'un mois prend cours le jour où l'employeur a eu connaissance des faits.

Il cesse de courir le jour de la notification du licenciement, à moins que l'employeur soit tenu de procéder à un entretien préalable, auquel cas il suffit que la convocation à cet entretien ait eu lieu avant l'expiration du délai d'un mois (article L. 124-10 (6) alinéa 3 du Code du travail).

Ce délai ne prend pas cours le jour où l'employeur a reçu des informations de nature à éveiller de simples soupçons. Le jour où l'employeur a eu

connaissance des faits s'entend du jour où l'employeur a acquis la certitude de la commission des faits dont il s'agit par le salarié concerné, ou du moins, du jour où un employeur normalement avisé et diligent, disposant des mêmes informations, aurait dû acquérir pareille certitude. En revanche, il n'est pas nécessaire, au regard du prescrit de l'article L.124-10 (6) précité, que l'employeur dispose d'un ensemble de moyens de preuve concordants sur lesquelles il puisse fonder une connaissance certaine, complète et détaillée de toutes les conséquences ainsi que des tenants et aboutissants des faits qu'il entend invoquer comme motif de licenciement.

En cas de contestation quant à la date à laquelle le délai susvisé a pris cours, il appartient à l'employeur de justifier de son observation (cf. not. Cass. fr. Soc. 24.03.1988, Bull. civ. 1988, V, n° 203 ; 19.03.1998, Bull. civ. 1998, V, n° 159 ; Encyclopédie Dalloz, Droit du travail, v° Droit disciplinaire, 2022, n° 237 ; Cour d'appel, VIII, 23.10.2008, n° du rôle 32 786 ; 10.07.2014, n° du rôle 39 502).

Il ressort des éléments du dossier et des propres conclusions de la partie appelante que celle-ci a obtenu connaissance des Documents litigieux dans la première moitié du mois de décembre 2015.

Il apparaît à la lecture des conclusions récapitulatives de la Banque, notifiées en date du 29 avril 2024, que celle-ci a été informée de l'existence et du contenu des Documents litigieux les 10 et 11 décembre 2015 (cf. page 16).

Dès le 11 décembre 2015, au plus tard, l'appelante était dès lors informée que l'intimé avait signé des documents qui avaient pour conséquence « *de priver de tout effet la garantie SOCIETE11.)* » et qu'elle se trouvait de ce fait, selon ses propres termes, « *virtuellement en violation de ses obligations règlementaires en matière d'exposition aux grands risques* » (ibidem).

En tout état de cause, un employeur banquier, normalement avisé et diligent, aurait dès ce jour-là, acquis la connaissance certaine de ces faits et de ce que ces faits impliquaient pour lui-même.

En l'espèce, SOCIETE1.) le reconnaît d'ailleurs elle-même en affirmant qu'elle aurait eu connaissance, à partir de cette date, non seulement de ce que l'intimé avait signé des documents d'une importance primordiale, à l'insu des organes de direction et de contrôle de la Banque, mais aussi de ses conséquences hautement préjudiciables pour elle-même.

De plus, SOCIETE1.) reconnaît qu'elle a « *immédiatement* » consulté ses conseils juridiques du cabinet d'avocats ARENDT & MEDERNACH qui lui auraient « *confirmé* » que les Documents litigieux étaient de nature à entraîner les conséquences décrites ci-dessus (*ibidem*).

En conséquence, c'est à la date du 11 décembre 2015, au plus tard, que le délai d'un mois édicté à l'article L. 124-10 (6) a pris cours.

Si l'enquête menée par SOCIETE2.) était susceptible d'apporter des éclaircissements supplémentaires sur l'ensemble des conséquences dommageables exactes ainsi que des détails sur tous les tenants et aboutissants des agissements incriminés, l'employeur avait, à la date mentionnée ci-dessus, une connaissance suffisante des faits pour procéder, le cas échéant, au licenciement de l'intimé.

De plus, la date du 28 janvier 2016, avancée par l'employeur comme point de départ du délai d'un mois, correspond à la date de la transmission par SOCIETE2.), à la direction d'SOCIETE1.), d'un rapport non signé, qualifié expressément de « *projet* », au sujet duquel SOCIETE2.) précise qu'il doit servir de base de discussion et qu'il ne saurait, en aucun cas, être considéré comme rapport définitif (cf. pièce n° 34 de la farde VI de l'appelante).

Or, la Cour ignore tout de la teneur du rapport définitif, signé par le représentant qualifié de SOCIETE2.), rapport définitif dont l'appelante reconnaît l'existence, mais qu'elle refuse de verser aux débats.

Il convient de retenir en conséquence que le premier et le deuxième motif du licenciement litigieux (points 2 et 3 de la lettre du 5 février 2016) ont été invoqués tardivement par l'employeur.

A cela il est permis d'ajouter, à titre superfétatoire, qu'en date du 25 juin 2014, le cabinet d'avocats BONN STEICHEN & PARTNERS a fait parvenir, à plusieurs hauts responsables de la Banque, un avis juridique destiné à satisfaire à l'une des conditions suspensives stipulée dans la Garantie SOCIETE11.) ; que cet avis a été présenté notamment au responsable du département crédit, au responsable du service juridique, au responsable du département de gestion des risques, ainsi qu'au « *délégué à la gestion journalière et directeur autorisé* », sans compter l'administratrice-déléguée, PERSONNE5.).

Or, cet avis juridique, d'une demi-douzaine de pages seulement, fait expressément référence, à la première page, qui plus est en caractères gras, au « *Assignment & Settlement Agreement* » et au « *Escrow Agreement* », deux

des quatre Documents litigieux, dont l'appelante prétend pourtant qu'ils auraient été signés et conservés à son insu auprès du dépositaire (« *escrow* »), le même cabinet d'avocats BONN STEICHEN & PARTNERS.

Même à supposer que ces documents n'aient pas été annexés à l'avis juridique et que les hauts responsables ci-dessus mentionnés en aient ignoré le contenu, la Cour estime qu'il aurait appartenu à un dirigeant de banque moyennement avisé et diligent d'exiger de plus amples renseignements à ce sujet dès le 24 juin 2014, eu égard à l'importance majeure de l'opération en cause, et que la Banque aurait partant pu découvrir les faits invoqués dans la lettre de licenciement du 5 février 2016, dès la fin du mois de juin 2014.

Par ailleurs, interrogé par un journaliste du quotidien « *Luxemburger Wort* » sur le licenciement de l'administratrice-déléguée de la Banque, intervenu au mois de septembre 2015, le président de son conseil d'administration déclare, dans une interview publiée dans ledit quotidien, versée au débats, qu'il était à l'origine de cette mesure et que celle-ci était motivée par la découverte d'agissements à haut risque, menés en secret, ajoutant que ces faits auraient donné lieu à une intervention de la CSSF et à un changement complet de l'équipe dirigeante de la Banque.

Or, le licenciement de l'intimé, en février 2016, est motivé précisément par la découverte de ces mêmes agissements que l'appelante reproche à l'intimé d'avoir menés en secret, de concert avec l'administratrice-déléguée, licenciée dès le mois de septembre 2015.

L'appelante ne donne aucune explication plausible quant à la raison pour laquelle l'intimé n'aurait pu être licencié que plusieurs mois plus tard.

Il ressort d'un motif adopté plus haut que, même à admettre que le troisième et le cinquième motif (points 4 et 6) aient été énoncés avec une précision suffisante, ceux-ci devraient être écartés pour avoir été invoqués tardivement comme motifs de licenciement, étant donné que la solution à intervenir à leur sujet ne saurait être différente de celle intervenue concernant le premier et le deuxième motif (points 2 et 3 de la lettre de licenciement) compte tenu du lien étroit qui les unit.

Concernant le quatrième motif de licenciement (point 5 de la lettre du 5 février 2016), relatif au cadeau d'une montre, la Cour constate, à l'instar de juridiction de première instance, que ce cadeau a été fait en juillet 2014, soit plus d'un an et demi avant la notification de la lettre de licenciement avec effet immédiat, et cela en présence de plusieurs cadres de la société appelante, et notamment

en présence de son administratrice-déléguée, que deux autres cadres de la société appelante ont également reçu des cadeaux d'une valeur similaire, et que l'appelante reste en défaut de justifier de circonstances qui auraient eu pour conséquence que ce fait n'aurait été porté à sa connaissance qu'au mois de janvier 2016, moins d'un mois avant la notification du licenciement.

Il suit de là que le licenciement litigieux a été fondé par l'appelante sur des motifs qui ont soit été énoncés de façon imprécise, soit été invoqués tardivement, de sorte que le licenciement de l'intimé est à déclarer abusif, par confirmation du jugement entrepris.

Pour prospérer dans sa demande en réparation contre son ancien salarié, SOCIETE1.) doit démontrer que les conditions d'application de l'article L. 121-9 du Code du travail, aux termes duquel « *le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave* » sont réunies dans le chef de la partie intimée.

Or, la Cour a retenu plus haut que les faits invoqués par SOCIETE1.) pour fonder le licenciement litigieux ne peuvent pas faire l'objet d'un contrôle juridictionnel quant à leur réalité et à leur gravité, eu égard soit à leur imprécision soit à l'écoulement du délai de forclusion d'un mois édicté à l'article L. 124-10 (6) du Code du travail.

Il est rappelé, en ce qui concerne plus précisément ce dernier point, qu'en présence d'un licenciement avec effet immédiat motivé par des faits invoqués tardivement au regard de l'article L. 124-10 (6) du Code du travail, le juge doit présumer que les faits reprochés au salarié licencié avaient été pardonnés ou qu'ils n'étaient pas suffisamment graves pour ébranler la confiance de l'employeur. Ainsi lorsque le juge constate que les faits sur lesquels se base le licenciement avec effet immédiat remontent à plus d'un mois, il doit déclarer le licenciement abusif sans analyser les faits (cf. not. Cour d'appel, III, 27.06.2019, n° du rôle CAL-2018-00893).

Il s'ensuit que la Banque n'est pas fondée à demander réparation à l'intimé pour les faits invoqués comme motifs du licenciement, en les qualifiant de faute volontaire ou grave au sens de l'article L. 121-9 du Code du travail.

La Banque reste pareillement en défaut de justifier des motifs réels qui lui permettraient de réclamer « *le remboursement du bonus versé à PERSONNE1.) au titre de l'année 2014, soit la somme de 76.827,96 euros* », remboursement qu'elle réclame en raison des « *agissements frauduleux* » et « *actes fautifs* » de l'intimé.

En conséquence, la demande reconventionnelle de la partie appelante SOCIETE1.) est à rejeter comme infondée, ainsi que la juridiction du premier degré l'a décidé à bon droit, quoique partiellement pour d'autres motifs.

SOCIETE1.) conteste les revendications indemnitaires de PERSONNE12.) « *en sus de l'indemnité de préavis* ».

Elle n'oppose aucune contestation particulière à l'indemnité de préavis allouée en première instance, si ce n'est celle que l'intimé n'y aurait pas droit en raison du caractère justifié du licenciement litigieux.

PERSONNE12.) demande la confirmation en ce qui concerne la condamnation intervenue de ce chef.

Compte tenu du caractère abusif du licenciement, d'une part, et des éléments du dossier, d'autre part, il y a lieu d'approuver la décision des juges de première instance d'allouer à PERSONNE1.) une indemnité de préavis de 43.912,18 (2 x 21.956,09) euros, correspondant à un préavis de deux mois.

PERSONNE13.) déclare accepter le montant de 15.000 euros qui lui a été alloué en première instance pour réparation de son préjudice moral.

En revanche, SOCIETE1.) conclut au rejet de la demande adverse en réparation du préjudice moral, par réformation de la décision entreprise, aux motifs, principalement, que le licenciement serait régulier et justifié et, subsidiairement, que l'intimé n'aurait subi aucun préjudice moral.

Comme le licenciement litigieux est abusif, le motif principal de réformation invoqué par l'appelante est à écarter.

L'indemnisation du préjudice moral est destinée à réparer l'atteinte portée à la dignité du salarié en raison de son licenciement abusif ainsi que les soucis et tracasseries liés à la perte de son emploi et à la recherche d'un nouvel emploi.

Compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement en cause a été notifié, et plus particulièrement, de la nature et de la gravité des accusations formulées à l'encontre de l'intimé, de sa qualification et des particularités de son domaine d'activités, c'est à bon droit que les juges du premier degré ont évalué *ex aequo et bono* son préjudice moral au montant de 15.000 euros.

Relavant appel incident, PERSONNE1.) demande réparation pour le préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de la perte de revenus subie pendant la période du 6 février 2016 au 26 mars 2019 et demande en outre le paiement de la part patronale des cotisations de son plan de pension complémentaire SOCIETE4.) sur cette même période, le paiement du reliquat de bonus pour l'exercice 2014 et le remboursement de ses frais et honoraires d'avocat, à hauteur de la somme totale de 840.487,83 euros, en principal, à augmenter des intérêts légaux.

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif n'en peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié licencié doit être aussi complète que possible, seules les pertes de revenus subies pendant la période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées.

En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme étant en relation causale directe avec son licenciement abusif.

Il ne doit pas se borner à rechercher un emploi lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle qu'il a exercée avant son licenciement ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher activement, dans tous les secteurs, un emploi adapté à ses capacités et à sa qualification et correspondant approximativement à sa rémunération antérieure.

La simple inscription comme demandeur d'emploi ne dispense pas le salarié licencié de prendre des initiatives personnelles pour rechercher un emploi, une simple attitude passive étant insuffisante à cet égard.

En l'espèce, il ne résulte pas des éléments du dossier que PERSONNE1.) aurait entrepris des efforts conséquents en vue de trouver un nouvel emploi avant le mois d'octobre 2018, autrement dit, antérieurement à une date postérieure de plus de deux ans et demi à son licenciement.

Dans ces conditions, c'est à bon droit que les juges de première instance ont considéré que ce chef de préjudice était suffisamment couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et que la perte de revenus litigieuse, dans la mesure où elle dépasse la période de deux mois couverte par l'indemnité de préavis, n'est pas en relation causale avec le licenciement abusif.

Ni le contrat de travail en cause ni aucun autre document n'établit quelque obligation que ce soit de l'appelante envers l'intimé concernant le paiement des cotisations d'assurance-vie litigieuses.

Comme PERSONNE1.) ne justifie pas d'une obligation de la Banque, sous-jacente à sa demande, de continuer à payer les cotisations d'assurance -vie litigieuses au-delà de la fin des relations contractuelles, celle-ci doit être rejetée ainsi que la juridiction du premier degré l'a décidé à bon droit.

Aucun document contractuel, aucun engagement unilatéral de la Banque ne permet de tenir pour établie l'allégation de PERSONNE1.), selon laquelle il aurait droit au paiement de la somme de 80.000 euros au titre de reliquat de bonus pour l'année 2014.

L'article 3 du contrat de travail en cause prévoit qu'une allocation de bonus « *pourra être accordée* » au salarié en fonction des « *résultats financiers* » et que le paiement du bonus ne constitue « *en aucun cas, un droit acquis* ».

En outre, dans une lettre du 28 mai 2015, SOCIETE1.) a rappelé à PERSONNE1.) que l'allocation du bonus « *de performance* », peu important sa fréquence, était insusceptible d'aboutir à un droit acquis (« *can never lead to a vested right* »).

Par ailleurs, il est constant que l'intimé a obtenu l'allocation d'un bonus à hauteur de 76.827,96 euros pour la même année 2014.

Il s'ensuit que cette demande doit pareillement être rejetée comme infondée, par confirmation de la décision attaquée.

Chacun doit pouvoir défendre ses droits en justice en prenant l'initiative d'agir ou en résistant à une demande adverse, sans avoir à craindre que le simple exercice de ce droit engage sa responsabilité civile.

Le droit d'agir en justice, tant en demandant qu'en défendant, est un droit fondamental, dont l'exercice n'est susceptible d'engager la responsabilité civile de son auteur, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, qu'en cas d'abus dans l'exercice du droit d'agir, lequel suppose une intention malveillante, une faute lourde équipollente au dol ou encore une légèreté blâmable dans le chef de son auteur.

En l'absence d'une telle faute dans le chef de SOCIETE1.), il convient de rejeter comme infondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de

ses frais et honoraires d'avocat, tant pour la première instance, par confirmation de la décision attaquée, que pour l'instance d'appel.

Comme la société appelante succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige et aux soins requis, il y a lieu de confirmer la décision attaquée en ce qu'elle a alloué à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 10.000 euros pour la première instance, et d'allouer à celui-ci une autre indemnité de même nature et d'un montant identique pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

statuant en continuation de l'arrêt rendu le 21 janvier 2021, sous le numéro CAL-2019-00661,

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) SA, en liquidation judiciaire, de ce qu'elle renonce à sa demande de surséance,

déboutant de toutes autres conclusions plus amples ou contraires,

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés et en déboute,

confirme le jugement entrepris, sauf à préciser que pour l'admission de sa créance résultant dudit jugement au passif de la société anonyme SOCIETE1.) SA, en liquidation judiciaire, PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit, et que le cours des intérêts légaux qui lui reviennent s'arrête au 7 février 2014, jour du prononcé de la liquidation,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA, en liquidation judiciaire, à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 10.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA, en liquidation judiciaire, aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée MOLITOR Avocats à la Cour SARL, représentée par Me Paulo LOPES DA SILVA, sur ses affirmations de droit.

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