

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique extraordinaire du onze juillet deux mille quatorze à  
14 :40 heures salle CR.0.19 de la Cour d'appel**

Numéro 38355 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;  
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;  
Mme Carole KERSCHEN, conseiller;  
M. Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**M. X.),** demeurant à B-(...), (...),

**appelant** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Yves TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette du 2 février 2012,

**comparant par Maître Denis PHILIPPE,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, **assisté de Maître Romain ADAM,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**la société coopérative SOC1.) S.C.,** établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil de gérance,

**intimée** aux fins du prédit acte TAPPELLA,

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

-----

## LA COUR D'APPEL:

### Antécédents de procédure

Par requête déposée le 29 octobre 2010, M. X.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC1.)**, actuellement société coopérative **SOC1.)**, ci-après la société **SOC1.)**, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins d'y voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 30 juin 2010 et s'entendre condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 453.750 € et une indemnité de départ de 226.875 € ainsi que 1.815.000 € et 453.750 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis, se réservant le droit de demander une indemnité compensatoire pour congés non pris. Il a de même demandé une indemnité de procédure de 1.500 €. Par même requête, il a mis en intervention l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

La société **SOC1.)** a formulé une demande reconventionnelle réclamant 141.568 € à titre de manque à gagner pour l'exercice 2010, 100.000 € à titre de réparation du préjudice « *moral et réputationnel* » subi et 515.700 € pour procédure abusive et vexatoire. Elle a de même réclamé de même une indemnité de procédure de 10.000 €.

L'Etat, agissant ès-qualité, a déclaré qu'il n'avait pas de revendications à formuler.

Par jugement du 20 janvier 2011, le tribunal du travail a donné acte aux parties qu'elles entendaient limiter les débats au seul problème relatif à la question de savoir si le tribunal du travail devait surseoir à statuer sur la demande de M. X.) au motif qu'une instruction pénale serait pendante en Belgique.

Par même jugement, il a dit qu'il n'y avait pas lieu de surseoir à statuer.

Par jugement du 8 décembre 2011, le tribunal du travail s'est déclaré compétent pour connaître de la demande et a déclaré le licenciement régulier. Toutes les demandes indemnitaires de M. X.) ont été rejetées de même que les demandes reconventionnelles de la société **SOC1.)** et les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure.

Le jugement a été déclaré commun à l'Etat.

Par exploit d'huissier de justice du 2 février 2012, M. X.) a interjeté appel contre le jugement lui notifié le 16 décembre 2011.

Il demande, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement abusif et de condamner la société **SOC1.)** à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 453.750 € sinon subsidiairement de 315.832,43 € et une indemnité de départ de 226.875 € sinon subsidiairement de 157.916,21 € ainsi que 1.815.000 €, sinon subsidiairement 1.263,329,70 € à titre de réparation de son préjudice matériel et 453.750 €, sinon subsidiairement 315.832,43 € à titre de

réparation de son préjudice moral, se réservant le droit de demander une indemnité compensatoire pour congés non pris. Il réclame de même une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

La société **SOC1.)** conclut en ordre principal à l'irrecevabilité de l'appel pour cause de tardiveté. Quant au fond elle conclut à la confirmation du jugement pour autant que le licenciement a été déclaré régulier et que les demandes indemnitaires de M. **X.)** ont été rejetées.

Par conclusions notifiées le 4 octobre 2012, la société **SOC1.)** a déclaré que lors de l'assemblée générale tenue le 14 juin 2010, les associés de **SOC1.)** Sàrl ont décidé de modifier la forme sociale de **SOC1.)** en la transformant de société à responsabilité limitée en société coopérative avec effet au 30 juin 2012 à minuit.

Par les mêmes conclusions, elle a interjeté appel incident et elle demande, par réformation, à la Cour de déclarer fondées ses demandes reconventionnelles et de condamner M. **X.)** à lui payer de ce chef 100.000 € à titre de réparation du préjudice « *moral et réputationnel* », 141.568 € à titre de manque à gagner pour l'exercice 2010 et 515.700 € pour procédure abusive et vexatoire et une indemnité de procédure de 10.000 € pour la première instance. Elle réclame de même une indemnité de procédure de 10.000 € pour l'instance d'appel.

### **La recevabilité de l'appel**

La société **SOC1.)** soulève l'irrecevabilité de l'appel pour cause de tardiveté, l'appel ayant été interjeté le 48<sup>ème</sup> jour.

S'emparant du fait que M. **X.)** a, en première instance, fait élection de domicile en l'étude de Me Denis PHILIPPE, la société **SOC1.)** soutient que M. **X.)** ne pourrait pas se prévaloir des délais de distance des articles 150 et 167 du nouveau code de procédure civile.

L'article 145 du nouveau code de procédure civile relatif à la procédure à suivre devant le tribunal du travail dispose en son alinéa 2:

*« Lorsque le demandeur n'habite pas le Grand-Duché, la requête contient, en outre, élection de domicile dans le pays. »*

Par rapport à l'appel, l'article 150 du nouveau code de procédure civile dispose ce qui suit :

*« L'appel relevé des décisions des tribunaux du travail est porté devant la Cour d'appel.*

*L'appel doit être interjeté sous peine de forclusion dans un délai de quarante jours à partir de la notification du jugement, s'il est contradictoire, et, si le jugement est rendu par défaut, dans un délai de quarante jours à partir du jour où l'opposition n'est plus recevable.*

*Ceux qui demeurent hors du Grand-Duché auront, pour interjeter appel, outre le délai prévu par l'alinéa qui précède, le délai réglé par l'article 167 » qui se lit comme suit :*

*« Si celui qui est assigné demeure hors du Grand-Duché, ce délai est augmenté de quinze jours pour ceux qui demeurent dans un territoire, situé en Europe, d'un pays membre de l'Union européenne ou de l'Association européenne de libre-échange. »*

Alors même que l'article 145 alinéa 2 du nouveau code de procédure civile oblige le demandeur n'habitant pas le Grand-Duché de Luxembourg à faire une élection de domicile au pays, ni l'article 150 ni l'article 167 n'exceptent de la prorogation du délai de distance les demandeurs n'habitant pas le Grand-Duché qui ont fait une élection de domicile dans le pays.

L'élection de domicile, qui constitue une exception au principe de l'unicité du domicile, a des effets limités.

Dans la procédure à suivre devant le tribunal du travail, qui oblige le demandeur n'habitant pas le Grand-Duché de Luxembourg à faire une élection de domicile dans le pays, suivre l'argumentation de la société **SOC1.)** aurait pour effet de vider de toute substance l'article 150 du nouveau code de procédure civile qui n'aurait jamais vocation à s'appliquer.

Il suit des pièces du dossier que le jugement dont appel a été notifié à M. **X.)** le 16 décembre 2011. Habitant à (...) en Belgique, celui-ci disposait dès lors d'un délai de 40 + 15 jours pour interjeter appel.

L'appel fait par M. **X.)** par acte d'huissier de justice du 2 février 2012, partant 48 jours après la notification en mains propres du jugement, est dès lors recevable.

### **Les faits**

Par contrat de travail à durée indéterminée du 7 avril 1993 avec effet fixé au 13 septembre 1993, M. **X.)** a été engagé en qualité d'assistant d'audit par la société civile de réviseurs d'entreprise **SOC2.)**, sa fonction consistant, en ordre principal, en des missions d'audit et tous travaux connexes.

Le 9 septembre 1996, il a signé un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec la société anonyme **SOC2.)** MANAGEMENT CONSULTANTS (Luxembourg) S.A. qui l'a engagé, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 1996, en qualité de consultant, ses fonctions consistant principalement en des missions de conseil en « *Human Resources Management* » et tous travaux connexes.

Le 25 septembre 1998, il a signé un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec la société à responsabilité limitée **SOC1.)** Consulting S.à.r.l., le contrat, prenant effet le 1<sup>er</sup> octobre 1998, décrivant sa fonction comme celle de « *Manager* » tout en précisant qu'au vu de la nature des activités, il était impossible de donner une description exhaustive des tâches incombant au

salarié et que ces activités comprenaient toutes les tâches qui directement ou indirectement étaient nécessaires ou utiles à l'exercice de sa fonction.

Par un premier avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2001, sa fonction de « *Manager* » a été modifiée en celle de « *gérant* » et un véhicule de société a été mis à sa disposition, l'employeur autorisant M. X.) à utiliser, de manière accessoire, le véhicule à des fins personnelles.

Le 2 septembre 2002, la société **SOC1.) Consulting S.à.r.l.** a changé son nom en **SOC1.) Advisory S.à.r.l.**

Par un second avenant du 29 juin 2007 prenant effet le 1<sup>er</sup> juillet 2007, le contrat de travail conclu le 25 septembre 1998 avec la société à responsabilité limitée **SOC1.) Consulting S.à.r.l.** a été transféré à la société à responsabilité limitée **SOC1.) Advisory S.à.r.l.**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2002, M. X.) a en outre acquis le statut d' « *Equity Partner* » et d'associé.

Il a été responsable du département « *Human Resources Services* » et a également été associé responsable de « **SOC1.) Academy** » et du programme « *L&E (Learning and Education)* » de la société **SOC1.)**.

Le 18 mai 2010, M. X.) a été suspendu temporairement tant en sa qualité d'employé qu'en sa qualité d'*Equity Partner*.

Le 18 juin 2010, le retrait forcé de M. X.) comme *Equity Partner* a été voté lors du « *Statutory Partners Meeting* ».

Le même jour, la société **SOC1.)** lui a fait parvenir par lettre recommandée une convocation pour l'entretien préalable fixé au 22 juin 2010. M. X.) étant absent pour cause de maladie pendant une semaine, la société **SOC1.)** lui a envoyé une deuxième convocation pour l'entretien préalable fixé cette fois-ci au 28 juin 2010.

Par lettre recommandée du 30 juin 2010, il a été licencié avec effet immédiat.

M. X.) a contesté les motifs du licenciement par lettre recommandée du 17 août 2010 et par requête déposée le 29 octobre 2010, il a agi en justice pour obtenir réparation du préjudice subi par le licenciement qu'il qualifie d'abusif.

### **Le contexte qui a donné lieu au licenciement**

Entré aux services de la firme **SOC1.)**, le 13 septembre 1993, M. X.) a pris, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 1996, la responsabilité de l'activité de conseil en gestion des ressources humaines (HRS – Human Resources Services) au sein du département Consulting. Le 1<sup>er</sup> juillet 2002, il fut nommé *Equity Partner* et s'est vu confier par la suite la responsabilité de **SOC1.) Academy** en sus de sa responsabilité au niveau du Consulting HRS.

Malgré le problème récurrent de non-rentabilité du département Consulting observé depuis de « *nombreuses années* », la société **SOC1.)** expose qu'elle aurait néanmoins toujours eu pour objectif de conserver cette activité, considérée comme stratégique en ce qu'elle permettait de présenter à ses clients une offre de services globale et multi-compétences.

La situation du Consulting se serait toutefois fortement dégradée au cours de l'exercice juillet 2008 - juin 2009, le département passant d'un résultat positif à une perte et ce avant le paiement de la rémunération « *profit-share* » des Partners qui travaillent dans cette compétence. Au cours du dernier trimestre 2009, les prévisions de résultat 2010 sur base des premiers mois de l'exercice se seraient également annoncées très mauvaises avec une aggravation très sensible de la perte et le chiffre d'affaires du Consulting aurait été en baisse d'environ 12% par rapport à l'exercice précédent.

Corrélativement, la société **SOC1.)** aurait constaté un certain nombre de dysfonctionnements dans le chef de certains Partners du Consulting se manifestant par une absence d'approche globale et concertée du marché, peu d'esprit d'équipe et un problème récurrent de mésentente entre les Partners du Consulting telle la non-reconnaissance des qualités et compétences des autres et ce malgré le soutien de la firme et de sa direction.

L'absence de coopération au sein de l'équipe Consulting aurait par ailleurs compromis tous les efforts qui pouvaient être entrepris pour tenter de développer cette compétence.

Au-delà des mauvais résultats financiers, il aurait donc été indispensable de revoir entièrement l'organisation du Consulting et plus globalement son intégration et son fonctionnement au sein du département Advisory - dont les autres activités connaissent un développement satisfaisant et étaient bien gérées - afin de recréer une nouvelle dynamique d'équipe.

Bien que le constat d'une réorganisation indispensable eût été partagé par beaucoup de Partners et que ce point eût été discuté régulièrement lors des meetings réunissant les Partners de l'Advisory, il n'en serait suivie aucune proposition concrète.

Dès le mois de septembre 2009 cependant, le conseil de gérance de la firme (« CLT ») se serait sérieusement alarmé de la situation et aurait commencé à analyser en détail la situation du Consulting et aurait décidé, lors de sa réunion du 23 novembre 2009, d'instituer en son sein un groupe de travail composé de MM. **A.), B.), C.)** et **D.)** chargé de définir quelle devrait être la stratégie du Consulting afin de relancer l'activité et lui donner une nouvelle impulsion.

La nécessité d'une réorganisation aurait été définitivement validée le 8 janvier 2010 et il aurait été décidé de recréer une dynamique dans le Consulting en privilégiant l'approche par l'industrie et en veillant à intégrer le Consulting au sein d'une activité Advisory élargie. Les objectifs de cette restructuration et l'ambition pour le « *Grand Advisory* » auraient été les suivants :

- créer une nouvelle dynamique et favoriser les synergies entre les différents domaines de compétences ; il s'agirait de mettre en œuvre un nouveau processus et une nouvelle culture de vente de services orientés par industrie et de mettre l'accent sur le *cross-selling* et la valeur ajoutée aux clients,
- créer une ligne de service « *Advisory* » forte, avec environ 250 collaborateurs professionnels et supports,
- augmenter significativement le chiffre d'affaires Consulting à une échéance de 1 à 3 années,
- procéder au recrutement de spécialistes et d'experts indispensables au repositionnement des services.

Dans le cadre de cette réorganisation, la société **SOC1.)** aurait été amenée à envisager de mettre fin à la relation avec plusieurs *Equity Partners* au courant du mois de janvier 2010.

Dans ce contexte se serait également posée la question du devenir de l'activité Consulting HRS dont M. **X.)** était responsable et en particulier la situation de celui-ci au sein de la firme au vu d'une part de la taille de l'activité et de ses maigres résultats, et d'autre part des difficultés que celui-ci éprouverait à en assurer le développement seul.

La société **SOC1.)** a affirmé à ce stade que le déploiement commercial de M. **X.)** aurait été largement limité par ses réticences d'impliquer les membres de ses équipes dans les enjeux stratégiques de son activité. Il en résulterait des problèmes de rétention de ses collaborateurs et de développement de leurs talents qui empêcheraient toute véritable mutualisation des efforts et possibilités de croissance.

En particulier son incapacité à constituer et à fidéliser une équipe de « *middle management* » aurait eu pour conséquence une diminution sensible du chiffre d'affaires de l'activité Consulting HRS.

Lors des réflexions sur la réorganisation du Consulting, une analyse plus approfondie aurait dès lors été menée ainsi qu'une revue des différentes options envisageables afin d'identifier le potentiel de développement des services HRS.

Plusieurs personnes auraient participé à cette réflexion dont bien entendu M. **X.)** en tant que HRS Leader ainsi que Mme **E.)**, responsable des ressources humaines et M. **F.)**, responsable de l'activité Personal Tax.

Des contacts auraient été pris avec M. **G.)**, Head of Human Resources de la **BQUE1.)**, afin d'enrichir cette réflexion sur les opportunités du marché du conseil en ressources humaines.

Sur base de cette analyse, il aurait finalement été conclu qu'il existait bien un réel potentiel de croissance des activités HRS au sein de **SOC1.)**. Dans le

cadre de la réorganisation du Grand Advisory, il aurait donc été décidé de mettre un accent particulier sur le développement des activités HRS et d'investir en recrutant plusieurs personnes, dont M. G.) en tant qu'Associate Partner, pour apporter à l'équipe en place des qualités et compétences complémentaires à celles de M. X.) et soutenir les objectifs visés, à savoir doubler le niveau actuel de l'activité Consulting HRS dans un délai de 2 ans.

Ce développement des activités HRS devait se faire sous le leadership direct de M. X.). L'idée aurait été que M. G.), qui apportait une forte expérience sur le terrain et une connaissance du marché, puisse bénéficier de l'expérience du métier de consultant en gestion des ressources humaines de M. X.).

Début janvier 2010, M. D.) aurait communiqué à M. X.) la nouvelle stratégie d'investissement dans le Consulting HRS et lui aurait, en toute transparence, fait part des interrogations qui s'étaient posées par rapport à sa situation en lui renouvelant à cette occasion sa confiance pour le futur.

Au mois de février 2010, l'admission de M. G.) comme Associate Partner aurait fait l'objet de deux votes positifs des Partners, un premier sur présentation du « *business case* » et d'une manière anonyme pour préserver la confidentialité vis-à-vis du marché, et un second sur sa personne.

Dès le lancement du processus de réflexion sur la stratégie d'expansion des activités Consulting HRS de SOC1.), et en particulier dès l'annonce de l'intention de recruter un nouveau Partner, M. X.) aurait exprimé de sérieux doutes et critiques, en particulier vis-à-vis de M. G.).

La société SOC1.) cite par la suite un certain nombre d'exemples, devant témoigner de l'opposition de M. X.) à la stratégie de la firme pour l'activité HRS, de son hostilité et de son attitude de défiance vis-à-vis du management de la firme et de son attitude et ses propos agressifs, déplacés et harcelants vis-à-vis de nombreux Partners et collaborateurs

Elle expose ensuite les tentatives d'apaisement par elle entreprises et les avertissements donnés à M. X.) et finalement les derniers incidents qui ont conduit au licenciement pour motif grave.

### **La position de M. X.)**

Il est à noter que le licenciement avec effet immédiat de M. X.) va de pair avec son retrait forcé de l'« *Equity Partnership* » décidé lors du « *Statutory Partners Meeting* » du 18 juin 2010, soit le même jour où a été expédiée la lettre recommandée pour le convoquer à l'entretien préalable au licenciement fixé au 22 juin 2010.

M. X.) voit son retrait forcé et son licenciement avec effet immédiat pour motif grave dans le cadre d'une stratégie globale de réduction des coûts liés à la rémunération et aux avantages des *Equity Partners* et l'élimination de plusieurs *Equity Partners* considérés, à tort selon lui, comme des « *conspirateurs* » et comme présentant un danger pour le management actuellement en place et il

cite à cet effet un passage de la lettre de licenciement dans laquelle la société **SOC1.)** a admis que « *dans le cadre de la réorganisation du Consulting, nous avons été amenés à envisager de mettre fin à la relation avec plusieurs Equity Partners au cours du mois de janvier 2010.* »

M. **X.)** soutient que dès le mois de septembre 2009, le management de **SOC1.)** aurait bloqué toute tentative de recrutement de personnel (avec profil germanophone) pour le département HRS alors qu'il y avait un besoin impératif de remplacer un membre de l'équipe qui était parti. Ce besoin de recrutement se serait accru en décembre 2009 avec le départ d'un autre employé au profil similaire alors que des missions de conseil pour ce marché étaient engagées. En parallèle, il aurait dénombré pas moins de 15 recrutements entre septembre 2009 et avril 2010 dans les autres départements d'Advisory, toutes activités hors HRS confondues. Il se serait retrouvé dans un état d'infantilisation en étant contraint de demander l'aval de ses Partners pour toute décision concernant le recrutement de personnel ce qui n'aurait pas été le cas auparavant.

En janvier 2010, M. **D.)**, Managing Partner de **SOC1.)**, aurait présenté à M. **X.)** de piètres résultats de l'activité HRS dont il était responsable. M. **X.)** lui aurait affirmé que de telles données étaient nettement en-dessous de la réalité et lui aurait fourni ses propres « *datas* », établis sur base de sa facturation et de sa propre comptabilité, mais M. **D.)** aurait refusé de les considérer, voire d'en discuter avec M. **X.)**.

Le 8 février 2010, **SOC1.)** aurait engagé un nouveau collaborateur en la personne de M. **G.)** qui serait devenu le 19 avril 2010 Associated Partner dans le département de M. **X.)**. Cette arrivée se serait effectuée dans des circonstances irrégulières et notamment dans le non-respect des « *In House Rules* », du Partnership, la société **SOC1.)** ayant transféré certaines des activités de M. **X.)** à M. **G.)** bien que celui-ci n'eût fourni aucune preuve de ses compétences professionnelles en matière de consulting, ni business plan comme le prévoiraient les « *In House Rules* » et **SOC1.)** aurait envisagé de transférer à M. **G.)** des responsabilités supplémentaires qui incombaient à M. **X.)**. Il aurait ainsi perdu une part de ses responsabilités dans la mesure où une partie de ses tâches auraient dorénavant été dévolues à M. **G.)**.

En février 2010, M. **D.)** lui aurait imposé un schéma de rédaction de Business Plan à présenter le 15 mars 2010, soit juste quelques semaines avant sa présentation, alors que la rédaction du document était déjà largement en cours chez lui selon un autre schéma imposé par M. **B.)** et utilisé annuellement par M. **X.)** pour son activité.

En février 2010, M. **D.)** lui aurait imposé certains critères financiers, en réalité impossibles à atteindre, à afficher dans les budgets à inclure dans le Business Plan à présenter le 15 mars 2010. Ainsi à titre d'exemple, une CSM (Client Service Margin) pour l'activité HRS, dont M. **X.)** avait la responsabilité, de 50% alors que historiquement une telle référence, au niveau Advisory ne se situerait jamais qu'entre 25% et 40% et plus particulièrement pour l'activité HRS aux environs de 25%. M. **X.)** remarque que pour d'autres activités d'Advisory, les

budgets officiels prévisionnels pour 2011 s'établissaient à 17,8% pour le *Financial Sector* (FS) et à -5 % pour le *Non Financial Sector*.

Le mercredi, 5 mai 2010, en rentrant du déjeuner, M. **X.)** aurait constaté ensemble avec ses secrétaires que le tiroir du caisson se trouvant sous son bureau chez **SOC1.)**, pourtant protégé par une fermeture sécurisée avec code à 3 chiffres, avait été forcé.

Par la suite et alors qu'il était sous certificat médical du 7 mai 2010 au 12 mai 2010, certains associés de **SOC1.)** l'auraient faussement accusé de s'être rendu au domicile de M. **G.)** à (...) le vendredi, 7 mai 2010 vers 21.40 heures et de ne s'en être éloigné que lorsque l'un des gardes de sécurité se serait manifesté, alors pourtant que ce soir-là il se trouvait, accompagné de son épouse, chez ses voisins à (...).

Il ajoute que le véhicule BMW X5, prétendument photographié et identifié dans le rapport du garde de sécurité qui surveillait le domicile privé de M.**G.)** n'aurait pas pu porter la plaque minéralogique qui lui appartenait auparavant, alors qu'il aurait vendu la voiture portant cette plaque minéralogique par l'intermédiaire de (...) S.A. de (...). La voiture aurait été désimmatriculée le 14 avril 2010 et enlevée le 30 avril 2010 par une société polonaise pour la transmettre à son nouvel acquéreur en Pologne et n'aurait donc pas pu être présent devant le domicile de M. **G.)** le 7 mai 2010.

M. **X.)** se demande comment les gardiens de sécurité ont pu avoir accès à un numéro de plaque minéralogique qui n'était plus en service et qui, comme par hasard, aurait été le sien jusqu'au 2 avril 2010. Il se demande aussi pourquoi des agents de sécurité rapportant à **SOC1.)** se trouvaient devant le domicile privé de M. **G.)** et se pose finalement la question quelle intention a pu animer ceux qui ont communiqué ce numéro aux agents de sécurité.

Le 7 mai 2010, alors qu'il était en arrêt de maladie, il aurait été convoqué à une réunion conjointe du Conseil de gérance (CLT) et du Supervisory Board (SB) pour le lundi 10 mai 2010 à 14.00 heures pour discuter d'un « *congé sabbatique* » de 3 mois renouvelable une fois, assorti d'un check-up médical complet et d'un suivi médical piloté par l'ASTF (Association pour la Santé au Travail dans le secteur Financier). Cette réunion aurait compté une douzaine d'associés du CLT et du SB de **SOC1.)**. A défaut d'accord de M. **X.)** sur un « *congé sabbatique exceptionnel* » de 3 mois, le CLT statuerait sur une « *suspension au sens de l'article 37 des In-House Rules pour 3 mois renouvelable une fois* ».

Lors de cette réunion, il aurait été question de sa prétendue présence la nuit du 7 mai 2010 devant la maison de M. **G.)**. M. **D.)** se serait moqué à plusieurs reprises de son état de santé, faisant référence à des « *hallucinations* » et qualifiant le médecin qui avait émis le certificat médical de « *Docteur MABUSE* ».

Devant son refus d'accepter une suspension de commun accord de son contrat de travail, il aurait, par courrier du 18 mai 2010, été suspendu unilatéralement

comme *Equity Partner* et dispensé de travail comme salarié de **SOC1.)** pour une durée de 3 mois renouvelable une fois.

Le 10 mai 2010, toujours en arrêt de maladie, mais se rendant dans les locaux de **SOC1.)** pour participer au second tour des élections des nouveaux membres du CLT à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2010, il aurait noté la présence inhabituelle de gardes de sécurité aux abords des accès aux bâtiments et dans la cour intérieure et aurait appris que ceux-ci devaient protéger les associés et employés de **SOC1.)** d'une éventuelle réaction ou attitude violente de sa part.

Le 19 mai 2010 à 14.04 heures, **SOC1.)** aurait diffusé un mail à plus de 80 Partners dont tous les *Equity Partners* annonçant qu'il avait été suspendu pour raisons médicales et que ses dossiers seraient repris par d'autres associés, alors pourtant que selon l'attestation de son médecin généraliste il aurait été parfaitement apte au travail. Il aurait insisté sur la reprise de ses activités professionnelles d'autant plus que la période aurait été en termes de conseil très intense pour lui puisque l'application de la circulaire 2010/437 de la CSSF portant sur les « *Lignes directrices concernant les politiques de rémunération dans le secteur financier* » aurait imposé des délais de mise en place de plans de rémunération des cadres dirigeants, matière d'expertise de M. **X.)**.

Le 19 mai 2010, il aurait conclu avec **SOC1.)** « indépendamment » un accord de suspension pour une durée de 15 jours du 19 mai au 2 juin 2010 sans aucune reconnaissance préjudiciable, ceci devant lui permettre de retrouver un climat de discussion serein pour poursuivre la collaboration.

A l'issue de cette suspension distincte intervenue de commun accord et se clôturant le 2 juin 2010, il serait resté suspendu et dispensé de travail, **SOC1.)** ayant décidé de faire appliquer unilatéralement sa suspension comme *Equity Partner* et sa dispense de travail comme salarié pour une période de 3 mois.

Le 18 juin 2010, dans des conditions irrégulières, lors d'une réunion tenue au siège de **SOC1.)** qualifiée de « *Statutory Partners Meeting* » les autres *Equity Partners* auraient, selon eux, voté en majorité son retrait forcé comme *Equity Partner*. Cette exclusion serait également irrégulière.

Dans le courrier daté du 3 juin 2010 l'informant de la tenue du *Statutory Partners Meeting*, **SOC1.)** aurait déjà précisé : « *En cas de vote de retrait forcé, nous mettrons en œuvre les formalités de licenciement en conformité avec le droit luxembourgeois.* »

Il découle de la version des faits présentée par M. **X.)** qu'il se considère comme véritable victime d'un processus mis en œuvre pour se débarrasser de lui tant comme *Equity Partner* que comme salarié.

### **Le licenciement**

### **L'irrégularité formelle**

M. **X.**) oppose en premier lieu l'irrégularité du licenciement pour vice de forme en soutenant que la décision de le licencier aurait été prise avant même de le convoquer à l'entretien préalable se référant notamment au contenu du courrier du 3 juin 2010 l'informant de la tenue du Statutory Partners Meeting dans lequel la société **SOC1.**) aurait déjà précisé : « *En cas de vote de retrait forcé, nous mettrons en œuvre les formalités de licenciement en conformité avec le droit luxembourgeois.* »

Or, conformément à l'article L.124-2. (1) du code du travail : « *Lorsque l'employeur qui occupe 150 salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée, ou par écrit dument certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu d'entretien(...)* ».

La décision de le licencier ayant été annoncée dans le courrier du 3 juin 2010, partant avant la convocation du 18 juin 2010 pour l'entretien préalable, le licenciement serait entaché d'un vice de forme.

Comme M. **X.**) soutient qu'il s'agirait d'une irrégularité formelle et étant donné que l'article L. 124-12. (3) du code du travail dispose que: « *L'indemnité visée à l'alinéa qui précède, ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond* » la Cour devra d'abord examiner le caractère régulier ou abusif du licenciement.

#### **Le délai endéans lequel un motif grave doit être invoqué**

Il découle de la lettre de licenciement que les faits auxquels se réfère la société **SOC1.**) pour justifier le licenciement se sont déroulés entre le mois de janvier 2010 et le 21 juin 2010.

Aux termes de l'article L. 124-10 (6) du code du travail :

« *Le ou les faits ou fautes 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 prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.*

*Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L.124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe.* »

La procédure visée par l'article L.124-2 du code du travail est celle de l'entretien préalable que doit obligatoirement suivre l'employeur qui occupe plus de 150 salariés, ce qui est le cas pour la société **SOC1.**)

Il découle du dernier alinéa de l'article L.124-10 (6) du code du travail que dans l'hypothèse où l'employeur est soumis à la procédure de l'entretien préalable, les motifs réels et sérieux justifiant un licenciement avec effet immédiat doivent exister au moment de la convocation à l'entretien préalable qui déclenche la procédure de licenciement.

Les parties sont en désaccord sur la question de savoir quand le délai du mois a commencé à courir du fait qu'il a été procédé à deux convocations.

La société **SOC1.)** a procédé à une première convocation par lettre recommandée du 18 juin 2010 pour l'entretien préalable qui devait se tenir le 22 juin 2010 précisant que « *l'objet de cet entretien consiste, préalablement à toute décision vous concernant, à vous indiquer les motifs de la décision envisagée et à vous permettre de faire valoir vos explications.* »

M. **X.)** ne s'est pas présenté à cet entretien.

Le 24 juin 2010, la société **SOC1.)** lui a fait parvenir une seconde lettre recommandée pour le convoquer à l'entretien préalable fixé au 28 juin 2011 en précisant : « *Sous toutes réserves et sans préjudice de la première convocation qui vous a été envoyée le 18 juin et que nous considérons comme valide, nous vous prions de vous présenter à un nouvel entretien préalable, conformément à l'article L.124-2 du code du travail, qui aura lieu le lundi, 28 juin 2010 (...)*»

M. **X.)** s'est présenté audit entretien et le 30 juin 2010, la société **SOC1.)** a procédé à son licenciement avec effet immédiat, en invoquant comme dernier fait un incident qui s'est déroulé le 21 juin 2010.

Selon M. **X.)**, seule la date de la deuxième convocation du 24 juin 2010 pour l'entretien du 28 juin 2010 devrait être prise en considération pour calculer le délai du mois. Dès lors seul le prétendu incident du 21 juin 2010 remonterait à moins d'un mois avant la convocation, les autres faits les plus récents s'étant déroulés, selon l'employeur, le 19 mai 2010 et remontant partant à plus d'un mois avant la convocation ne pouvant plus être pris en considération.

Or, les faits du 21 juin 2010, qu'il conteste, ne sauraient justifier un licenciement avec effet immédiat pour motif grave.

Le tribunal du travail a retenu dans son jugement que c'était la première convocation du 18 juin 2010 qui avait déclenché la procédure de licenciement de sorte qu'il pouvait être tenu compte des faits qui se seraient produits le 19 mai 2010. Le tribunal a par contre écarté le fait du 21 juin 2010 comme étant postérieur à la convocation initiale du 18 juin 2010.

La société **SOC1.)** remarque que M. **X.)** ayant manifesté son souhait de pouvoir bénéficier d'un entretien préalable, une nouvelle date a été fixée et notifiée à M. **X.)** par courrier recommandé du 24 juin 2010, ceci dans son seul intérêt, alors que la société **SOC1.)** aurait parfaitement pu notifier le licenciement dès le 23 juin 2010. En acceptant de refixer l'entretien préalable à une date ultérieure, la société **SOC1.)**, parfaitement informée de la question des délais, n'aurait en

aucun cas entendu préjudicier à ses droits et renoncer à invoquer les faits du 19 mai 2010 à l'appui d'une éventuelle décision de licenciement pour motif grave à prendre à l'issue de l'entretien préalable.

La Cour constate que par son courrier du 24 juin 2010 comportant convocation pour l'entretien préalable du 28 juin 2010, la société **SOC1.)** a pris soin de s'appuyer expressément sur la convocation initiale du 18 juin 2010 en écrivant : *Sous toutes réserves et sans préjudice de la première convocation qui vous a été envoyée le 18 juin et que nous considérons comme valide, nous vous prions de vous présenter à un nouvel entretien préalable, conformément à l'article L.124-2 du code du travail, qui aura lieu le lundi, 28 juin 2010 (...)* et qu'elle a ainsi manifesté de manière non équivoque sa volonté que les effets juridiques de cette convocation du 18 juin 2010 soient maintenus.

Comme l'a dès lors retenu à juste titre le tribunal du travail, c'est la convocation du 18 juin 2010 qui a déclenché la procédure de licenciement et il peut être tenu compte des faits qui se sont déroulés le 19 mai 2010 pour apprécier le caractère régulier ou abusif du licenciement, ces faits se situant endéans le délai du mois de la convocation du 18 juin 2010.

Contrairement à ce qui a été retenu par les juges de première instance, il peut cependant également être tenu compte de l'incident du 21 juin 2010 qui s'est produit avant l'envoi de la convocation du 24 juin 2010 pour l'entretien du 28 juin 2010, la non-comparution du salarié qui bénéficie de la faveur du report de la date, ce à quoi l'employeur n'était nullement obligé, l'article L. 124-2 (3) du code du travail autorisant l'employeur à notifier le licenciement au salarié qui ne se présente pas à l'entretien préalable dès le lendemain de la date dudit entretien, ne pouvant avoir pour effet de priver l'employeur de se prévaloir d'une nouvelle faute qui s'est produite entre la première et la seconde convocation.

Il y a partant lieu d'examiner les incidents du 21 juin 2010 et du 19 mai 2010 d'abord par rapport à leur précision et ensuite par rapport à leur caractère réel et sérieux de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat pour faute grave.

### **Les incidents des 21 juin 2010 et 19 mai 2010**

#### **Le caractère précis et réel des incidents des 21 juin 2010 et 19 mai 2010**

##### **L'incident du 21 juin 2010**

**SOC1.)** reproché à M. X.) :

*« Finalement, le 21 juin, vous avez interpellé M. H.) qui venait de déposer ses enfants à l'école (...) d'(...), en le traitant de « lâche ». Alors que M. H.) se retournait, vous lui avez déclaré que vous le retrouveriez au tribunal d'Arlon, qu'il était complice et qu'il se retrouverait avec les autres au tribunal pénal, affirmant « je vous aurai tous ». Avant que M. H.) ne rentre dans son véhicule, vous l'avez une nouvelle fois traité de lâche. »*

Dans la mesure où la société **SOC1.)** a énoncé la date et le lieu où l'incident s'est produit, le nom de la personne visée et les propos tenus, les faits sont énoncés avec suffisamment de précision pour permettre à M. **X.)** et aux juridictions de vérifier non seulement la réalité des motifs invoqués, c'est-à-dire si les motifs existent et s'ils sont exacts pour justifier le licenciement, mais également l'existence d'une cause sérieuse qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation du travail et qui rend nécessaire le licenciement.

Face aux contestations de M. **X.)**, la société **SOC1.)** a produit une attestation de témoignage de M. **H.)**, établie dès le 21 juin 2010, donc avant même la seconde convocation du 24 juin 2010 pour l'entretien préalable reporté au 28 juin 2010 et partant également avant le licenciement.

Cette attestation est de la teneur suivante :

*« Ce matin, le 21 juin 2010, je quittais l'école (...) à (...) vers 8H30 lorsque j'ai croisé Monsieur **X.)**. Je lui ai souhaité le bonjour comme aux autres parents d'élève que je croise. Il ne m'a pas répondu. Après avoir continué mon chemin, sur plus d'une dizaine de mètres, j'ai entendu Monsieur **X.)** crier dans mon dos : « Tu es un lâche ». Je me suis retourné et Monsieur **X.)** a continué sur sa lancée me promettant à distance de me retrouver place illisible (je ne me souviens plus du nom) au tribunal). Il m'a demandé, toujours à distance dans quel sens j'avais voté. A ce moment, illisible, je pense qu'un seul autre parent d'élève était présent, vu l'heure tardive (les cours commencent à 8h25). Il s'est approché de moi et m'a redemandé comment j'avais voté. Je lui ai fait part de ma réponse et ai expliqué que selon moi, il était difficilement concevable de le voir retravailler pour **SOC1.)**. Il m'a répliqué que j'étais complice et que je me retrouverai avec les autres au tribunal pénal (« je vous aurais tous » ont dû être ses mots). Nous sommes retournés à nos véhicules après l'un derrière l'autre. Nous avons croisé une dame (je pense qu'il s'agit de l'épouse d'un directeur illisible.) Avant de rentrer dans nos véhicules, il m'a encore accusé de lâcheté. »*

Les faits reprochés du chef de l'incident du 21 juin 2010 à M. **X.)** sont dès lors établis.

### **Les incidents du 19 mai 2010**

La société **SOC1.)** reproche à M. **X.)** :

*« En date du 19 mai 2010 au matin, Mme **I.)** et M. **J.)** se sont rendus dans votre bureau afin de voir si vous aviez pu organiser la transition de vos dossiers dans la perspective de la dispense temporaire de travail qui vous avait été notifiée la veille. Vous avez alors commencé à filmer la discussion avec une caméra miniature, et ce sans le consentement de Mme **I.)** et de M. **J.)**.*

*Le même jour, quelques minutes auparavant, vous vous étiez rendu au département HR pour discuter avec Mme **K.)**, qui était en réunion avec Mme **L.)**, afin de lui parler des recrutements en cours pour votre équipe, en particulier celui d'**M.)**. A cette occasion, **K.)** a abordé le cas de **N.)**, une autre candidate qui*

cherchait à vous joindre, et elle vous a indiqué qu'en votre absence, elle avait dirigé la candidate vers G.).

A ce moment, votre attitude a changé, vous êtes devenu extrêmement agité en lui déclarant que ce n'était pas à G.) à gérer cette candidature, qu'il était un criminel et serait bientôt en prison. Vous avez ajouté que son embauche était illégale, que « les méchants iront en prison » et qu'il bénéficiait du salaire de Partner le plus élevé de l'histoire de la firme. Vous avez critiqué G.) en insistant sur le fait que ce n'était pas quelqu'un de recommandable. Vous avez ensuite déclaré que vous aviez un dossier en main et répété que l'embauche de G.) était illégale et que vous seriez toujours là alors que « d'autres iraient en prison ». Vous avez demandé à K.) si elle était domiciliée en Belgique et, comme elle vous répondait par l'affirmative, vous lui avez déclaré que dans ce cas, elle serait convoquée à comparaître au tribunal. Après votre départ, K.) s'est rendue dans le bureau de E.) pour lui relater votre discours ; elle était profondément apeurée et ébranlée par cette discussion. »

A l'instar de l'incident du 21 juin 2010, les faits relatés ci-dessus, en ce qu'ils reprennent la date à laquelle ils se sont produits, les propos qui ont été tenus, les gestes accomplis par M. X.) et les noms de personnes visées, répondent au critère de précision ci-avant développé.

En ce qui concerne leur caractère réel, il est à noter que M. X.) ne conteste pas avoir filmé la discussion qui a eu lieu entre lui-même et Mme I.) et M. J.).

Il ne conteste pas non plus avoir tenu les propos ci-dessus décrits dans le cadre de sa discussion avec Mmes K.) et L.).

### **Le caractère grave et sérieux des incidents des 21 juin 2010 et 19 mai 201**

#### **Le principe applicable**

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du code du travail :

- (1) *Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves précédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.*
- (2) *Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.*

*Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.*

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait donc pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits.

### **La personnalité et la qualification professionnelle de M. X.)**

En ce qui concerne en premier lieu la personne de M. X.) et ses antécédents professionnels, la Cour note que celui-ci, qui a une ancienneté de service de 17 ans, n'a jamais dans le passé fait l'objet d'un avertissement.

Engagé en 1993 en qualité d'assistant audit par **SOC2.)**, il a été repris en 1996 par **SOC2.)** MANAGEMENT CONSULTANTS en qualité de consultant, ses fonctions consistant alors principalement en des missions de conseil en « Human Resources Management ».

Après sa reprise le 5 septembre 1998 par **SOC1.)** Consulting, il a eu une fonction de « Manager », cette fonction ayant été modifiée le 1<sup>er</sup> juillet 2001 en celle de « gérant » avec mise à disposition d'un véhicule de fonction pouvant également être utilisé à des fins privés.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2002, M. X.) a acquis le statut d'Equity Partner.

A sa fonction de responsable du département « Human Resources Services » furent ajoutées celles d'associé responsable de « **SOC1.)** Academy » et du programme « *L&E Learning and Education* ».

M. X.) a été lauréat du prix HR One pour la « *Best HR Consulting Firm* » tant en 2004 qu'en 2005, 2007 et 2009.

Le 6 mai 2010, donc 2 semaines seulement avant les incidents du 19 mai 2010, il participait encore pour **SOC1.)** à un colloque au CRP Henri Tudor ayant pour objet l'« *Expertise en politique de carrière et entretien annuel d'évaluation - Réunion de lancement et cadrage du projet* » et le 17 mai 2010 il faisait pour **SOC1.)** une intervention à la Chambre de Commerce sur invitation de la CSSF - Commission de Surveillance du Secteur Financier - au sujet de l'interprétation de l'impact de la circulaire CSSF du10/437.

Le dossier de M. X.) contient une attestation du 4 juillet 2011 de M. O.), directeur général de la CSSF, cosignée par les directeurs P.), Q.) et R.) aux termes de laquelle ceux-ci ont apprécié, lors de ses interventions auprès de la CSSF, son dynamisme, son professionnalisme, son calme et sa manière fort didactique de présenter les points et ils ont qualifié leurs échanges de respectueux.

De plus, et à cause de la bonne impression qu'ils avaient de lui, ils lui ont confié de fin août 2010 à la fin décembre 2010 - donc après son licenciement avec effet immédiat par **SOC1.)** qui leur était connu- la mission d'assister la CSSF dans le cadre de la circulaire 10/437 précitée. Ils attestent qu'il s'est particulièrement et rapidement adapté à ce nouvel environnement professionnel

et qu'il a accepté, durant sa mission, de changer régulièrement de bureau selon les disponibilités d'espace, côtoyant ainsi de nombreuses personnes dans une bonne ambiance.

Il y a également lieu de se référer à l'attestation testimoniale de Mme **S.**), directrice des Ressources Humaines chez **SOC3.**), qui a déclaré avoir rencontré M. **X.**) dans divers contextes professionnels, lors de conférences qu'il a animées, de présentations de tendances RH chez **SOC1.**), d'événements d'information, de soirées de « *knowledge-sharing* » entre professionnels et surtout lorsque ses services chez **SOC1.**) ont fourni à **SOC3.**) la consultance à certains projets RH.

Elle lui certifie compétence et professionnalisme et a déclaré : « *je peux affirmer qu'ayant côtoyé régulièrement M. X.) ces dernières années, jusqu'à mon départ de la banque fin avril 2010, qu'il m'a toujours apparu comme quelqu'un de très correct, professionnel, pointu dans son approche et dans sa connaissance du domaine des Ressources Humaines.*

*Je n'ai rien remarqué d'anormal dans son attitude durant cette période. Il était toujours posé, strict et précis dans son approche et ses conseils étaient toujours pertinents. »*

Elle a aussi déclaré :

*« Le samedi, 8 mai 2010, M. X.), accompagné de son voisin, sonne chez moi assez tardivement souhaitant me relater quelques faits. Il avait l'air très perturbé. Il venait, me dit-il, de recevoir un courrier le convoquant à une réunion pour le lundi alors que son avocat était à l'étranger. Il me dit qu'il avait aussi remarqué qu'une personne était devant sa maison brandissant un objet dans sa direction. Il avait également reçu un e-mail l'accusant d'avoir rôdé devant la maison d'un nouveau collaborateur alors qu'il était chez son voisin à ce moment-là.*

*Il était très choqué par tous ces faits et il me semblait donc assez normal qu'à ce moment-là il soit stressé et perturbé. »*

Il découle de l'ensemble de ces éléments qu'avant les événements du mois de mai 2010, M. **X.**) était un personnage tout à fait calme et respectueux et apprécié par son entourage pour ses compétences professionnelles.

### **Les incidents des 19 mai 2010 et 21 juin 2010 placés dans le contexte général**

Avant d'examiner les faits par rapport à leur gravité, la Cour remarque que les faits du 19 mai 2010 se sont déroulés dans une seule et même matinée et après la décision prise la veille, 18 mai 2010, par l'employeur de suspendre M. **X.**) temporairement tant en sa qualité d'employé qu'en sa qualité d'*Equity Partner*.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche d'avoir filmé ses deux collègues de travail, Mme I.), qui s'était rendue ensemble avec M. J.) le 19 mai 2010 vers 10.15 heures dans le bureau de M. X.) pour lui demander s'il avait eu l'occasion d'organiser la transition des dossiers et pour lui rappeler qu'il était dispensé de prêter du travail et ne devrait plus venir au bureau à partir de 10.30 heures, s'est exprimée comme suit dans son attestation de témoignage:

*« (...) M. X.) m'a répondu ne pas avoir organisé sa transition et a marqué son désaccord, nous a demandé si nous allions le mettre dehors de force. Je lui ai répondu par la négative et il a commencé à nous filmer avec une petite caméra qui ressemblait à un appareil photo sans notre accord. Il nous a dit être en état de travailler, avoir beaucoup de travail, vouloir répondre aux clients etc. Je lui ai dit qu'il s'agissait des clients de la firme et qu'il devait respecter les In House Rules ...suit une partie illisible...avec de gros bras il ne s'y opposerait pas car il ne voulait pas abîmer son « beau costume ».*

*Il a ajouté que la lettre de SOC1.) (datant du jour précédent) n'était pas valide et qu'il était assisté de bons juristes - selon lui, SOC1.) ne pouvait pas l'empêcher de travailler.*

*Je lui ai demandé calmement de quitter le bâtiment et il a refusé. Il a ajouté que l'affaire de la BMW X5 en Pologne allait faire rire beaucoup de monde.*

*Enfin il a dit que chacun devait faire ce qu'il avait à faire.*

*X.) était très tendu, énervé, et pâle. (...) »*

Les déclarations faites par M. J.) dans son attestation de témoignage rejoignent celles de Mme I.). A propos du fait d'avoir été filmé par M. X.), il a déclaré : *« Il (M. X.) a commencé à nous filmer avec une caméra digitale miniature et cela sans notre accord. Il nous a dit : « Je vous filme ». (...) Il a répondu qu'il avait un beau costume et ne s'opposerait donc pas à une expulsion si SOC1.) faisait appel à des « gros bras » (...) Il était très pâle et très tendu. (...) »*

Il suit de ces déclarations que tant Mme I.) que M. J.) avaient été informés du fait qu'ils étaient filmés. Non seulement ils ont tous les deux réalisé qu'ils étaient filmés mais M. X.) le leur a encore expressément dit. Il n'a donc pas agi en cachette.

Il est vrai qu'ils étaient filmés sans leur accord, mais il découle aussi de leur déclaration que M. X.) était dans un état très *« tendu, énervé, pâle »* et qu'il a évoqué l'incident de la BMW X5.

La Cour retient que pour apprécier si le fait d'avoir filmé ses deux collègues de travail au moment où ceux-ci se sont présentés dans son bureau pour le faire déguerpir constitue une faute suffisamment grave pour entraîner la rupture immédiate des relations de travail, il n'y a pas lieu de rechercher si ce fait constitue une atteinte à la vie privée ou une infraction à la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes du traitement des données à

caractère personnel, mais il y a lieu de rechercher les raisons qui ont pu animer M. X.) à les filmer.

En présence des accusations particulièrement graves que la société **SOC1.)** a formulées à son encontre à propos du week-end du 7 au 8 mai 2010 où il lui était reproché de s'être tenu à bord de sa voiture BMW X5 dans sa voiture devant le domicile privé de M. G.) (cf. mail de M. J.) à Me Philippe Denis du 8 mai 2010, pièce 35 de Me Philippe dans lequel il est dit : *Il apparaît que l'urgence et l'inquiétude se justifient d'autant plus par le fait que X.) s'est rendu hier soir au domicile de G.) vers 21.40 heures et ne s'en est éloigné que lorsqu'un des gardes (...) s'est manifesté. Ceci ne peut perdurer*, accusations qui se sont révélées fausses par la suite tant par la production de pièces que la voiture n'était plus en possession de M. X.) depuis le 13 avril 2010 et avait été déclarée mise hors circulation le même jour et exportée en Pologne le 14 avril 2010 (cf. pièces 37 et 38 de Me Philippe) que par les déclarations des agents de surveillance qui ont dû admettre qu'ils s'étaient trompés, les explications de M. X.) que le fait de tout filmer était pour lui le « *seul moyen pour se prémunir passivement des fausses accusations déjà proférées injustement par son employeur, de sa mise à la porte de son bureau et de la mise en scène de sa dangerosité par SOC1.) à grands renforts de gardes de surveillance et de sécurité* » établissent à suffisance de droit qu'aucune mauvaise foi ni intention de nuire ne l'a animée mais que son geste peut être qualifié d'une sorte de « *légitime défense* ».

En ce qui concerne la discussion qu'il a eue avec Mmes K.) et L.), il découle de leurs attestations de témoignage (pièces 8c) et 8d) de Me Stevenot) que celles-ci n'ont nullement été intimidées par ses propos, contredisant ainsi les affirmations faites par la société **SOC1.)** dans la lettre de licenciement selon lesquelles. : « *Après votre départ, K.) s'est rendue dans le bureau de E.) pour lui relater votre discours ; elle était profondément apeurée et ébranlée par cette discussion* ».

Bien au contraire Mme K.) a même déclaré : « *Quand je lui ai posé la question s'il revenait alors définitivement, il a dit que oui et en plaisantant « qu'il n'avait pas de flingue sur lui* ».

En ce qui concerne la question posée à Mme K.) si celle-ci habitait en Belgique et que sur sa réponse affirmative, M. X.) aurait répondu qu'elle serait alors convoquée devant le tribunal, Mme L.) a déclaré que M.X.) avait précisé qu'elle serait sûrement amenée à témoigner. Il n'était donc pas question de menace de devoir comparaître devant le tribunal pour un fait qu'il lui reprochait.

Il ne découle d'aucun élément des deux témoignages qu'il aurait à un quelconque moment injurié ou menacé les deux femmes. En fait, il était passé dans leur bureau vers 10.45 heures, donc après la visite qu'il avait eue de Mme I.) et de M. J.), pour leur dire au revoir puisque c'était son dernier jour.

S'il est vrai qu'il a parlé mal de G.), il ne l'a fait que lorsqu'il a appris qu'une des candidates dont il devait s'occuper avait été dirigée en son absence vers celui-ci. Il ne résulte ni du témoignage de Mme K.) ni de celui de Mme L.) qu'il aurait traité G.) de « *criminel* ».

Il est vrai qu'il a dit que **G.)** serait bientôt en prison, mais il a ajouté « *tous les méchants iront en prison* » et il a expliqué aux deux femmes que « *ce qu'on lui avait fait était illégal, que lui serait toujours ici alors que les autres iront en prison* » et il avait en mains un dossier qui selon ses dires était le dossier de ses avocats.

Mme **K.)** a encore déclaré : « *Il a insisté plusieurs fois pour dire qu'il était bien présent et dans son droit.* »

Il découle de l'ensemble des témoignages que M. **X.)** se trouvait dans la matinée du 19 mai 2010 dans un état de forte tension, état qui se comprend au vu du fait qu'il s'était vu notifier la veille, soit le 18 mai 2010, la décision de la société **SOC1.)** de sa suspension à dater du 18 mai 2010 à 18.00 heures, comme *Equity Partner* et comme employé avec dispense de travail pour une durée de 3 mois renouvelable une fois le cas échéant sur décision conjointe du CLT et du SB, mesure de suspension concernant également les sociétés **SOC4.)** Sàrl et **SOC1.)** Academy Sàrl et visant notamment toute participation à des réunions d'associés, sauf lorsqu'un vote était légalement ou statutairement requis.

S'y ajoutent les fausses accusations portées à son encontre pour avoir prétendument rôdé autour de la maison de **G.)** le 7 mai 2010 et le fait qu'il se sentait lui-même observé, ayant porté plainte contre inconnu à la police d'Arlon le 11 mai 2010 en raison d'une voiture qui s'est arrêtée devant sa maison pour en prendre des photos.

La Cour constate en outre que le 6 mai 2010, Mme **E.)** a contacté par téléphone Mme **T.)**, médecin du travail auprès de l'ASTF- Association pour la santé au travail dans le secteur financier-pour la consulter en raison du comportement inquiétant d'un des salariés de **SOC1.)** (elle n'a pas cité le nom) depuis l'embauche d'un nouveau collaborateur.

Sans jamais avoir examiné M. **X.)**, le médecin du travail a déduit à partir des symptômes qui lui ont été décrits par téléphone : « *que cette personne est en épuisement professionnel et qu'il existe un fort sentiment de persécution et que la vigilance doit être de mise. En effet dans ce type de situation, il existe un risque de décompensation avec possibilité de passage à l'acte vis-à-vis de soi-même ou des autres.* » (cf. pour l'entier contenu de cette attestation pièce 13m) de Me Stevenot)

Sur base de ce diagnostic téléphonique et les recommandations y exprimées par le médecin du travail, la société **SOC1.)** a convoqué M. **X.)** par courrier du 7 mai 2010 à une réunion conjointe du Conseil de gérance CLT et du Supervisory Board SB pour le lundi 10 mai 2010 pour discuter d'un « congé sabbatique » de 3 mois renouvelable une fois assorti d'un check-up médical complet et d'un suivi médical par l'ASFT. A défaut d'accord de M. **X.)** sur un congé sabbatique exceptionnel, le CLT statuerait sur une « *suspension au sens de l'article 37 des In-House-Rules pour 3 mois renouvelable une fois* ».

Lors de cette réunion M. X.) a présenté un certificat médical de son médecin traitant le Dr Jean-Eric Schandeler de Viville/Arlon du même jour qui lui atteste « *un état de santé normal* » ne présentant « *pas de troubles psychiatriques délirants, son état ne nécessite pas de mise sous protection (au sens légal du terme) et il n'est pas suicidaire. Il a présenté des manifestations anxieuses modérées liées à ce qu'il décrit être du mobbing dont il est l'objet dans son milieu professionnel* », ce médecin étant alors qualifié par un des Managing Partners assistant à la réunion de « *Dr. Mabuse* ».

Devant le refus de M. X.) d'accepter une suspension de son contrat de travail de commun accord, il a ensuite été suspendu unilatéralement comme « *Equity Partner* » et dispensé de travail comme salarié par **SOC1.)** par courrier du 18 mai 2010.

Si les faits du 19 mai 2010 sont ainsi certes établis, la Cour juge que leur gravité se trouve très fortement atténuée en raison des circonstances spécifiques de la cause. Ainsi que la Cour l'a remarqué ci-dessus, les faits se sont produits dans une seule et même matinée et après la décision prise la veille, 18 mai 2010, par l'employeur de suspendre M. X.) temporairement tant en sa qualité d'employé qu'en sa qualité d'*Equity Partner*. Ils se sont produits à l'occasion d'une situation conflictuelle à la genèse de laquelle l'employeur n'était pas étranger. M. X.) se trouvait dans un état d'extrême tension et la Cour ne voit dans son comportement rien d'autre qu'une défense de sa part par rapport à un traitement qu'il considérait injuste, voire illégal, mais il n'était animé d'aucune intention de nuire à l'employeur.

Il en est de même de l'incident du 21 juin 2010.

Dans la mesure où la procédure du licenciement a été déclenchée par la lettre du 18 juin 2010 comportant convocation pour l'entretien préalable du 22 juin 2010, ce n'est d'ailleurs pas ce fait qui est à l'origine de la décision de procéder à un licenciement avec effet immédiat, l'employeur l'ayant simplement rajouté alors qu'il s'est passé entre la première convocation du 18 juin 2010 et la deuxième convocation du 24 juin 2010.

Le fait de traiter un ancien collègue de travail de « *lâche* » n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat d'un salarié ayant une ancienneté de service de 17 ans et qui n'a jamais eu d'avertissement.

Ici encore, la responsabilité de M. X.) est fortement atténuée du fait que M. H.) est l'un des collaborateurs qui a voté, le 18 juin 2010, soit 3 jours auparavant, pour l'exclusion de M. X.) comme *Equity Partner*.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour retient dès lors que ni les faits du 19 mai 2010 ni le fait du 21 juin 2010, soit les seuls faits qui se sont produits dans le mois précédant la convocation du 18 juin 2010 pour l'entretien préalable, ne présentent une gravité telle qu'ils justifieraient le licenciement pour faute grave avec effet immédiat.

### **Les autres motifs invoqués par la société SOC1.)**

Avant d'invoquer dans la lettre de licenciement les « *derniers incidents ayant conduit au licenciement pour motif grave* », la société **SOC1.)** a encore invoqué d'autres motifs qu'elle a énoncés sous les titres :

- Opposition à la stratégie de la firme pour l'activité HRS
- Hostilité et attitude de défiance vis-à-vis du management de la firme
- Attitude et propos agressifs, déplacés et harcelants vis-à-vis de nombreux Partners et collaborateurs

Tous ces faits se sont passés entre le 4 janvier 2010 et le 10 mai 2014 et ils sont partant antérieurs de plus d'un mois à la convocation du 18 juin 2010 pour l'entretien préalable.

En vertu de l'article L.124-10 (2) du code du travail :

*« Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. »*

Aux termes de l'article L. 124-10 (6) du code du travail :

*« Le ou les faits ou fautes 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 prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. »*

La Cour a retenu que les faits nouveaux invoqués par la société **SOC1.)** comme justifiant un licenciement immédiat ne sont pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Dès lors, les faits antérieurs au mois invoqués, même s'ils étaient établis et s'ils avaient pu, au moment où ils se sont produits, justifier un licenciement immédiat auquel l'employeur n'a pas procédé, ne peuvent pas être invoqués à l'appui des faits nouveaux, qui en eux-mêmes ne constituent pas un motif grave et qui ne prennent pas cette nature par l'effet des faits anciens.

Par réformation du jugement entrepris, il y a dès lors lieu de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat de M. X.).

### **L'indemnisation**

### **L'indemnité compensatoire de préavis**

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

*« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 (...) est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis(...) »*

Conformément à l'article L.124-3 (2) du code du travail et comme M. **X.)**, engagé en 1993, justifiait au moment de son licenciement, le 30 juin 2010, d'une ancienneté de service continue de plus de 10 ans, l'employeur aurait dû respecter un délai de préavis de 6 mois de sorte que M. **X.)** a droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 mois de salaire.

Celui-ci prétend de ce chef principalement à un montant de 453.750 €, sinon subsidiairement à la désignation d'un expert aux fins *« de déterminer la rémunération complète de M. **X.)**, de décrire le système de rémunération mis en place et appliqué et d'en distinguer les différentes postes et traitements pour les Equity Partners de **SOC1.)**, déterminer la nature, le montant ou la quantité de toutes sommes, avantages, warrants, dont aurait bénéficié un Equity Partner disposant de 55 points pour l'année du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 30 juin 2010 et d'ordonner à **SOC1.)** de communiquer à l'expert toutes pièces, avec copie aux parties, l'ensemble des documents déterminant la valeur du point pour l'année visée, son mode de calcul, les chiffres de **SOC1.)** qui entrent dans le calcul de la valeur du point pour cette année, l'ensemble des documents décrivant le profit share auquel ont droit les Equity Partners, sa composition, le mode de calcul et de répartition des différents postes (warrants, avantages en nature, assurances-pension...) tout document ou détail des postes composant le profit share et leurs montants relatifs aux autres Equity Partners bénéficiant d'un nombre de points entre 35 et 60 points. »*

En ordre encore plus subsidiaire, il demande 315.832,43 €.

Selon la société **SOC1.)**, il y a lieu de se référer, pour la détermination du montant de l'indemnité compensatoire de préavis, à la seule rémunération mensuelle brute de 15.000 € augmentée d'un montant de 820,06 € qui correspond à l'avantage en nature que constituait le véhicule de fonction.

Le restant des sommes perçues par M. **X.)** l'auraient été au titre de bonus discrétionnaire.

Il découle des fiches de salaire versées pour la période comprise entre janvier et juin 2010 que M. **X.)** touchait un salaire mensuel brut de 15.000 € augmenté d'un montant de 820,06 € à titre de voiture de société soit au total de 15.820,06 €.

En octobre 2009, il a bénéficié d'un bonus brut de 77.567,99 € et en décembre 2009 d'un bonus brut de 190.542,50 €.

Aux termes de l'article 6 de son contrat de travail signé le 25 septembre 1998 avec la société **SOC1.)** :

*« L'employeur allouera à l'Employé sous contrat de travail au 1<sup>er</sup> juin, un bonus payable à la fin du mois de juin. Ce bonus, basé sur la performance de l'Employé, et laissé à la discrétion de l'Employeur, ne peut être considéré comme un élément de la rémunération. »*

En adhérant à cette clause, M. X.) a marqué son accord à ce que le bonus ait le caractère d'une rémunération facultative, laissée à la discrétion de l'employeur quant à son attribution et quant à son importance.

Cette disposition n'oblige pas l'employeur au paiement d'un bonus, mais les parties ont convenu que l'employeur est libre d'attribuer un bonus.

Aux termes de l'article 1134 du code civil, les conventions légalement faites tiennent lieu de loi aux parties.

Au vu de ces clauses contractuelles claires et précises, la Cour retient que le bonus n'est pas un élément de salaire dont il faut tenir compte pour calculer l'indemnité compensatoire de préavis.

.C'est à tort que M. X.) demande à ce qu'il soit tenu compte pour la détermination de sa rémunération mensuelle du « *bonus Profit Share* » visé par l'article 46 des « *In House Rules* ».

Le « *bonus Profit Share* » ne constitue en effet pas un élément de salaire découlant du contrat de travail mais une participation aux bénéfices des associés découlant de leur statut d'*Equity Partner* ainsi que cela découle de l'article 46 des In-House Rules qui stipule :

*« The Equity Partners may expect to receive monthly drawings, some benefits and a non-guaranteed discretionary bonus depending on the Firm' results and on criteria set below. This financial package constitutes the Profit Sharing regime as designed and amended from time to time by the CLT.*

*(...)*

*The Profit Sharing and performance evaluation regime doesn't entail any individual guarantee or entitlement to receive any bonus which remains solely discretionary. The allocation of a Profit Sharing in a given year doesn't create any entitlement to be allocated Profit Shares in the years to come.*

*The positioning and performance evaluation process is conducted by the CLT and the final discretionary decision on the Profit Share is taken by the Partners Remuneration Committee. »*

Seul l'avantage en nature correspondant à la voiture de fonction étant une composante constante de la rémunération mensuelle, M. X.) a droit à une indemnité compensatoire de préavis de 94.920,36 € [6 x (15.000 + 820,06)]

### **L'indemnité de départ**

Aux termes de l'article L. 124-7 (1) du code du travail :

*« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur (...)*

*(...)*

*L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :*

*(...) trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de 15 années au moins. »*

M. **X.)** réclame en ordre principal une indemnité de départ de 226.875 €, en ordre subsidiaire il demande la désignation d'un expert aux fins de déterminer la rémunération complète de M. **X.)**, reprenant ici le même libellé que ci-avant cité à propos de l'indemnité compensatoire de préavis et en ordre tout à fait subsidiaire, il réclame de ce chef 157.916,21 €.

La Cour renvoie à ses développements ci-avant faits à propos de la détermination de l'indemnité compensatoire de préavis et retient que l'attribution d'un bonus a un caractère discrétionnaire et que le « *bonus Profit Share* » ne constitue pas un élément de rémunération, mais une participation aux bénéfices découlant du statut d' *Equity Partner* de sorte que seul le montant brut mensuel de la rémunération augmenté de l'avantage en nature de la voiture de service sert de base de calcul de l'indemnité de départ.

M. **X.)** a dès lors droit à une indemnité de départ de 47.460,18 € [3 x (15.000 + 820,06)]

Tant en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis qu'en ce qui concerne l'indemnité de départ, il y a partant lieu à rejet de la demande de M. **X.)** en institution d'une expertise pour déterminer sa rémunération complète.

**Le préjudice matériel.**

M. **X.)** réclame 1.815.000 € à titre de réparation de son préjudice matériel.

Il expose à l'appui de sa demande qu'il « *ne retrouvera pas d'emploi équivalent avec des revenus similaires et pareilles perspectives de carrière, la position de **SOC1.)** et sa fonction au Grand-Duché de Luxembourg étant exceptionnelle et le marché étant trusté par les « Big4 ».*

Il lui serait tout aussi impossible de trouver pareille activité auprès d'un autre « Big4 », puisque les postes similaires y seraient déjà occupés.

Il lui serait encore impossible de trouver pareille activité eu égard à la crise actuelle.

Il aurait été forcé de créer une société **SOC5.)** BY **X.)** afin de pouvoir bénéficier de revenus professionnels et de satisfaire à ses engagements et charges personnels.

Néanmoins, la constitution d'une telle société, la recherche de clients et de contrats dans le respect des règles de non-concurrence édictées par **SOC1.)** nécessiteraient un certain temps et ne lui permettraient pas d'obtenir des revenus identiques à ceux qu'il touchait dans sa précédente position.

Suite aux sollicitations de la CSSF, il aurait conclu un contrat avec la CSSF d'août 2010 à décembre 2010.

Ainsi, en octobre 2010, le niveau de son salaire mensuel brut serait passé à 2.500 €.

Le niveau de ce salaire mensuel brut dépendrait également des contrats qu'il obtiendrait.

La société **SOC1.)** s'oppose à la demande en arguant que pour le cas où la Cour viendrait à la conclusion que les motifs ne seraient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat, il n'en resterait pas moins que M. **X.)** ne pourrait prétendre à l'octroi de dommages-intérêts pour préjudice matériel dans la mesure où les faits lui reprochés, et établis à suffisance de droit, auraient pu justifier un licenciement avec préavis alors qu'il ne ferait aucun doute que M. **X.)** aurait commis des fautes et aurait eu un comportement inacceptable. Or, suivant les principes généraux de la responsabilité civile, la victime d'un préjudice ne pourrait être indemnisée lorsqu'elle aurait été à l'origine du dommage.

La Cour ne saurait suivre ce raisonnement alors que l'employeur avait le libre choix entre un licenciement avec préavis et un licenciement avec effet immédiat.

En optant pour un licenciement avec effet immédiat déclaré abusif par la suite, il doit réparer le dommage subi par le salarié qui a été confronté du jour au lendemain à la perte de son poste de travail et de son revenu.

La société **SOC1.)** remarque que M. **X.)** « *n'apporte pas la moindre preuve quant à la réalité de ce préjudice, ni n'établit qu'il a tout mis en œuvre pour le limiter, ne versant aucune pièce de demande d'emploi et se limitant à faire valoir qu'il ne retrouvera pas d'emploi équivalent et qu'il a été forcé de créer une société personnelle sans même avoir tenté de postuler auprès des trois principaux concurrents de **SOC1.)** ».*

La situation de M. **X.)** depuis le licenciement du 30 juin 2010 n'étant pas instruite, il y a lieu à réouverture des débats pour permettre aux parties de s'expliquer de manière détaillée sur la revendication du montant de 1.815.000 €.

### **Le préjudice moral**

M. **X.)** réclame 453.750 € à titre de réparation de son préjudice moral.

La société **SOC1.)** conclut au rejet de toute réparation de ce chef en reprenant le moyen que M. **X.)** aurait contribué par son comportement au dommage causé.

La Cour renvoie aux développements faits ci-dessus à propos de l'indemnisation du dommage matériel pour rejeter ce moyen.

La Cour juge néanmoins que les préjudices moral et matériel subis à l'occasion d'un licenciement avec effet immédiat sont intimement liés de sorte qu'il y a lieu de surseoir à statuer sur le volet du préjudice moral dans l'attente d'avoir de plus amples renseignements sur le préjudice matériel.

### **La demande en réparation pour irrégularité formelle du licenciement**

Au vu des dispositions de l'article L.124-12 (3) du code du travail et comme le licenciement a été déclaré abusif, la Cour n'analysera pas les objections formulées par M. **X.)** à propos des prétendues irrégularités en relation avec l'entretien préalable.

### **L'appel incident : La demande reconventionnelle**

#### **Le manque à gagner**

La société **SOC1.)** réclame à M. **X.)** un montant de 141.568 € à titre de manque à gagner sur l'exercice 2010, ce chiffre correspondant à la différence entre le chiffre d'affaires dégagé par le département de M. **X.)** pour l'exercice 2009, soit 947.707 € et l'exercice 2010, soit 806.139 €, en soutenant à l'appui de sa demande que ce dernier aurait consacré son temps non pas au bénéfice de l'employeur mais plutôt à « *monter sa stratégie de harcèlement et à importuner et harceler ses collègues* ».

Les juges de première instance ont relevé à juste titre que la société **SOC1.)** restait en défaut d'établir la réalité du fait allégué, contesté par M. **X.)**.

A défaut de preuve de faits concrets commis par M. **X.)** et de la relation causale desdits faits avec la baissé alléguée, le jugement est à confirmer en ce qu'il a rejeté cette demande.

### **La demande en réparation du préjudice moral**

La société **SOC1.)** demande la condamnation de M. **X.)** à lui payer 100.000 € à titre de réparation du préjudice « *moral et réputationnel* » subi et expose à l'appui de sa demande que les faits commis par M. **X.)** relèveraient « *plutôt d'une entreprise de vengeance et d'une tentative de faire pression sur l'entreprise pour la pousser à faire droit aux prétentions exorbitantes de l'appelant* ».

Elle soutient avoir fait pendant de longs mois l'objet d'une campagne de dénigrement et de calomnie, M. **X.)** ayant cherché par tous les moyens à nuire à la société et à ternir son image et celle de ses dirigeants, en particulier de son

Managing Partner, que ce soit par le biais de contacts auprès de clients et employés de la firme, de déclarations à la presse ou encore de plainte auprès des responsables du réseau **SOC1.)** au niveau global.

La Cour note que la société **SOC1.)** reste d'abord en défaut de prouver un prétendu dommage moral et réputationnel subi. A supposer même qu'un tel dommage soit établi, elle ne prouve pas les prétendues démarches entreprises par M. **X.)** tendant à ternir son image et le lien causal entre le prétendu dommage et les prétendues fautes commises par celui-ci.

Il est vrai qu'elle verse plusieurs articles de presse dont un article du (...) du 13 août 2010 intitulé :

*« Et de trois départs au forceps. **X.)** est la nouvelle victime d'un retrait forcé du partenariat de **SOC1.)**. Limogeage plutôt controversé - Départs à la grosse pince »* et qui débute ainsi :

*« Trois départs, trois méthodes, trois personnalités et probablement aussi autant de drames personnels. La firme d'audit et de conseil **SOC1.)** a beau jeu de tenter de dédramatiser la portée des « sorties » de piste récentes de trois de ses associés (equity partners) - et non des moindres - du partenariat, comme si ces départs constituaient des événements « normaux » au sein d'une entreprise qui emploie quelque 2.000 personnes et compte une cinquantaine d'equity partners et autant d'associés « ordinaires ». La relégation d'un associé et les procédures d'exclusion (une première d'ailleurs dans l'histoire du réseau mondial de **SOC1.)**) de deux autres sortent toutefois de l'ordinaire men raison de la brutalité certaine avec laquelle ces sorties ont été organisées, du moins pour les deux exclusions dont le bien-fondé et la légalité ont été ou sont contestés devant les tribunaux. »* il parle du climat ne concerne non seulement en découle.

Ledit article de presse, qui certes traite par la suite du cas de M. **X.)**, parle aussi du cas de deux autres *Equity Partners* qui ont fait l'objet d'une mesure d'exclusion et traite donc d'une façon générale de « *procédés peu loyaux* » au sein de **SOC1.)**. Il n'est pas établi que ce soit M. **X.)** qui a fourni les renseignements à la presse.

Il est vrai que M. **X.)** a informé **SOC1.)** Global des faits. Or, au vu de l'issue de l'affaire, ceci ne saurait être qualifié de faute tendant à ternir l'image de **SOC1.)** Luxembourg.

La Cour ne constate ainsi, au vu du contexte global de l'affaire, aucune faute au sens de l'article L.121-7 du code du travail ni aucune violation de l'obligation de loyauté contractuelle telle qu'elle découle de l'article 1134 alinéa 3 du code civil, soit des bases légales invoquées par la société **SOC1.)** à l'appui de sa demande.

Il en suit qu'il y a lieu à confirmation du jugement pour autant que cette demande a été rejetée.

### **La procédure abusive et vexatoire**

La société **SOC1.)** réclame la condamnation de M. **X.)** au paiement d'un montant de 515.700 € à titre de réparation du préjudice subi pour procédure abusive et vexatoire, le montant réclamé correspondant « *au temps passé par le personnel de **SOC1.)** à travailler sur ce dossier plutôt que sur des dossiers facturables (1.719 heures x 300 €)* »

Aux termes de l'article 6-1 du code civil, tout acte ou tout fait qui excède manifestement, par l'intention de son auteur, par son objet ou par les circonstances dans lesquelles il est intervenu, l'exercice normal d'un droit, n'est pas protégé par la loi et engage la responsabilité de son auteur.

Il est cependant de principe que l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute que si elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Tel n'est pas le cas en l'espèce, tout salarié s'estimant injustement licencié, ayant le droit de s'adresser à la justice pour voir établir le caractère abusif de son licenciement.

A fortiori ne saurait-il y avoir abus de droit en l'espèce, la Cour ayant déclaré abusif le licenciement.

Il y a donc également lieu à confirmation en ce que ce volet de la demande reconventionnelle a été déclaré non fondé.

### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Mme Astrid MAAS, premier conseiller,

reçoit les appels principal et incident ;

dit non fondé l'appel incident ;

**confirme** le jugement en ce que la demande reconventionnelle a été rejetée dans ses trois volets ;

dit fondé l'appel principal :

**réformant :**

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat du 30 juin 2010 de M. **X.)** ;

condamne la société coopérative **SOC1.)** à payer à M. **X.)** une indemnité compensatoire de préavis de 94.920,36 € et une indemnité de départ de 47.460,18 €, ces deux montants avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande, 29 octobre 2010, jusqu'à solde ;

pour le surplus :

rouvre les débats sur tous les points non tranchés du litige et invite les parties à s'expliquer de manière détaillée sur la demande de dommages-intérêts à hauteur de 1.815.000 € ;

sursoit dans cette attente à statuer sur la réparation des préjudices matériel et moral subis ;

réserve tous autres droits et moyens des parties ainsi que les frais et dépens et les indemnités de procédure.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.