

Arrêt N° 51/17 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du six avril deux mille dix-sept

Numéros 39712 et 40570 du rôle.

Composition:

M. Serge THILL, premier conseiller, président;
Mme Agnès ZAGO, premier conseiller;
Mme Marie-Paule BISDORFF, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

I.)

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC.1.) COMMUNICATIONS S.A.R.L.,
établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil de
gérance,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN
d'Esch-sur-Alzette du 15 mars 2013,

comparaissant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant
à Luxembourg,

et:

M. X.), demeurant à L-(...),

intimé aux fins du prédit acte STEFFEN,

comparaissant par Maître François CAUTAERTS, assisté de Maître René
DIEDERICH, avocats à la Cour, demeurant à Luxembourg,

II.)

Entre:

M. X.), demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 2 août 2013,

comparaissant par Maître François CAUTAERTS, assisté de Maître René DIEDERICH, avocats à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1.) la société à responsabilité limitée SOC.1.) COMMUNICATIONS S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil de gérance,

2.) la société à responsabilité limitée SOC.1.) GLOBAL S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil de gérance,

3.) la société SOC.1.) MANAGEMENT LP, établie et ayant son siège social à c/o (...),

4.) la société SOC.1.) MANAGEMENT GP LTD, établie et ayant son siège social à c/o (...),

intimées aux fins du prédit acte TAPELLA,

comparaissant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le premier conseiller Serge THILL, chargé de faire rapport, tienne seul l'audience pour entendre les plaidoiries.

Le magistrat rapporteur a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral. Il a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Par jugement rendu en date du 22 février 2013, le tribunal du travail de Luxembourg avait rejeté le moyen d'irrecevabilité de la demande de **X.),** tiré du défaut de qualité dans le chef des défenderesses, dans la mesure où cette demande était dirigée contre la s. à r. l. **SOC.1.) GLOBAL,** la société en commandite « exempted limited partnership » **SOC.1.) MANAGEMENT LP** et la société **SOC.1.) MANAGEMENT GP Ltd.** Le licenciement avec effet immédiat

de **X.)** par la s. à r. l. **SOC.1.) COMMUNICATIONS** avait été déclaré abusif et cette dernière avait été condamnée au paiement de dommages-intérêts de 98.229,20.- € pour préjudice matériel et de 3.000.- € pour préjudice moral, d'une indemnité compensatoire de préavis de 78.583,36.- € et d'une indemnité de départ de 19.645,84.- €, ces sommes avec les intérêts au taux légal à partir du 11 août 2011. Le surplus de la demande du salarié avait été réservé.

Par exploit du 15 mars 2013, la s. à r. l. **SOC.1.) COMMUNICATIONS** a interjeté appel contre le jugement en question. Cette affaire a été enrôlée sous le numéro 39712.

Par jugement rendu en date du 7 juin 2013, le tribunal du travail de Luxembourg a dit que les demandes de **X.)** en paiement de dommages-intérêts pour cause de dol dans l'exécution du contrat de travail, de préjudice lié à la perte du bénéfice du plan de stock-options **SOC.2.)** et de tout préjudice fiscal pouvant survenir en liaison avec le litige dont il était saisi, étaient irrecevables pour constituer des demandes nouvelles. Les demandes du salarié en paiement d'une prime de rétention (« retention bonus ») et d'une prime semi-annuelle ont été déclarées non fondées et celle en indemnisation des stock-options **SOC.1.)** a été réservée en attendant la décision à intervenir en instance d'appel en rapport avec le jugement du 22 février 2013.

Par exploit du 2 août 2013, **X.)** a interjeté appel contre la décision du 7 juin 2013, qui lui avait été notifiée le 1^{er} juillet 2013. Cette affaire a été enrôlée sous le numéro 40570.

Par ordonnance du 19 novembre 2013 le juge de la mise en état a ordonné la jonction des deux rôles.

I. L'appel dirigé contre le jugement du 22 février 2013

X.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de cet appel en raison du fait qu'il n'a pas été dirigé contre la s. à r. l. **SOC.1.) GLOBAL**, la société en commandite « exempted limited partnership » **SOC.1.) MANAGEMENT LP** et la société **SOC.1.) MANAGEMENT GP Ltd**.

La s. à r. l. **SOC.1.) COMMUNICATIONS** n'ayant pas conclu contre l'une quelconque de ces trois parties en première instance, il n'était pas nécessaire de les intimer.

L'appel ayant par ailleurs été introduit dans la forme et endéans le délai prévus par la loi, il est recevable.

Au fond, il est constant en cause que par contrat daté du 9 octobre 2009, la s. à r. l. **SOC.1.) COMMUNICATIONS** avait engagé **X.)** en qualité de « Head of Tax ». Le contrat conclu prévoyait que l'ancienneté de services du salarié remontait au 8 novembre 2004 et qu'il toucherait une rémunération brute de 19.166,67.- € par mois.

Par lettre recommandée du 7 janvier 2011, **X.)** a été licencié avec effet immédiat.

La résiliation du contrat de travail a été motivée comme suit :

*« The last time you carried out any work for **SOC.1.) Communications** was on Monday, 3 January 2011. After this date you have neither showed up in the office, nor do we have any other evidence that you have worked for **SOC.1.) Communications** or fulfilled any duties for entities of the **SOC.1.)** group for which you hold a responsibility in your position as Head of Tax. Hence during the period from 4 January 2011 until the present day you have been absent from your workplace without providing a valid excuse or explanation, such behavior resulting in serious damage to our business.*

*Pursuant to your employment contract (article 4 and article 5) you are obligated to work an average of 40 hours per week during normal working hours between 9:00 and 18:00 at the registered address of **SOC.1.) Communications Luxembourg** or such address of **SOC.1.)** as deemed appropriate and mutually agreed.*

*Although we acknowledge that you may work at your home office, this does not give you the right to avoid communication with other staff of **SOC.1.) Communications** nor to refuse to be present in the office when the Company considers it necessary.*

*Since 3 January 2011 you have been contacted without success by several **SOC.1.)** employees who needed to talk to you about important Company business. You were also asked to attend meetings with your direct manager, **A.)**, on the following occasions and failed to do so:*

January 5th at 5.30 pm CET

January 6th at 9 am CET

January 6th at 10 am CET

January 6th at 5 pm CET

January 7th at 3 pm CET.

*These meeting requests were sent through our email system and several attempts were also made to reach you by **SOC.1.)** and on your mobile phone by Ms. **A.)**'s assistant.*

*On 5 January 2011 at 10:12 you and the other members of the board of directors of **SOC.1.) Technologies S.A.**, were contacted by Ms. **B.)** about an urgent matter in connection with a planned acquisition, whereby Ms. **B.)** asked for your review, consideration and signature to a circular resolution regarding the proposed acquisition of Qik, Inc.. You were asked to approve and return it with an electronic copy of your signature to Ms. **B.)** via e-mail (with original to follow by mail) no later than 5 January 2011, 5:00 pm CET, which was the*

*scheduled time for the meeting of the board of directors of **SOC.1.)** Global S. a r. l. related to the transaction. Ms. **B.)** expressly stated in her e-mail that you should reply to her if you were not able to meet the deadline for any reason. You are aware of the importance of such resolutions but you did not reply to the e-mail.*

*You were then asked by **A.)** herself, via an email dated 6 January 2011 at 00:06 am CET to return the document as soon as possible so that **SOC.1.)** could close and announce the deal on the planned schedule.*

*Subsequently, on 6 January 2011, you were contacted by various people over the phone and via e-mail in order to ask you to sign, or explain your reasons for not providing a signature, as **SOC.1.)** could not close the transaction without your signature.*

*An email was sent to you by the Executive Assistant to **A.)**, Mrs. **C.)**, on 6 January 2011 at 09:00 am CET to let you know expressly that she had tried to reach you over the phone without success to arrange a meeting with **A.)**. Ms. **A.)** sent further emails to you and **C.)** on 6 January at 9:01 am and at 11:00 am CET, marked "high importance". Despite these emails and phone calls, there has been no response from you.*

In your capacity as Head of Tax you are a very senior and high ranking employee. Your behavior, outlined above, is unacceptable and highly damaging for our business. You will understand that it has led to the Company completely losing trust in you.

Considering the above, due to your absence without a valid excuse, and the fact that you refused to perform work, we find ourselves constrained to terminate your employment contract with immediate effect, as under these conditions it is not possible for us to continue the employment relationship with you ».

Pour déclarer le licenciement abusif, les premiers juges ont considéré tout d'abord que les griefs de ne pas avoir été joignable et de ne pas avoir assisté à des réunions, n'avaient pas été formulés avec la précision requise.

*Ils ont dit ensuite que les problèmes rencontrés à propos de la signature de la convention d'acquisition Qik, n'avaient aucun rapport avec l'exécution du contrat de travail de **X.)**.*

Concernant le défaut de présence au bureau et l'absence de prestation de travail, ils ont estimé que ces manquements n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un congédiement avec effet immédiat.

La Cour ne partage pas cette approche.

Contrairement à ce qui a été retenu en première instance, aucun doute ne subsiste quant à la question de savoir si les dates des 5 janvier à 5.30 pm, 6 janvier à 9 am, 10 am et 5 pm et 7 janvier à 3 pm, mentionnées dans la lettre de licenciement, se rapportaient au moment de la convocation du salarié à des

réunions ou à celui auquel ces réunions devaient se tenir. La formulation « *you were asked to attend meetings on the following occasions and failed to do so* », vise le jour et l'heure de la réunion. Il ne porte pour le surplus pas à conséquence qu'il n'était pas dit s'il s'agissait de réunions physiques ou téléphoniques et quel en était l'objet.

Ce reproche a dès lors été libellé avec la précision nécessaire. Il en est de même de celui du défaut de réponse à des messages électroniques, datés en jour et heure, qui lui avaient été adressés par **A.)** et **C.)**.

S'il est par ailleurs exact que le contrat de travail conclu entre parties ne prévoyait pas expressément que dans l'exercice de ses fonctions **X.)** était appelé à siéger au sein d'organes directeurs d'entités faisant partie du groupe **SOC.1.)**, sa désignation en tant qu'administrateur de la S.A. **SOC.1.)** TECHNOLOGIES ne peut s'expliquer autrement que par sa qualité de salarié de la s. à r. l. **SOC.1.)** COMMUNICATIONS. La Cour tire cette conclusion notamment du fait qu'il ne résulte pas des éléments soumis à son appréciation que **X.)** ait eu un quelconque intérêt financier ou autre dans la S.A. **SOC.1.)** TECHNOLOGIES, qui aurait pu justifier sa présence au conseil d'administration de cette société, ou qu'il ait touché une rétribution particulière en contrepartie de l'exercice de son mandat social.

D'un autre côté l'analyse des messages électroniques versés en cause, de même que la lecture de l'attestation testimoniale de **C.)**, font apparaître qu'en date des 5 et 6 janvier 2011, tant **A.)**, que **C.)**, ont à plusieurs reprises signalé à **X.)** qu'elles désiraient entrer en contact avec lui.

Toutes ces initiatives sont restées sans suites de la part du salarié.

Dans la nuit du 5 au 6 janvier 2011 à 00:06 heures **A.)** lui a alors adressé le courrier électronique suivant :

*« As you are aware I and various folks have been trying to reach you during the day on various matters without success. Unfortunately, I was just made aware that one of the requests that you have not responded to is the request to provide a signature approving the transaction as a member of **SOC.1.)** Technologies Board. In view as things currently stand I understand we cannot close the transaction without this signature. Given the significance of this **E.)** contacted **F.)**, explained the situation and the significance – however, I understand that we will not receive a copy tonight and that you have confirmed that the earliest you will return it will be tomorrow. While I appreciate the lateness of the hour – we obviously would not have resorted to such a measure for an insignificant request. In view, I would ask that you return this document – copy attached as soon as possible so that we can potentially still close and announce the deal at CES on the planned schedule ».*

Le 6 janvier 2011 à 15:18 heures **X.)** répond en ces termes :

« Yes my wife mentioned that **SOC.1.)** called at midnight but provided no further details. Understandably she's a bit tired of **SOC.1.)** at this point ...

Here's where we are on "employment"

1. As you know, I was induced to join **SOC.1.)** because of the role as head of tax and other persuasive representations made by the Company.

2. An employee's "role" is an essential clause in any employment contract, and this is no exception in my case.

3. If **SOC.1.)** intends to re-assign me to a lower post (lower role in Tax Dept) without my consent, then this causes a constructive termination of employment.

4. When **SOC.1.)** took "substantial steps" to modify my contract, which it has done by its own admission, this caused a constructive termination of my employment.

5. In response to **SOC.1.)**'s actions (as far back as July 2010), I attempted in good faith to negotiate a mutual beneficial settlement.

6. First, I offered to discuss different acceptable employment roles within the Company. However, the Company refused to discuss any of my suggestions.

7. Second, when it became clear that the only option being offered to me was a demotion, I proposed a mutual termination of employment. However, **SOC.1.)** did not make an offer to provide me with severance or any other separation benefit.

8. Likewise, **SOC.1.)** has failed and steadfastly refuses to meet its notice obligations pursuant to Labour Code 121.7. This is **SOC.1.)**'s typical arrogance – believing it is somehow above having to comply with Luxembourg laws and regulations.

9. Despite all of the above, you continue to demand "full performance" from my side.

10. At this juncture, you have two options

a. Keep me as Head of Tax – just let me know and I will recommence full performance.

b. Meet your obligations arising from constructive termination / termination of employment under Luxembourg law.

In regards the document, I would be happy to sign, if it's something I can sign. Perhaps **D.)** can drop me a note... He seems like a decent guy ».

Dans ce message **X.)** fait l'aveu d'une démotivation de sa part. Il l'explique par l'existence de divergences entre parties quant à son futur rôle au sein de la société et par l'intransigeance de la s. à r. l. **SOC.1.)** COMMUNICATIONS.

La Cour comprend que l'intimé ait été déçu en raison du fait que son employeur envisageait de le remplacer par une autre personne et n'était pas disposé à céder à ses revendications dans le cadre d'une éventuelle cessation négociée du contrat de travail ayant lié les parties.

Ces circonstances n'autorisaient toutefois pas **X.)**, une personne hautement qualifiée, qui connaissait parfaitement la législation applicable, à afficher le comportement qui lui est reproché par l'appelante, comportement qui est documenté à suffisance de droit par les écrits, en ce compris le message électronique de l'intimé du 6 janvier 2011, auxquels il a été fait référence dans les développements qui précèdent.

Sous ce rapport c'est à tort que l'intimé se prévaut de la maxime « *nemo auditur propriam turpitudinem allegans* », la finalité de cet adage n'étant pas de permettre à un contractant de se faire justice à soi-même.

En sa qualité de détenteur du pouvoir de direction, et sous la seule réserve de ne pas enfreindre les contrats existants, l'employeur est libre de décider à qui il entend confier quelle responsabilité.

Dans la mesure où il estimait que la s. à r. I. **SOC.1.) COMMUNICATIONS** violait ses droits, il appartenait au salarié de faire trancher cette question par les juridictions compétentes en la matière et de solliciter, le cas échéant, l'allocation de dommages-intérêts substantiels.

En aucun cas il ne pouvait se livrer à une espèce de vengeance personnelle, consistant à ne travailler que comme bon lui semblait, tout en continuant à toucher l'intégralité de son salaire. Concernant plus particulièrement le projet d'acquisition de Qik, il lui aurait, compte tenu de son importance et de l'urgence de son traitement, particularités auxquelles son attention avait expressément été attirée, impérativement incombé d'exposer son point de vue et de faire part de ses éventuelles craintes ou objections, au lieu de se murer dans le silence.

C'était dans un esprit à connotation provocatrice, voire vexatoire qu'il s'était absenté du bureau pendant plusieurs jours sans laisser de nouvelles, qu'il ne répondait pas aux messages téléphoniques et électroniques qui lui étaient adressés et qu'il ne se prononçait pas à propos du dossier Qik. Toutes les explications qu'il fournit à l'heure actuelle à ce sujet sont des tentatives de justification tardives et vaines.

Sa façon d'agir, dont la gravité dépasse celle des agissements qu'il prête à la s. à r. I. **SOC.1.) COMMUNICATIONS**, qu'il qualifie lui-même d'inacceptables, a nécessairement perturbé les services de l'appelante et risquait de lui causer un préjudice financier considérable. De ce chef, le salarié a fait perdre toute confiance à son employeur, ce qui rendait immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail.

Par réformation de la décision attaquée il convient partant de retenir que le licenciement avec effet immédiat de **X.)** était justifié et par voie de conséquence

il est à débouter de l'ensemble des revendications financières formulées à ce propos, et la s. à r. l. **SOC.1.) COMMUNICATIONS** à décharger des condamnations afférentes prononcées à son encontre.

II. L'appel dirigé contre le jugement du 7 juin 2013

1. Le volet des stock-options **SOC.1.)**

Les parties intimées soulèvent l'irrecevabilité des demandes contenues dans l'acte d'appel dans la mesure où elles sont dirigées contre la société en commandite « exempted limited partnership » **SOC.1.) MANAGEMENT LP** et la société **SOC.1.) MANAGEMENT GP Ltd**.

Elles concluent encore à l'irrecevabilité de l'appel pour autant que le volet des stock-options **SOC.1.)** est concerné.

Il est à noter que les demandes visant la société en commandite « exempted limited partnership » **SOC.1.) MANAGEMENT LP** et la société **SOC.1.) MANAGEMENT GP Ltd** n'ont trait qu'à l'indemnisation des stock-options **SOC.1.)**.

Ce volet ayant été réservé par le tribunal du travail, de sorte qu'une décision à ce propos n'est pas encore intervenue, il convient de faire droit au moyen opposé. Une évocation de cette partie du litige n'est partant pas concevable.

2. Les dommages-intérêts

En cours d'instance, et pour le cas où il ne serait pas fait droit à sa demande relative aux stock-options **SOC.1.), X.)** avait sollicité l'allocation de dommages-intérêts pour cause de dol dans l'exécution du contrat de travail et préjudice lié à la perte du bénéfice du plan de stock-options **SOC.2.)**. Il avait en outre demandé acte qu'il se réservait le droit de requérir l'indemnisation de tout préjudice fiscal susceptible de lui accroître en liaison avec le litige.

Ces demandes ont été déclarées irrecevables par le tribunal du travail.

L'article 53 du nouveau Code de procédure civile prévoit que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant.

Des prétentions formelles en rapport avec un éventuel préjudice fiscal n'ayant pas été émises par **X.)**, ce dernier s'étant uniquement réservé le droit de le faire, le tribunal du travail n'avait pas à se prononcer à ce sujet.

Par ailleurs, un lien suffisant au sens du prédit texte n'existe ni si la modification des prétentions originaires entraîne un tel changement du fondement matériel,

c'est-à-dire des faits invoqués, qu'elle introduit un litige entièrement différent, ni si elle se solde par un changement de l'objet matériel.

En l'occurrence la demande initiale de **X.)** tendait, sur base d'un stock option plan du 17 décembre 2009 et d'un stock option grant agreement du 19 avril 2010, à se voir délivrer un certificat représentatif de propriété d'actions **SOC.1.)**, sinon à se voir indemniser de ce chef.

La demande en paiement de dommages-intérêts pour cause de dol prend sa source dans une prétendue inexécution fautive du contrat de travail ayant existé entre **X.)** et la s. à r. l. **SOC.1.) COMMUNICATIONS**, et celle en indemnisation de la perte du bénéfice du plan de stock-options **SOC.2.)** concerne des titres autres que ceux de **SOC.1.)**.

Le fondement matériel (pour ce qui est des dommages-intérêts pour cause de dol) et l'objet (pour ce qui est des titres **SOC.2.)**) de ces demandes diffèrent partant fondamentalement de ceux dont il était question dans la requête introductive d'instance, et par voie de conséquence c'est à juste titre qu'elles ont été déclarées irrecevables par les premiers juges.

3. Le « retention bonus »

Avant de rejoindre la s. à r. l. **SOC.1.) COMMUNICATIONS**, **X.)** avait été au service d'**SOC.2.)** en qualité de « managing director » et « head of taxation » de PayPal (cf. à ce sujet la requête déposée auprès du tribunal du travail).

Au moment de la cession à la s. à r. l. **SPRINGBOARD GROUP**, actuellement la s. à r. l. **SOC.1.) GLOBAL**, des parts qu'**SOC.2.)** détenait dans la s. à r. l. **SOC.1.) LUXEMBOURG HOLDINGS**, la création d'un « bonus plan » avait été décidée.

Dans ce contexte une lettre explicative, détaillant les conditions d'octroi d'un bonus, avait été adressée aux bénéficiaires potentiels.

Ce courrier prévoyait notamment que « *employees who started with **SOC.1.)** after June 1, 2009 will not be eligible for payment* ».

En raison du fait que le contrat avec **X.)** n'avait été conclu que le 9 octobre 2009, ce dernier avait été exclu du bénéfice du plan, raisonnement que les premiers juges ont approuvé.

L'appelant critique cette solution en se prévalant de la circonstance que sa date d'ancienneté devrait être considérée comme déterminante.

Cette argumentation n'est cependant pas fondée.

Le « bonus plan » servait à récompenser la fidélité des salariés, non pas d'**SOC.2.)** ou de PayPal, mais de **SOC.1.)**, en les incitant, d'une part, à ne pas quitter l'entreprise dans l'immédiat, et en honorant, d'autre part, les services

qu'ils lui avaient d'ores et déjà rendus depuis un certain temps et au minimum depuis le 1^{er} juin 2009.

Pour cette raison ce n'était pas, tel que **X.)** le soutient, sa date d'ancienneté, qui avait été fixée sans considération du moment à partir duquel des prestations avaient été accomplies au profit de **SOC.1.)**, mais celle de sa prise de fonctions effective auprès de cette entreprise, qui devait prévaloir.

Celle-ci se situant après le 1^{er} juin 2009, et plus précisément au 9 octobre 2009, jour de la signature du nouveau contrat, c'est à bon droit que les revendications de l'appelant en rapport avec le « bonus plan » ont été rejetées.

4. Le bonus du second semestre 2010

L'article 7 b du contrat de travail du 9 octobre 2009 prévoit ce qui suit :

*« You will be eligible to participate in the discretionary **SOC.1.) Bonus Plan**. Your participation and eligibility to receive a payout will be determined in accordance with the express terms of the **SOC.1.) Bonus Plan**, which may be amended from time to time. Your percentage target under the current **SOC.1.) Bonus Plan** will be at a maximum 30 % of your annual salary ».*

Les « 2010 **SOC.1.) Bonus Plan Rules** » précisent :

« To be eligible to receive the H2 Semi-Annual bonus [c'est-à-dire celui se rapportant au deuxième semestre de l'exercice 2010], employees must be continuously employed from the first business day of the fourth quarter (i.e. October 1) through to the bonus payout date ».

Suivant renseignements fournis en cause le paiement du bonus relatif au deuxième semestre de l'année 2010 est intervenu en février 2011, soit à un moment où **X.)** ne faisait plus partie des effectifs de la s. à r. l. **SOC.1.) COMMUNICATIONS**.

En déboutant le salarié de sa demande en paiement du bonus semi-annuel de la deuxième moitié de l'exercice 2010, les premiers juges ont partant correctement apprécié les éléments de la cause.

Sous ce rapport, c'est à tort que l'appelant fait valoir que les règles en matière de bonus qui étaient en vigueur chez **SOC.2.)** devraient lui être appliquées en vertu des dispositions de l'article 11.1 de l'accord de cession des parts de la s. à r. l. **SOC.1.) LUXEMBOURG HOLDINGS**, qui sont de la teneur suivante :

« The Buyer agrees with the Sellers that the employees of the Group Companies, so long as they continue employment with the Group Companies following Completion at the relevant time ("Continuing Employees"), shall, for a period of one year following the Completion Date, be entitled to receive :

(a) base pay and target cash bonus opportunities similar but no less favorable in the aggregate than the base pay and target cash bonus opportunities to which they were entitled immediately prior to the date of this Agreement ; and

(b) ... ».

Compte tenu en effet du fait que **X.)** avait conclu un contrat de travail avec la s. à r. l. **SOC.1.) COMMUNICATIONS** dans lequel la problématique du bonus était spécialement réglée, et ce aussi bien en ce qui concerne les modalités d'attribution que le montant, il ne tombait pas dans le cercle des bénéficiaires des dispositions spécifiques prévues par l'accord de cession de parts.

Il n'y avait pas non plus stipulation d'une condition potestative de la part de **SOC.1.)**, la question de savoir si **X.)** serait encore au service de la s. à r. l. **SOC.1.) COMMUNICATIONS** à la date de paiement du bonus ayant dépendu non seulement de la volonté de l'employeur, mais tout aussi bien de celle du salarié.

Enfin, au vu de la solution à retenir dans le cadre de l'appel dirigé contre le jugement du 22 février 2013, l'argument de **X.)** que ses droits au bonus auraient été lésés en raison d'un licenciement abusif, tombe également à faux.

5. La production de pièces supplémentaires

La Cour disposant des pièces nécessaires pour trancher le litige, il n'y a pas lieu d'ordonner à la s. à r. l. **SOC.1.) COMMUNICATIONS** et à la s. à r. l. **SOC.1.) GLOBAL** de produire des documents supplémentaires.

6. Les indemnités de procédure

La s. à r. l. **SOC.1.) COMMUNICATIONS** sollicite une indemnité de procédure de 20.000.- € pour chaque instance. **X.)** réclame 175.000.- € pour la première instance et 100.000.- € pour la procédure d'appel à ce titre.

Le litige n'ayant pas été vidé définitivement en première instance, c'est à juste titre que le tribunal du travail a réservé les demandes présentées sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Aucune des parties n'ayant justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à charge de chacune d'elles l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens qu'elles ont dû exposer en appel, elles sont à débouter toutes les deux de leur requête se rapportant à cette instance.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Serge THILL, premier conseiller,

dit l'appel de la s. à r. l. **SOC.1.) COMMUNICATIONS** recevable,

le dit fondé,

réformant

dit que le licenciement de **X.)** du 7 janvier 2011 est régulier,

décharge la s. à r. l. **SOC.1.)** COMMUNICATIONS des condamnations en principal et intérêts prononcées à son encontre,

dit l'appel de **X.)** irrecevable dans la mesure où le volet des stock-options **SOC.1.)** est concerné,

dit qu'en l'absence de demande formelle en indemnisation d'un préjudice fiscal, aucun problème de recevabilité ne se posait et n'était à examiner par le tribunal du travail,

confirme le jugement du 7 juin 2013 pour le surplus,

déboute la s. à r. l. **SOC.1.)** COMMUNICATIONS et **X.)** de leurs requêtes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne **X.)** aux dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Christian JUNGERS, avocat constitué.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Serge THILL, premier conseiller, président, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.