

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°8/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze janvier deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2019-00804 du rôle

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre,
MAGISTRAT2.), premier conseiller,
MAGISTRAT3.), premier conseiller,
GREFFIER1.), greffier.

Entre

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le n° B NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant HUISSIER DE JUSTICE1.), en remplacement de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE2.) d'Esch-sur-Alzette, du 29 juillet 2019,

comparant par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) à la Cour, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.) représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour,

et

1) PERSONNE1.), demeurant en ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

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

intimé aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître AVOCAT3.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 12 décembre 2013, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 2 août 2013 prononcé à son encontre, pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer certains montants au titre de préjudices matériel et moral, d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité de départ, de bonus, de remboursement des frais de voyage et d'indemnité compensatoire pour congés non pris. PERSONNE1.) a encore conclu à voir condamner SOCIETE1.) à lui délivrer l'attestation patronale ainsi qu'un certificat de travail en bonne et due forme, et à se voir allouer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Par jugement du 24 novembre 2015, le tribunal du travail a ordonné la comparution personnelle des parties qui s'est tenue les 22 et 25 janvier 2016.

Par jugement du 3 mai 2016, le tribunal du travail s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître de l'affaire.

Par arrêt du 16 novembre 2017, la Cour d'appel, par réformation dudit jugement, a dit que le tribunal du travail était compétent matériellement pour connaître de la demande de PERSONNE1.), et a renvoyé l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal du travail, autrement composé.

A l'audience des plaidoiries devant le tribunal du travail du 6 mai 2019, PERSONNE1.) a modifié, respectivement complété ses demandes initiales comme suit :

- Indemnisation du préjudice matériel : 46.941,85 euros
- Indemnisation du préjudice moral : 15.000 euros
- Indemnité compensatoire de préavis : 43.972,50 euros
- Indemnité de départ : 14.657,50 euros
- Bonus pour l'année 2012 : 240.000 euros, sinon, à titre subsidiaire, 140.000 euros
- Bonus pour l'année 2013 : 84.000 euros
- Remboursement des frais de voyage : 4.320,60 euros
- Indemnité compensatoire pour congés non pris : 5.930,40 euros
- Indemnité de procédure : 3.000 euros.

SOCIETE1.) a conclu au rejet des demandes de PERSONNE1.) et a demandé reconventionnellement la condamnation de ce dernier à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG (ci-après l'ETAT), pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a demandé acte qu'il requérait, conformément aux conclusions qu'il avait déjà développées à l'audience du 20 octobre 2015, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la partie mal fondée à lui rembourser le montant de 23.003,15 euros au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.) pour la période du 25 septembre 2013 au 25 mars 2014, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Par jugement du 12 juin 2019, le tribunal du travail

- a déclaré abusif le licenciement intervenu le 2 août 2013,
- a dit fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant réclamé de 14.657,50 euros et d'une indemnité compensatoire de préavis à hauteur du montant de 24.255,51 euros, en indemnisation du préjudice matériel à hauteur du montant de 11.371,34 euros, en paiement d'un bonus pour l'année 2012 à hauteur du montant de 140.000 euros et d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à hauteur du montant de 169,45 euros,
- a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnisation pour préjudice moral, d'un bonus pour l'année 2013, et en remboursement des frais de voyage.
- Le tribunal a, partant,
- condamné SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 190.453,80 euros avec les intérêts légaux à compter du 12 décembre 2013 jusqu'à solde,

- condamné SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) dans le délai de quinze jours à compter de la notification du jugement, l'attestation patronale et un certificat de travail en bonne et due forme.
- condamné SOCIETE1.) à payer à L'ETAT la somme réclamée de 23.003,15 euros avec les intérêts légaux à compter du 20 octobre 2015, date de la demande en justice, jusqu'à solde,
- condamné SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500 euros à titre d'une indemnité de procédure, et
- rejeté la demande reconventionnelle de SOCIETE1.) en paiement d'une telle indemnité.

De ce jugement, SOCIETE1.) a régulièrement interjeté appel suivant acte d'huissier de justice du 29 juillet 2019.

SOCIETE1.) conclut, aux termes de ses conclusions récapitulatives, en substance, par réformation du jugement entrepris, à voir dire que les motifs du licenciement avec effet immédiat sont suffisamment réels et graves et que le licenciement est justifié, à se voir décharger de toutes les condamnations prononcées à son encontre en première instance et à se voir allouer une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance.

A titre subsidiaire, elle formule des offres de preuve par témoins.

A titre plus subsidiaire, elle demande à voir réduire le montant réclamé par PERSONNE1.) au titre de préjudice matériel et sollicite la compensation judiciaire entre créances réciproques éventuelles, en faisant état d'une décision suédoise.

Elle conclut finalement à l'octroi d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.), en interjetant appel incident, conclut, aux termes de ses conclusions récapitulatives, en substance, à voir faire droit à ses demandes en condamnation de SOCIETE1.) à lui payer les montants de 46.941,85 euros et 15.000 euros au titre de préjudice matériel et moral, 84.000 euros au titre de bonus pour l'année 2013, 4.320,60 euros au titre de remboursement des frais de voyage et 5.930,40 euros au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris. Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT conclut, en ordre principal, à voir condamner SOCIETE1.) au règlement du montant de 23.003,15 euros avancé par elle au titre d'indemnités de chômage, outre les intérêts, et, en ordre subsidiaire, condamner PERSONNE1.) au prédit montant en cas de réformation du jugement de 1^{ière} instance quant à la justification du licenciement.

Remarque préliminaire

Par bulletins du magistrat de la mise en état du 10 novembre 2021, en ce qui concerne PERSONNE1.), et des 6 janvier, 16 février et 23 mars 2022 en ce qui concerne SOCIETE1.), les parties ont été invitées à déposer des conclusions récapitulatives.

Les conclusions récapitulatives déposées par Maître AVOCAT2.) datent du 4 janvier 2022, celles de Maître AVOCAT1.) ont été déposées le 30 mars 2022.

Il importe de préciser qu'une partie n'est pas en droit de simplement renvoyer à des écritures précédentes, étant donné que les conclusions récapitulatives sont, ou à tout le moins devraient être une œuvre de synthèse et doivent se suffire à elles-mêmes (Jurisclasseur, Procédure civile, fasc. 1000-10, numéros 56-64, édition numérique, mise à jour 15 septembre 2022). Les conclusions récapitulatives se substituent à l'acte d'appel. Etant des conclusions de synthèse, elles ont pour objet de réunir l'ensemble des moyens présentés dans les écritures précédentes, dont notamment l'acte d'appel qui vaut conclusions.

L'article 586 du Nouveau Code de procédure civile, dans sa version applicable avant l'entrée en vigueur de la loi du 16 septembre 2021, est de la teneur suivante: « *Les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions de la partie et les moyens sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée. L'avocat ou les avocats d'une ou plusieurs parties peuvent être invités à récapituler les moyens qui auraient été successivement présentés. Les moyens qui ne sont pas récapitulés sont regardés comme abandonnés. La partie qui sans énoncer de nouveaux moyens, demande la confirmation du jugement est réputée s'en approprier les motifs* ».

Il convient partant de toiser les moyens contenus dans les conclusions récapitulatives respectives, étant précisé que les moyens non réitérés dans lesdites conclusions récapitulatives sont censés irrémédiablement abandonnés au regard des dispositions précitées (en ce sens, Cour d'appel, 20 décembre 2017, n° 41196).

I. Quant au caractère justifié ou abusif du licenciement avec effet immédiat

Les motifs du licenciement ayant été reproduits au jugement entrepris, la Cour y renvoie.

PERSONNE1.) réitère son moyen tiré de l'imprécision des motifs de la lettre de licenciement. Il conteste par ailleurs le caractère réel, sérieux et grave des motifs y énoncés.

SOCIETE1.) se réfère à la motivation de la juridiction de première instance en ce qu'elle a retenu que les motifs répondent à la condition de précision requise par la loi. Ce serait néanmoins à tort que le tribunal a retenu que ces motifs n'étaient ni réels et sérieux ni d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,
- 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés. (dans le même sens, Cour d'appel, 18 juin 2015, n°39779).

Pour justifier un licenciement avec effet immédiat, la cause invoquée doit revêtir une gravité telle qu'elle rend immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation de la relation de travail.

L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (dans ce sens Cass., 12 novembre 1992, n°30/92).

C'est à bon escient que la juridiction de première instance a relevé qu'il résulte de la lettre de licenciement que SOCIETE1.) fait grief à PERSONNE1.) d'avoir :

1. menti à PERSONNE2.) lors de la négociation de son contrat de travail pour obtenir un salaire plus élevé,
2. donné de fausses informations au Conseil de gérance sur l'état d'avancement d'une ligne de production en Allemagne en vue d'obtenir un bonus et afin de se voir accorder un prêt personnel de la part de PERSONNE2.) en attente du paiement de ce bonus,
3. fait de la rétention d'informations et ne pas avoir communiqué sur le suivi de plusieurs projets,

4. développé des projets personnels potentiellement concurrentiels pour la société SOCIETE1.) parallèlement à ses activités dans le cadre de sa relation de travail,
5. avoir été absent de manière injustifiée à compter du 19 juillet 2013, aucune demande de congé n'ayant été approuvée.

- Quant à la précision des motifs

Concernant le reproche sous le point 1., la Cour constate que, contrairement à l'argumentation de PERSONNE1.), la lettre de licenciement ne devait pas impérativement préciser par quel moyen SOCIETE1.) a eu connaissance du prétendu défaut de sincérité de PERSONNE1.). La Cour en retient que ce reproche est énoncé de manière à suffire aux exigences de précision requises par la loi.

Concernant le reproche énoncé sous le point 2., ayant trait au prétendu comportement de PERSONNE1.) en relation avec l'octroi d'une prime, ce dernier estime qu'il ne remplit pas la condition de précision requise par la loi. PERSONNE1.) donne en outre à considérer que la prime prévue au contrat de travail constituait une partie de sa rémunération fixe, que le paiement de la prime n'était pas tributaire de la ligne de production en Allemagne, dont il n'aurait d'ailleurs pas été responsable et a fortiori pas responsable ni des retards pris par la société allemande SOCIETE3.), partenaire de SOCIETE1.), ni des prétendus problèmes de qualité, qui ne seraient pas précisés, ni d'une prétendue perte financière en résultant, qui ne serait aucunement établie. Il conteste en outre d'avoir fait des promesses quant à l'opérabilité de la ligne de production en Allemagne.

SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) était responsable de la ligne de production installée en Allemagne, qu'il aurait été convenu qu'une prime serait éventuellement versée à PERSONNE1.), à la discrétion de SOCIETE1.), à condition que la ligne de production des emballages en Allemagne atteigne une capacité de production de 24.800.000 unités par an au moins en décembre 2011, que cet objectif n'aurait pas été atteint en janvier 2012 et que PERSONNE1.) aurait informé SOCIETE1.) que la ligne serait rapidement opérationnelle afin d'obtenir un bonus, promesse qui aurait été répétée de mois en mois.

Ainsi, le Conseil de gérance aurait envisagé en janvier 2012 de verser une prime à PERSONNE1.) pour l'année 2012 de 140.000 euros, payable en l'année 2013, toujours à la discrétion de SOCIETE1.), à condition que ces objectifs soient atteints par PERSONNE1.). Or la production n'aurait commencé qu'au printemps 2013 avec des problèmes de qualité et avec une capacité de 40 % inférieure à la capacité de production initialement attendue.

Sur base de ces « fausses informations », PERSONNE1.) aurait en outre réussi à convaincre PERSONNE2.) à lui consentir un prêt personnel.

Tel que le fait plaider à bon droit PERSONNE1.), l'appelante omet de préciser *les* prétendues informations erronées ou fausses, parlant au pluriel mais en ne se référant qu'à une seule information erronée, à savoir la promesse que « *the line would work soon* », « *which you kept promising month after month* ».

Il aurait appartenu à SOCIETE1.) de retracer l'échange entre parties à ce sujet. Or SOCIETE1.), en se contentant de reprocher à PERSONNE1.) d'être, suite à la décision du Conseil de gérance en janvier 2012 ayant proposé à payer à PERSONNE1.) un bonus de 140.000 euros pour l'année 2012, venu voir « *regularly* » PERSONNE2.) pour réclamer le paiement de la prime, en arguant que les objectifs étaient « *almost achieved* », omet de relever tant la cadence de ces prétendues interventions de PERSONNE1.) auprès de PERSONNE2.) que les termes mêmes de ces échanges, la notion de « *almost achieved* » manquant elle-même de précision ne renseignant notamment pas de date limite qui aurait été fixée. Le reproche que PERSONNE1.) aurait argué que les objectifs étaient quasiment atteints et le reproche que 350.000 unités produites auraient présenté des problèmes de qualité, sans autres précisions sur la nature et les raisons des prétendus problèmes de qualité, ne permettent pas à PERSONNE1.) de fournir la contre-preuve des reproches ainsi articulés. De même, l'affirmation que PERSONNE1.) ait « *deliberately provided wrong information (i.e. that the goal was almost met)* » manque également de précision en ce qui concerne la teneur des prétendues fausses informations, outre la promesse que l'objectif soit « *quasiment atteint* ».

D'ailleurs, tel que l'a relevé PERSONNE1.) et la juridiction de première instance, la décision du Conseil de gérance ayant proposé de payer à PERSONNE1.) une prime de 140.000 euros pour l'année 2012 a été prise en janvier 2012 déjà, tandis que PERSONNE1.) a été engagé suivant contrat conclu le 1^{er} février 2012 avec effet au 1^{er} janvier 2012. Tel que l'a encore relevé PERSONNE1.), la question se pose ce qui lui est finalement reproché, le défaut d'avoir atteint un objectif, - sachant que selon SOCIETE1.) l'opérabilité de la ligne de production en Allemagne avec une certaine capacité de production aurait déjà dû être atteinte en décembre 2011, donc avant la signature du contrat de travail avec stipulation des primes -, des problèmes de qualité de production, cependant non autrement précisés, le fait d'avoir tenté d'obtenir le paiement de la prime pour l'année 2012 par des prétendues promesses vagues et répétées, ou le fait d'avoir fourni de fausses informations, non précisées non plus.

La Cour en retient que les griefs ainsi formulés sous le point 2, concernant le bonus, ne satisfont pas au caractère de précision exigé par la loi.

Les pièces versées et l'offre de preuve par témoins, en ce qu'elles tendent à établir les faits libellés dans la lettre de congédiement sous le point 2 sont à rejeter, étant donné qu'elles ne sauraient valoir comme précisions complémentaires admissibles dans la mesure où la faculté offerte à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés dans la lettre de licenciement avec effet immédiat, ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs.

La possibilité de *compléter* les précisions fournies ne saurait suppléer une absence de précision originaire des motifs de la lettre de notification de la résiliation immédiate du contrat de travail. C'est au vu de la lettre de licenciement que le salarié prend la décision d'agir ou non en justice pour voir déclarer abusif le licenciement, ses prévisions légitimes par rapport aux chances d'aboutir par une telle action seraient faussées si l'employeur était admis à réparer a posteriori les imperfections d'une telle lettre.

En d'autres termes, la question de l'admissibilité des précisions complémentaires ne se pose que si les motifs du licenciement avec effet immédiat ont été énoncés avec suffisamment de précision dans la lettre de licenciement.

Tel n'étant pas le cas en l'espèce en ce qui concerne le reproche sous 2.

Le reproche sous 3., en ce qu'il concerne « my client's customer SOCIETE4.) », manque également de précisions en ce qu'il évoque que PERSONNE1.) ait fait des rapports, de manière occasionnelle, à SOCIETE4.), et que PERSONNE2.) ait demandé à PERSONNE1.) de l'inviter aux réunions avec les fournisseurs et les partenaires de développement et d'être tenu en copie de ces échanges, sans précision aucune quant aux dates, moyens, voire circonstances de ces prétendues demandes de PERSONNE2.) adressées à PERSONNE1.).

De même, l'affirmation qu'en août 2012 déjà, il aurait été convenu que PERSONNE1.) devait faire des rapports mensuels et que le client SOCIETE4.) devait être tenu au courant des méthodes de production manque de précision tant en ce qui concerne les circonstances de temps et de lieu ainsi que le moyen par lequel un tel engagement de PERSONNE1.) aurait été convenu.

PERSONNE1.) n'ayant, par ce manque de précisions, pas été mis en mesure d'apprécier, quant à ce motif, l'opportunité d'une action en justice, ni mis en mesure de rapporter, le cas échéant, la preuve contraire, ces faits tels que libellés ne répondent pas au critère de précision exigé par la loi, ne permettant pas à PERSONNE1.) d'apprécier le caractère réel, sérieux et grave du motif invoqué.

Les pièces versées et l'offre de preuve par témoins, en ce qu'elles tendent à établir les faits libellés dans la lettre de congédiement sous le point 3., en ce qui concerne le client SOCIETE4.), sont à rejeter, étant donné qu'elles ne sauraient valoir comme précisions complémentaires admissibles dans la mesure où la faculté offerte à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés dans la lettre de licenciement avec effet immédiat, ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs.

Pour le surplus des reproches, c'est à bon droit que le tribunal a relevé que l'identité, respectivement, les dénominations des personnes physiques ou morales impliquées sont indiquées, que les dates permettant de situer les faits dans le temps et de suivre leurs chronologies sont également fournies, et que le courrier de congédiement explique les raisons pour lesquelles SOCIETE1.) estime que lesdits faits sont graves et ont rendu impossible la poursuite de la relation de travail.

Il y a partant lieu de suivre, pour ces reproches, le tribunal en ce qu'il a retenu que la lettre de licenciement du 2 août 2013 satisfait à l'exigence de précision posée par le Code du travail et la jurisprudence en la matière, étant rappelé que les reproches sous 2. relatifs au bonus et sous 3. relatifs au client SOCIETE4.) manquent de précision.

- Quant au caractère réel, sérieux et grave des motifs

Pour ce qui est du reproche libellé sous 1. « *Fraudulent behavior* », la Cour constate tout d'abord que les faits y relevés ont trait à une relation contractuelle entre PERSONNE1.) et une société de droit suédois, « the swedish entity », faisant partie, selon les explications de l'appelante, du groupe SOCIETE1.) PAK. Si ces faits sont énoncés avec suffisamment de précision, il n'en reste pas moins que le caractère grave de ces faits susceptible de justifier un licenciement avec effet immédiat fait défaut.

Tel que l'a analysé en effet à juste titre le tribunal, SOCIETE1.) ne saurait sérieusement reprocher à PERSONNE1.) d'avoir « cheated », au cours des négociations de sa rémunération, au sujet de l'existence d'une offre d'emploi concurrente, étant donné que si les informations quant à la rémunération offerte par un concurrent, en l'occurrence la

société américaine SOCIETE5.) LLC, devaient avoir été déterminantes pour SOCIETE1.), il lui aurait appartenu de s'informer elle-même à ce sujet ou de demander à PERSONNE1.) d'établir son affirmation quant à une rémunération élevée proposée par le concurrent nommément désigné. Dans ces circonstances, le reproche fait à PERSONNE1.) d'avoir « menti » à cet égard, - d'ailleurs formellement contesté par ce dernier qui explique que la rémunération proposée par le concurrent incluait un salaire fixe ainsi qu'un bonus conséquent, information qu'il aurait donnée à SOCIETE1.) -, à le supposer établi, ne remplit pas les caractères grave justifiant un licenciement pour faute grave.

Il s'ensuit que l'offre de preuve en ce qu'elle porte sur le reproche libellé sous 1. est à rejeter pour défaut de pertinence.

S'agissant du reproche sous 2. en relation avec un prêt personnel accordé par PERSONNE2.) à PERSONNE1.), c'est à bon droit et par des motifs que la Cour adopte que le tribunal a retenu que ledit prêt est étranger à la relation de travail ayant lié les parties.

L'offre de preuve y relative manque dès lors également de pertinence.

Concernant le reproche énoncé sous 3., négligence, manque de communication et d'informations, PERSONNE1.) conteste la réalité de ce troisième grief en affirmant qu'il a régulièrement écrit des rapports d'activités et qu'il communiquait tant avec son employeur qu'avec les clients de celui-ci par courriels sur les avancées des projets. Il ressortirait des pièces 13 à 15 et 21 à 26 qu'il ait régulièrement écrit des rapports d'activité qu'il aurait communiqués à SOCIETE1.).

PERSONNE1.) conteste par ailleurs l'affirmation suivant laquelle son ancien employeur lui aurait fait des reproches au sujet d'un manque de communication en août 2012 déjà. Il ne résulterait d'ailleurs pas des procès-verbaux des réunions du Conseil de gérance des 3 avril 2012, 5 octobre 2012 et 27 février 2013 (pièces 3, 4 et 5 de SOCIETE1.)) qu'un manque d'information ou de communication ait été déploré.

Par ailleurs, PERSONNE2.) aurait lui-même reconnu lors de la comparution personnelle des parties qu'il était en contact étroit avec PERSONNE1.) et qu'ils communiquaient beaucoup ensemble. Le reproche aurait en fait été formulé pour la première fois qu'en juillet 2013, soit 2 semaines avant le licenciement et, très vraisemblablement, en vue de celui-ci.

Dans sa lettre de congédiement, SOCIETE1.) relève d'avoir, par e-mail du 15 juillet 2013, demandé à PERSONNE1.) de lui communiquer l'intégralité des documents concernant les résines pour films que

PERSONNE1.) avait présentés au client SOCIETE6.) et de lui fournir des explications sur la solution envisagée afin de pouvoir poursuivre les projets en cas d'absence de PERSONNE1.). Elle affirme encore que ni elle ni son client ne seraient en mesure d'exploiter les travaux réalisés par PERSONNE1.) et d'avoir demandé à ce dernier de lui fournir un rapport expliquant de manière détaillée comment il « avait passé son temps ainsi que ses résultats dans les travaux de recherche ». SOCIETE1.) relève encore que suite à son e-mail du 19 juillet 2013 rappelant à PERSONNE1.) ses demandes, ce dernier n'aurait pas réagi et ne lui aurait fourni ni documentation, ni rapport « reporting » des projets en cours.

SOCIETE1.) conteste que les documents versés par PERSONNE1.) en pièces 13 à 15 et 21 à 26 lui aient été transmis. Ce serait à tort que le tribunal a retenu que le reproche est contredit par les déclarations de PERSONNE2.) faites lors de la comparution personnelle des parties, étant donné que la comparution aurait porté sur la question du lien de subordination de PERSONNE1.) et non sur la question de savoir si ce dernier devait rendre compte de l'avancement des projets et s'il avait remis des rapports mensuels. D'ailleurs, la relation de confiance entre parties aurait été ébranlée par les informations irréalistes données par PERSONNE1.) sur les délais de retard de la ligne de production en Allemagne.

La Cour constate que le procès-verbal du Conseil de gérance, du 13 août 2012, versé en pièce 30 de SOCIETE1.), énonce les noms des signataires mais ne porte pas de signatures, tandis que les autres procès-verbaux du Conseil de gérance versés en pièces 2-5 par SOCIETE1.), datées des 3 avril et 5 octobre 2012 ainsi que du 27 février 2013 comportent des paraphes et les signatures des membres présents. Le procès-verbal du 13 août 2012 ne précise en outre pas sous quelle forme PERSONNE1.) devait produire des rapports mensuels concernant l'avancement et les obstacles de ses activités. Même à admettre une valeur probante audit document non signé, il n'en reste pas moins que les procès-verbaux du Conseil de gérance des 5 octobre 2012 et du 27 février 2013, postérieurs à celui du 13 août 2012, ne mentionnent pas de manque de communication ou d'information ou de remise de rapports de la part de PERSONNE1.). Il résulte en outre des pièces 39 à 59 versés par PERSONNE1.) que ce dernier a tenu informés par courriels SOCIETE1.) ainsi que les clients.

Force est par ailleurs de constater que les courriels de PERSONNE2.) des 15 et 19 juillet 2013, invoqués par SOCIETE1.) dans sa lettre de congédiement, ont été rédigés deux semaines avant le licenciement de PERSONNE1.) et à une époque où ce dernier allait partir en congés, SOCIETE1.) affirmant, dans son offre de preuve, avoir été informé le 12 juillet 2013 du départ en congé de PERSONNE1.).

Si dans son courriel du 22 juillet 2013, SOCIETE1.) a encore réclamé la production de rapports mensuels, la Cour constate que ledit courriel ne précise pas par quels moyens PERSONNE1.) aurait été invité à produire de tels rapports.

L'affirmation de SOCIETE1.) qu'elle aurait vainement tenté d'obtenir de tels rapports est en outre contredite par ses propres déclarations faites lors de la comparution personnelle des parties, SOCIETE1.) y ayant été représentée par PERSONNE2.).

A ce sujet, la Cour se réfère aux paragraphes y relatifs, reproduits au jugement entrepris, dont il résulte, notamment, que PERSONNE2.) et PERSONNE1.) communiquaient beaucoup entre eux et se tenaient mutuellement informés, que la société faisait confiance à PERSONNE1.) pour son domaine d'activité, qu'ils ont eu des contacts fréquents et se donnaient des feed-back mutuels et que la nature des échanges ne consistait pas dans un vrai reporting.

S'il est certes vrai que la comparution des parties a été ordonnée afin de toiser en premier lieu la question de l'existence d'un lien de subordination, les déclarations fournies par les parties respectives sont prises en considération dans le cadre global du litige en matière du droit de travail qui oppose les parties.

Tel que l'a encore relevé à juste titre le tribunal, à aucun moment, PERSONNE2.) n'a mentionné, lors de la comparution personnelle, qu'il aurait été exigé de PERSONNE1.) qu'il remette des rapports mensuels et qu'il aurait reçu plusieurs rappels à ce sujet. PERSONNE2.) ne soutient pas non plus, comme cela est pourtant offert en preuve, qu'il aurait demandé à plusieurs reprises à PERSONNE1.) de le convier aux réunions avec des fournisseurs ou des partenaires et de le mettre en copie des courriels échangés avec ceux-ci. C'est la tendance contraire qui se dégage de ses déclarations, de sorte que l'offre de preuve est également à écarter sur ce point, pour être d'ores et déjà contredite par les éléments soumis, dont la comparution des parties.

C'est partant à bon droit que le tribunal a retenu que SOCIETE1.) reste en défaut de prouver la réalité du troisième grief qu'elle énonce dans la lettre de congédiement.

° Concernant le quatrième motif, le prétendu développement par PERSONNE1.) de projets personnels, ce dernier réfute avoir développé pour son compte ou celui d'une société lui appartenant des activités concurrentielles à celles de SOCIETE1.), et cette dernière n'établirait pas que tel aurait été le cas.

PERSONNE1.) admet avoir entretenu des relations avec de nombreux contacts, dont PERSONNE3.) et reconnaît avoir demandé des renseignements à la société SOCIETE7.) pour un ami en Thaïlande, mais il conteste avoir touché des royalties pour ce service d'ami. Il ne serait aucunement démontré qu'il y ait eu une transaction et qu'il ait perçu un paiement quelconque.

En ce qui concerne le projet Nano, PERSONNE1.) conteste qu'il aurait négocié un projet sans disposer d'un mandat, tel ne serait d'ailleurs pas prouvé et serait démenti par les déclarations de SOCIETE1.) lors de la comparution personnelle des parties. Concernant la société SOCIETE8.), il n'aurait plus donné des informations à ce sujet à un moment donné, car le projet n'aurait pas prospéré. Un premier accord de confidentialité aurait été conclu, le projet n'ayant pas été poursuivi, un deuxième accord de confidentialité n'aurait pas été signé.

SOCIETE1.) aurait d'ailleurs toujours eu accès aux courriels de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) se réfère encore à la comparution personnelle des parties, lors de laquelle SOCIETE1.) aurait déclaré que PERSONNE1.) « avait un large réseau » et qu'elle « ne demandait pas s'il était autorisé à l'utiliser ou non, car cela faisait partie de son expertise : il était naturel qu'il ait recours à son réseau ». PERSONNE1.) donne en outre à considérer que s'il avait voulu développer une activité concurrente par rapport à celle de son employeur, il aurait pris le soin de cacher ses agissements et n'aurait pas communiqué avec ses contacts par le biais de sa boîte électronique professionnelle à laquelle son employeur aurait eu accès.

SOCIETE1.), de son côté, évoque des échanges de courriers électroniques qui démontreraient que PERSONNE1.) ait été en contact avec PERSONNE3.) au mois d'août 2012, qu'il ait demandé à la société SOCIETE7.) de lui communiquer des prix destinés à un ami en Thaïlande, qu'il ait négocié un projet Nano sans disposer d'un mandat ou autre autorisation à cet effet, et qu'il ait été en contact avec un dénommé PERSONNE4.) de la société SOCIETE8.) pour « discuter des affaires sous couvert d'un accord de confidentialité, ce dont SOCIETE1.) n'était pas au courant, et que fin août 2013, soit moins d'un mois avant le licenciement, Monsieur PERSONNE4.) a été en contact avec PERSONNE1.) en sa nouvelle qualité de managing director de sa nouvelle société SOCIETE9.) GmbH ».

Il résulterait de la comparution personnelle des parties que SOCIETE1.) ne savait pas quels étaient les contacts de PERSONNE1.) et quels étaient les résultats des discussions avec ses contacts. SOCIETE1.) n'aurait aucune trace de ses contacts. Elle conteste avoir eu accès aux courriels de PERSONNE1.) et d'avoir été

au courant du réseau de contacts de ce dernier qui n'aurait pas dévoilé les noms de ses personnes de contact.

La Cour constate tout d'abord que SOCIETE1.) se réfère à des échanges de courriels en renvoyant à des pièces, sans développer et expliciter autrement les reproches articulés sous le point 4. de sa lettre de congédiement, et sans critiquer plus particulièrement les développements du tribunal à ce sujet.

Tel que l'a retenu à bon droit le tribunal, par des motifs exhaustifs que la Cour adopte, en relevant les déclarations de PERSONNE2.) lors de la comparution des parties qui y a déclaré notamment que « Monsieur PERSONNE1.) avait un large réseau et il ne nous demandait pas s'il était autorisé à l'utiliser ou non, car cela faisait partie de son expertise : il était naturel qu'il ait recours à son réseau ». Or, s'il était naturel que PERSONNE1.) ait eu recours à son réseau et si ce réseau était considéré comme une partie de l'intérêt de s'assurer les services de PERSONNE1.), il devait également être permis à celui-ci de communiquer avec les personnes qui constituent ce réseau et d'entretenir ce réseau en rendant des services et en échangeant des informations.

Le tribunal a relevé en outre à bon escient que la lettre de licenciement indique certes que « ces actes sont susceptibles de concurrencer les activités commerciales de mon mandant », mais il n'est pas indiqué en quoi les divers contacts, que SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir eus, soient concrètement susceptibles de représenter une concurrence pour SOCIETE1.).

Aucun élément soumis ne prouve que PERSONNE1.) ait touché des « royalties », et dans la mesure où SOCIETE1.) n'explique pas comment les témoins dont elle propose l'audition auraient pu avoir connaissance d'une transaction dans ce sens, l'offre de preuve n'est pas pertinente à cet égard non plus.

La Cour se rallie encore aux motifs de la juridiction de première instance, qu'elle adopte, en ce qui concerne le projet Nano et la société SOCIETE8.). C'est ainsi à juste titre que le tribunal a retenu que le grief formulé à l'encontre de PERSONNE1.) n'est pas établi à suffisance et qu'il a rejeté l'offre de preuve, en relevant que le dénommé PERSONNE4.) ne figure pas parmi les témoins dont l'audition est proposée, ni en première instance ni en instance d'appel, et qu'il n'est pas précisé dans quelle mesure les personnes proposées comme témoins aient personnellement connaissance des faits relatifs au projet Nano avec la société SOCIETE8.).

Il s'ensuit que SOCIETE1.) reste également en défaut d'établir la réalité du reproche formulé sous 4. dans la lettre de licenciement.

Concernant le motif sous le point 5., « *Your unjustified absence* », SOCIETE1.) fait valoir qu'il résulterait des courriers électroniques entre PERSONNE2.) et PERSONNE1.) des 18 et 22 juillet 2013, que la demande de ce dernier de prendre des congés à compter du 19 juillet 2013 pour une période de quatre semaines n'aurait pas été validée. PERSONNE1.) n'aurait pas travaillé au cours de cette période.

SOCIETE1.) se prévaut de plusieurs arrêts de la Cour d'appel, dont ceux du 8 octobre 2015 et du 24 novembre 2011, ayant retenu qu' « à défaut de refus explicite de la part de l'employeur la demande de congés pouvait être considérée comme acceptée, ne saurait être admise », et qu' « il appartient au salarié de rapporter la preuve d'avoir obtenu l'autorisation qui justifie son absence au travail ».

PERSONNE1.) se réfère aux motifs dégagés par la juridiction de première instance.

C'est à bon droit, et par des motifs que la Cour fait siens, que le tribunal a relevé qu'aucun élément du dossier ne permet de constater que lorsque PERSONNE1.) a annoncé son départ en congé, - que ce soit le 4 juillet 2013, SOCIETE1.) ayant demandé suivant e-mail du 3 juillet 2013 à « *everybody* » dont PERSONNE1.), de fournir jusqu'au lendemain sa « *holiday period* », ou, selon SOCIETE1.), le 12 juillet 2013 -, que PERSONNE2.) s'y serait opposé, aucune opposition d'un autre responsable n'étant établie non plus.

PERSONNE2.) a écrit dans un courriel du 19 juillet 2013 que « [...] Je note que vous décidez de prendre quatre semaines de congé au beau milieu des projets SOCIETE6.) et SOCIETE4.)/LSG sans en avoir parlé auparavant. C'est une longue période d'absence. Comme vous le savez, mon soutien vous est acquis, mais partir en vacances maintenant, sans avoir fait de rapport ne se fait pas [...] ».

Ce courriel exprime certes une certaine désapprobation, mais les termes employés et notamment la formule « mon soutien vous est acquis » ne dénote pas un refus. S'il est évident que ce courriel ne saurait valoir « accord ou validation » non plus, force est de constater que lors de la comparution des parties, PERSONNE2.) a déclaré qu'il n'existait pas de procédure d'approbation des congés et il a ajouté « *je ne pouvais ni accepter, ni refuser ces congés* » et « *je lui ai seulement indiqué que le moment pour les prendre n'était pas opportun* ».

La question de l'existence d'une demande formelle de congés, ni celle d'une approbation ou désapprobation y afférente, ne se posent dès lors pas dans les circonstances particulières de l'espèce. Il n'est

partant pas établi que PERSONNE1.) ait commis un acte d'insubordination en partant en congé sans avoir obtenu l'approbation de son employeur, une procédure d'approbation des congés n'ayant pas existé. Il ne saurait lui être reproché non plus d'avoir été absent sans justification pendant dix jours alors qu'il avait clairement indiqué qu'il partait en congé.

Les jurisprudences citées par SOCIETE1.) ne sont pas transposables en tant que tels, dans la mesure où, en l'espèce, une procédure concernant les congés n'existait pas.

L'argumentation de SOCIETE1.) tendant à voir admettre les déclarations de PERSONNE2.) faites lors de la comparution personnelle des parties que dans le seul cadre de la question de la compétence matérielle des juridictions du travail, ne saurait valoir. Tel qu'évoqué ci-avant, les déclarations de SOCIETE1.), par l'intermédiaire de PERSONNE2.), sont à analyser dans le contexte global du litige entre parties.

Au vu des développements qui précèdent, l'offre de preuve par témoins est à rejeter pour défaut de pertinence.

Il s'ensuit que le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.).

II. Quant aux revendications indemnitaires

PERSONNE1.), suivant appel incident, demande, par réformation, à voir fixer son préjudice matériel au montant de 46.941,85 euros en fixant la période de référence à douze mois, le montant réclamé correspondant à la perte de salaire couvrant la période d'août 2013 à juillet 2014.

Il fait valoir qu'il n'avait pas retrouvé d'emploi pendant plusieurs mois, malgré de nombreuses demandes y afférentes, lesquelles pour des raisons de confidentialité il ne saurait produire en cause. Dans son domaine d'activité très spécialisé, les emplois seraient rares. Ayant perçu des indemnités de chômage mensuels inférieurs à son salaire mensuel brut touché auprès de SOCIETE1.), il aurait subi une perte de revenus mensuelle de 4.042,59 euros à partir du mois de septembre 2013. Depuis le mois d'avril 2014, il travaillerait en tant qu'indépendant en percevant un salaire mensuel de 4.500 euros.

SOCIETE1.), tout en s'opposant à tout paiement, ne présente pas de critiques concrètes en ce qui concerne l'indemnité de départ et l'indemnité compensatoire de préavis. Concernant le préjudice matériel, SOCIETE1.) conclut à voir débouter PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel en faisant valoir

que dans l'hypothèse où le licenciement devait être déclaré abusif, PERSONNE1.) percevrait déjà une indemnité compensatoire de préavis à hauteur de six mois et une indemnité de départ à hauteur de deux mois de salaire, et que dès lors le préjudice matériel serait d'ores et déjà réparé par l'allocation de ces indemnités.

L'appelante relève en outre que PERSONNE1.) n'établit pas avoir effectués des efforts nécessaires et des recherches sérieuses pour trouver un nouvel emploi, ne produisant aucun élément pour la période du 2 août 2013 au mois de novembre 2013, soit pendant les trois premiers mois et demi suivant le licenciement. Elle conteste l'argument de PERSONNE1.) tiré de la confidentialité pour ne pas verser ses prétendues demandes d'emploi suite au licenciement.

Elle conclut au rejet de toutes les pièces rédigées en suédois.

L'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

L'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement présente un caractère forfaitaire et elle ne se confond pas avec l'indemnité destinée à réparer le préjudice matériel, ainsi que le prescrit l'article L.124-6, alinéa 2 du Code du travail. Il n'en demeure cependant pas moins que l'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un substitut de salaire. Sa finalité est de procurer au salarié licencié des ressources financières suffisantes sous la forme d'un substitut de salaire, en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Du montant redû en principe par l'employeur au titre de l'indemnité de préavis, il y a lieu de déduire les indemnités de chômage et les revenus perçus par le salarié pendant cette période. En effet, dans la mesure où une partie de la perte de revenus du salarié est compensée par l'octroi d'indemnités de chômage, ces montants sont à déduire de l'indemnité de préavis à laquelle le salarié a droit en principe, faute de quoi le salarié toucherait un montant plus élevé de ce qu'il percevrait en cas de maintien des relations de travail (dans le même sens, Cour d'appel, 10 décembre 2020, CAL-2019-00540).

Il s'ensuit qu'il y a lieu de déduire le montant de 23.003,15 euros perçues par PERSONNE1.) au titre d'indemnités de chômage pendant la période de six mois, soit (6 x 7.328,75) - 23.003,15 euros = 20.969,95 euros.

Concernant la demande en indemnisation d'un préjudice matériel à hauteur de 46.941,85 euros, sinon à hauteur de 11.371,34 euros, la Cour retient, - eu égard à la qualification professionnelle et à l'âge de PERSONNE1.) au moment du licenciement, à la situation sur le marché de l'emploi et au milieu d'activité concerné -, une période de référence de six mois, c'est-à-dire une période ayant dû suffire à permettre à PERSONNE1.) de trouver un emploi à peu près équivalent et pendant laquelle la perte de revenus subie a été en relation causale directe avec son licenciement abusif. Cette période étant couverte par l'indemnité de préavis, la demande en réparation d'un préjudice matériel est non fondée.

Il y a partant lieu de réformer le jugement entrepris sur ce point.

Concernant le préjudice moral, PERSONNE1.) demande, par réformation, à se voir allouer le montant de 15.000 euros. Eu égard aux soucis et tracas causés par la perte de son emploi, son âge et le domaine d'activité très spécialisé de son travail, ce montant serait justifié.

SOCIETE1.) conteste l'existence de tout dommage moral subi par PERSONNE1.) en se référant aux motifs dégagés par la juridiction de première instance.

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Tel que l'a relevé à juste titre le tribunal, PERSONNE1.) ne fait pas valoir un préjudice moral particulier et ne justifie pas les prétendus tracas subis. Il s'y ajoute que la relation de travail effective a été de courte durée, 1,5 ans, et qu'il a bénéficié de la prise en compte d'une longue ancienneté théorique dans le cadre du calcul des indemnités de départ et de préavis.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal a débouté PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral.

Le jugement est à confirmer à cet égard.

Concernant les bonus des années 2012 et 2013, SOCIETE1.) conclut à la réformation du jugement en ce qu'il l'a condamné au paiement du montant de 140.000 euros au titre de bonus pour l'année 2012 et réitère ses arguments tels que présentés en première instance.

SOCIETE1.) fait valoir que le contrat de travail prévoit expressément que le paiement d'un bonus est discrétionnaire. Par ailleurs, les objectifs conditionnant le paiement d'un bonus n'auraient pas été atteints, la ligne de production en Allemagne n'aurait pas eu le rendement escompté dans les délais impartis et aurait au contraire entraîné des pertes financières pour la société. Tant la clause du contrat de travail que les diverses résolutions du Conseil de gérance indiqueraient de manière univoque que le paiement d'une prime était laissé à l'entière discrétion de SOCIETE1.).

SOCIETE1.) conteste l'affirmation de PERSONNE1.) suivant laquelle la prime prévue dans le contrat de travail constituerait en réalité une partie de sa rémunération fixe, elle dénie toute force probante aux tableaux Excel versés par PERSONNE1.) à l'appui de cette affirmation et conteste le contenu du procès-verbal de la réunion du Conseil de gérance du 5 janvier 2012, ce procès-verbal n'étant pas signé. Elle critique le tribunal en ce qu'il a retenu que seule la date du paiement de la prime est à la discrétion de l'employeur. Il s'agirait en réalité, dans un premier temps, de déterminer la fourchette de bonus potentiels pour les années 2012 et 2013, puis d'une réduction du bonus potentiel maximal pour l'année 2012, bonus conditionné à des résultats obtenus sur la ligne de production en Allemagne, les résultats restant à apprécier par le Conseil de gérance.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement déféré en ce qui concerne le bonus pour l'année 2012 et à la réformation en ce qui concerne le bonus pour l'année 2013 en réclamant de ce chef le montant de 84.000 euros. Il insiste à relever que le bonus fait partie de la rémunération et se réfère au procès-verbal du Conseil de gérance du 5 janvier 2012. Ce ne serait pas le paiement de la prime qui serait discrétionnaire, mais uniquement le montant exact ainsi que la date du paiement.

Il se prévaut des tableaux Excel qui auraient été établis par PERSONNE2.). Le paiement de la prime pour l'année 2012 aurait encore été confirmé lors de la réunion du Conseil de gérance du 5 octobre 2012.

La Cour constate que l'article 7.1 du contrat de travail est libellé comme suit :

« 7.1 The Employee may receive a discretionary year-end bonus, to be determined annually by the board of directors of the Company, and reflecting, among other things, the Employee's performance and the degree of achievement of the agreed target

7.2 The Company and the Employee explicitly agree that any bonus or gratifications or any fringe benefits granted by the Company on an exceptional occasion or at a certain point in time, does not involve any future obligation on the part of the Company, nor can it be considered as a vested right for the Employee and shall not form part of the Employee's remuneration, but shall always retain their discretionary character and be revocable at any time even if it has occurred repeatedly ».

Il résulte des éléments fournis en cause que le Conseil de gérance de SOCIETE1.) a pris plusieurs décisions en ce qui concerne le paiement du bonus prévu par le contrat de travail conclu avec PERSONNE1.).

Ainsi, lors de la réunion du Conseil de gérance du 5 janvier 2012, il a été décidé que :

« The Board DECIDED to hire FO as an employee of the Company and grant him a monthly gross salary of EUR 7,150.00, reimburse his travel expenses and other work-related costs and grant him a gross bonus amounting to EUR 240,000.00-EUR 340,000.00 for the year 2012 (to be paid out in 2013 at the discretion of the Company) and fix annual gross bonuses for the subsequent years to EUR 84,000.00-EUR 184,000.00 (payable at the discretion of the Company) ».

S'il est vrai que le procès-verbal de cette réunion versé par PERSONNE1.) en pièce 9 n'est pas signé, il y a lieu de constater que dans un courrier du 5 octobre 2012 de SOCIETE1.), signé par les deux gérants PERSONNE5.) et PERSONNE2.), il est fait référence de manière explicite à cette réunion du Conseil de gérance du 5 janvier 2012, de sorte qu'il y a lieu de tenir compte dudit procès-verbal y relatif.

Il s'ajoute que lors de la réunion du Conseil de gérance du 5 octobre 2012, il a été décidé, entre autres, ce qui suit :

« PERSONNE2.) mentioned that the bonus for 2012 for PERSONNE1.) that had been discussed during the board meeting on 5 January needed to be reviewed by the Board. Considering the fact that the production line in Germany should have been ready in December 2011 and would only be finalized for use in October 2012 at the earliest, PERSONNE2.) proposed a reduction of the 2012 bonus. The delay had also caused significant extra costs for the Company. The Board decided to propose a bonus for 2012 amounting to EUR 140 000 to be paid out in 2013 at the discretion of the Company. A confirmation letter was issued to PERSONNE1.) at the meeting. Any potential additional bonus for 2012 would be discussed by the Board during January 2013 and would be based on the result

of the last quarter of 2012. PERSONNE1.) did not participate in the decision ».

Finalemment, SOCIETE1.) a adressé à PERSONNE1.) en date du 5 octobre 2012 dans le cadre de la réunion du Conseil de gérance du même jour, un courrier rédigé dans les termes suivants :

*« Dear PERSONNE1.),
We hereby propose a reduction of your bonus payment as per the suggestion of the board on the board meeting held on January 2012. Please note that according the employment agreement article 7.1 the bonus is discretionary and should reflect the performance during the year.*

Considering the fact that the production line in Germany should have been ready in December 2011 and will only be finalized for use in October 2012 at the earliest, as well as the fact that the delay had caused significant extra costs during the year, we propose as bonus for 2012 amounting to EUR 140 000 to be paid out in 2013 at the discretion of Torus Pak Research and Development. »

Suivant ce courrier du 5 octobre 2012 - par ailleurs qualifié de « confirmation letter » dans la résolution 4 du procès-verbal de la réunion du Conseil de gérance du 5 octobre 2012 -, la société s'est engagée à l'égard de PERSONNE1.) à lui payer un bonus d'au moins 140.000 euros pour l'année 2012. Certes, elle prend soin d'indiquer la mention « at the discretion of the Torus Pak Research and Development », mais eu égard aux termes de la lettre et à son existence même, cette réserve ne vise pas le principe du paiement du bonus pour 2012, ni le montant minimal, mais seulement le moment du paiement à intervenir en 2013. Il s'y ajoute que le Conseil de gérance, dans sa réunion du 5 octobre 2012, avait par ailleurs relevé que « any potentiel additionnal bonus for 2012 » serait discuté en janvier 2013, et ce sur base des résultats des trois derniers mois de 2012.

Il s'ensuit que pour l'année 2012, PERSONNE1.) est en droit d'exiger de SOCIETE1.) qu'elle exécute l'engagement pris dans le courrier du 5 octobre 2012 et qu'elle lui verse le montant de 140.000 euros à titre de bonus pour l'année 2012.

En revanche, aucun élément soumis ne permet de constater que pour l'année 2013, SOCIETE1.) se serait engagée à l'égard de PERSONNE1.) au paiement d'un bonus.

Le jugement déferé est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un bonus pour l'année

2013 fondée à hauteur de 140.000 euros et en ce qu'il a débouté ce dernier de sa demande en paiement d'un bonus pour l'année 2013.

Concernant l'indemnité de congés non pris, SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris quant à ce point.

PERSONNE1.) sollicite, par réformation, paiement du montant de 5.930,40 euros, en faisant valoir qu'il aurait disposé de 17,5 jours de congé non pris au moment de son licenciement, soit 17 jours pour l'année 2012, et une ½ journée pour l'année 2013. Il ne formule pas de critique concrète à l'encontre des motifs de la juridiction de première instance quant à ce volet.

C'est à bon droit, et par des motifs que la Cour adopte, que le tribunal a retenu que la demande de PERSONNE1.) est fondée à hauteur du montant de 169,44 euros pour une demi-journée de congé non prise.

Concernant la demande en remboursement de frais de voyage, PERSONNE1.) conclut, par réformation du jugement déféré, à la condamnation de SOCIETE1.) à lui payer le montant de 4.320,60 euros au titre de remboursement des frais de voyage couvrant les mois de mai, juin et juillet 2013. Malgré promesses, SOCIETE1.) ne lui aurait pas remboursé les nombreuses factures liées à l'exécution de son travail (hôtel, avion, aliments...).

SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement en se référant aux motifs dégagés par la juridiction de première instance. Elle conteste avoir donné son accord en vue du remboursement du montant réclamé, et affirme avoir sollicité de la part de PERSONNE1.) des rapports détaillés concernant ses activités, rapports que ce dernier n'aurait pas présentés. L'échange d'emails du 10 juin 2013 n'établirait aucune reconnaissance de SOCIETE1.) concernant les frais réclamés. Par ailleurs, les tableaux versés par PERSONNE1.) n'auraient pas été approuvés par elle ni même lui soumis.

C'est à juste titre, et par des motifs corrects que la Cour fait siens, que le tribunal a retenu, qu'à défaut pour PERSONNE1.) de produire les documents qu'il a établis en relation avec les autres mois pour lesquels il a obtenu le remboursement des frais, de manière à pouvoir vérifier si par le passé SOCIETE1.) n'exigeait pas plus de détails et d'indications que celles fournies pour les frais litigieux des mois de mai, juin et juillet 2013, la demande en remboursement de ces frais est non fondée.

Le jugement est encore à confirmer sur ce point.

Concernant les demandes en allocation d'indemnités de procédure et les frais et dépens, c'est à bon droit, et par une motivation que la Cour

adopte, que le tribunal a débouté SOCIETE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, qu'il a alloué à PERSONNE1.) une telle indemnité de 1.500 euros, ce montant étant adéquat, et qu'il a condamné SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance.

La condition de l'iniquité n'étant pas remplie, les demandes respectives des parties en octroi d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont à rejeter.

Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que l'appel principal est partiellement fondé et que l'appel incident n'est pas fondé.

III. Quant à la demande en compensation entre créances réciproques

SOCIETE1.) explique que suivant contrat intitulé « Transfer Agreement », la société de droit suédois SOCIETE10.) AB, actuellement en faillite, aurait transféré la créance dont elle serait titulaire contre l'intimé à l'appelante. Elle disposerait d'une créance certaine, liquide et exigible envers l'intimé dûment constaté par un jugement rendu le 30 janvier 2015 par le Stockholms Tingstatts, sous le numéro d'affaire NUMERO3.) d'un montant de 70.000 euros avec les intérêts de retard au taux EURIBOR 12M+0,5 % depuis le 5 avril 2013 jusqu'à solde.

PERSONNE1.) fait valoir que le « Transfer Agreement » ne porte pas de signature et qu'une traduction de la décision suédoise n'est pas produite en cause.

La Cour constate que SOCIETE1.) ne produit en effet pas de traduction, dans l'une des langues officielles du Grand-Duché de Luxembourg ou en langue anglaise, de la décision suédoise précitée.

Dans ces circonstances, et nonobstant toute autre considération, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande en compensation judiciaire des créances réciproques éventuelles.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident de PERSONNE1.) non fondé,

dit l'appel de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) partiellement fondé,

réformant,

dit la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée à hauteur de 20.969,35 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 20.969,35 euros euros, avec les intérêts légaux à partir du 12 décembre 2013, jusqu'à solde,

dit la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un préjudice matériel non fondé,

décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de la condamnation au paiement du montant de 11.371,34 euros en indemnisation d'un préjudice matériel,

confirme le jugement déféré pour le surplus, pour autant qu'il a été entrepris,

déboute la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande en compensation judiciaire de créances réciproques,

déboute les parties respectives de leurs demandes en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour moitié aux parties respectives avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) à la Cour s.à r.l., représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, et de Maître AVOCAT2.), sur leurs affirmations de droit.