

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°1/21 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du sept janvier deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2019-00419 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.

Entre:

PERSONNE1.), demeurant à B-(...),

appellant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 5 avril 2019,

comparant par Maître Carmen RIMONDINI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit acte REYTER,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, représentée aux fins de la présente instance par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 10 novembre 2000, PERSONNE1.) (ci-après « le salarié ») a été engagé à partir du 1^{er} décembre 2000 par la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) (ci-après « l'employeur ») en qualité d'« *Imaging Administrator* », avec reprise de l'ancienneté à partir du 25 septembre 2000.

Par courrier lui ayant été remis en mains propres le 24 juillet 2015, il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement qui a eu lieu le 28 juillet 2015.

Par courrier recommandé du 4 août 2015, il a été licencié moyennant le préavis légal de six mois ayant débuté le 15 août 2015 et s'étant achevé le 14 février 2016, avec dispense de prester le préavis.

Suite à sa demande par courrier recommandé du 14 août 2015, l'employeur lui a communiqué les motifs du licenciement par courrier recommandé du 18 septembre 2015, ceux-ci tenant au fait que le salarié aurait délibérément saboté trois macros utilisées dans le cadre de l'activité professionnelle normale de la « *Transfer Agency Team* ».

Suivant courrier recommandé de son organisation syndicale du 5 octobre 2015, le salarié a contesté le licenciement intervenu à son égard.

Par requête déposée au greffe le 9 septembre 2016, le salarié a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer irrégulier et abusif son licenciement avec préavis et pour l'entendre condamner à lui payer le montant de 22.999,98 euros, réduit par la suite à 10.258,55 euros, au titre du préjudice matériel et le montant de 20.000 euros au titre du préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration du taux de l'intérêt légal de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du jugement à intervenir.

Il a en outre sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par jugement rendu le 8 février 2019, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec préavis du 4 août 2015 et déclaré non fondée la demande en indemnisation des préjudices matériel et moral. Le salarié a été débouté de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et condamné à payer à

l'employeur une indemnité de procédure de 1.000 euros. Finalement, le salarié a été condamné à tous les frais et dépens de l'instance, y compris les frais de traduction de la lettre de motivation.

Pour statuer ainsi, le tribunal a retenu que le salarié a volontairement rendu inutilisables et ensuite supprimé, respectivement désactivé, du fichier commun utilisé par l'équipe « *CESC* » les macros d'ouverture de comptes-clients dans le dessein de nuire à son employeur pour se venger de la mauvaise note reçue lors de l'entretien d'évaluation du 18 juin 2015, avec la circonstance aggravante qu'il a veillé à ne pas être personnellement affecté dans son travail en ayant, préalablement à la modification des macros, sauvegardé une version opérationnelle de ces macros dans un fichier informatique personnel non accessible aux autres membres de l'équipe, et qu'il a menti aux enquêteurs dans le cadre de l'enquête interne menée par la « *SOCIETE1.) Investigation's Team* », de sorte qu'il a commis un manquement très grave à son obligation de loyauté à laquelle il était tenu envers son employeur, ébranlant nécessairement la confiance de celui-ci en son salarié et rendant dès lors impossible la poursuite de la relation de travail.

Par exploit d'huissier du 5 avril 2019, le salarié a régulièrement interjeté appel contre le prédit jugement qui lui a été notifié le 12 février 2019 à son domicile en Belgique. Il demande à la Cour, par réformation, de déclarer le licenciement du 4 août 2015 abusif, de le décharger de toute condamnation et de condamner l'employeur au paiement des montants de 10.398,45 euros bruts à titre d'indemnisation du préjudice matériel et de 20.000 euros à titre de préjudice moral, ces montants avec les intérêts légaux à partir de la requête du 9 septembre 2016 jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, il formule une offre de preuve par l'audition de témoins et à titre encore plus subsidiaire, il demande à voir ordonner une comparution personnelle des parties.

En outre, il sollicite une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et du même montant pour l'instance d'appel.

L'employeur soulève *in limine litis* et pour autant que de besoin l'irrecevabilité de la demande du salarié en réparation de son prétendu préjudice matériel au titre du libellé obscur.

Il conclut à titre principal à la confirmation pure et simple du jugement entrepris, à titre subsidiaire au rejet des demandes adverses. Pour autant que de besoin, il formule une offre de preuve par l'audition de témoins. A titre plus subsidiaire, si la demande du salarié en réparation de son préjudice matériel n'était pas déclarée irrecevable, il demande que le salarié en soit débouté pour être non fondée et non justifiée. De même, il demande que le salarié soit débouté de la demande en dommages et intérêts en réparation de son prétendu préjudice moral, sinon de lui allouer un montant minime.

En tout état de cause, il sollicite une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Le licenciement

Il ressort de la lecture de la lettre de motivation, à laquelle est joint le rapport de l'enquête menée par la « SOCIETE1.) *Investigation's Team* », que l'employeur reproche au salarié d'avoir, sans autorisation ou assentiment de la part d'un supérieur hiérarchique, suite à son entretien d'évaluation semi-annuel du 18 juin 2015, délibérément saboté, en les rendant d'abord inutilisables et en les supprimant ensuite, les trois macros qui étaient utilisées par l'équipe « *Transfer Agency Team* » dans le cadre de la procédure d'ouverture de comptes-clients et qui avaient été créées pour accélérer et simplifier cette procédure, ceci dans le seul but de se venger et de nuire à son employeur parce qu'il était mécontent du fait qu'une mauvaise performance lui avait été reprochée lors de cet entretien d'évaluation, avec la circonstance aggravante que le salarié a veillé à ne pas être personnellement affecté dans son travail en ayant, préalablement à la modification des macros, sauvegardé une version opérationnelle de ces macros dans un fichier informatique personnel non accessible aux autres membres de l'équipe.

Le salarié demande à voir déclarer son licenciement abusif en contestant, d'une part, le caractère de précision des motifs du licenciement énoncés dans la lettre du 18 septembre 2015 et, d'autre part, leur caractère réel et sérieux.

Il conteste formellement avoir « *saboté* » des macros d'ouverture de compte produites par l'équipe Automation de la société employeuse, mais affirme avoir simplement désactivé des macros qui auraient été conçues par lui-même et qui n'auraient de toute façon pas été utilisées par son employeur dans la procédure normale d'ouverture de compte, mais auraient été utilisées par un nombre restreint de salariés à titre expérimental dès lors qu'elles auraient été en voie de développement. Il explique que son supérieur hiérarchique lui aurait reproché de passer trop de temps à leur développement et qu'il se serait avéré que des problèmes seraient survenus pendant l'utilisation des macros en question.

Les macros n'auraient pas été supprimées, mais uniquement désactivées à la demande de ses supérieurs hiérarchiques, notamment de Monsieur TEMOIN1.), et elles auraient pu être réactivées à tout moment. En outre, l'employeur disposerait forcément d'un système de back-up pour récupérer d'éventuelles données perdues et aurait dès lors pu rétablir les macros si elles avaient été la procédure officielle d'ouverture de comptes.

Le salarié souligne encore que s'il avait saboté ou bloqué les macros - ce qu'il conteste -, il aurait été très facile à l'employeur de lui demander des explications et de lui ordonner de les réactiver. Si son supérieur hiérarchique lui avait fait part d'un quelconque problème concernant l'utilisation des macros, il les aurait immédiatement réactivées. Le salarié affirme n'avoir ni voulu ni pensé créer un quelconque problème étant donné que Monsieur TEMOIN1.) aurait été au courant de la désactivation des trois macros.

Il relève que la procédure d'ouverture de compte, document interne à la société employeuse, renseigne une « entrée manuelle » pour le processus d'ouverture de compte sans aucune référence aux macros ni à aucune procédure d'encodage non-manuelle voire automatisée des données. Selon le témoin TEMOIN2.), les macros auraient été en phase de test et n'auraient pas fait partie des procédures approuvées.

Dès lors, l'employeur laisserait d'établir un quelconque préjudice lié à la désactivation des macros.

Le salarié conteste avoir menacé son employeur de saboter les macros et affirme que Monsieur TEMOIN1.) aurait inventé de toutes pièces la prétendue conversation dont l'employeur fait état pour établir l'intention de sabotage de la part du salarié.

L'affirmation de l'employeur relative à un sabotage de la part du salarié serait en totale contradiction avec l'ancienneté et les évaluations du salarié. Il n'aurait commis aucun manquement dans l'exercice de ses fonctions et aurait toujours été un employé loyal et respectueux de son employeur.

Le salarié demande le rejet du rapport de l'enquête interne menée par la « *SOCIETE1.) Investigation's Team* » au motif que sa forme et son contenu sont formellement contestés pour être arbitraires et préjudiciables au salarié. En effet, l'investigation aurait été tenue secrète et il n'aurait été informé ni de l'investigation, ni de son objet, ni des faits qui lui étaient reprochés, et il ne lui aurait pas été directement demandé s'il avait suspendu l'utilisation des trois macros ni, le cas échéant, la raison de cette démarche. L'enquête aurait ainsi été menée d'une façon arbitraire et non contradictoire. Le salarié reproche à la juridiction de première instance d'avoir retenu que le rapport d'enquête constitue une simple pièce au dossier alors que le contenu du rapport - qui est formellement contesté par le salarié - aurait été utilisé par l'employeur pour motiver le licenciement.

Il conteste la pertinence et le contenu des attestations testimoniales versées en cause par l'employeur et demande à la Cour de les apprécier avec la plus grande prudence dans la mesure où elles proviendraient de salariés se trouvant dans un lien de subordination à l'égard de l'employeur. En outre, ces salariés auraient pour supérieur hiérarchique Monsieur TEMOIN1.) qui serait à l'initiative du licenciement du salarié et aurait diligencé un rapport d'enquête contre lui par des employés de la société basés à (...).

Par contre, sa propre version des faits serait soutenue par l'attestation testimoniale de Monsieur TEMOIN2.) qui n'aurait aucun intérêt à témoigner en sa faveur.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, le salarié offre de prouver par l'audition de témoins

« Qu'au mois de janvier 2015, Monsieur TEMOIN3.) et Monsieur TEMOIN1.) ont chargé Monsieur PERSONNE1.) de créer des nouvelles macros pour réduire le temps nécessaire à l'enregistrement des données pour la création et l'ouverture de comptes clients ou de numéros d'agent (UAN) alors que ces processus ne fonctionnaient pas dans les macros initialement utilisées,

Qu'ainsi, Monsieur PERSONNE1.) a procédé à des phases de test sur les nouvelles macros par lui créées et développées et que les tests ont révélé que cela permettait aux salariés chargés de l'ouverture des comptes de diminuer le temps moyen d'ouverture de compte et d'UAN en les passant de 30 minutes à 5/10 minutes,

Que pour réaliser cela, Monsieur PERSONNE1.) a créé lui-même des macros avec la fonction innovante « User Form » et qu'il ne s'agit pas des macros réalisées par l'équipe « Automation Team » contrairement à ce que prétend l'employeur dans la lettre du 18 septembre 2015,

Qu'avant et pendant que Monsieur PERSONNE1.) ne soit chargé de développer les macros respectivement pendant les phases de test des 3 macros créées par Monsieur PERSONNE1.) pour faciliter la procédure d'ouverture des comptes clients et la saisie des données y relative, la procédure officielle utilisée au sein de SOCIETE1.) LUXEMBOURG S.A. pour l'ouverture des comptes clients était une procédure manuelle de sorte que la procédure officielle à utiliser par les employés était manuelle pendant toute la relation de travail entre parties et jusqu'au mois d'août 2015, date du licenciement.

Qu'ainsi, lesdites macros n'ont jamais été utilisées dans le cadre de l'activité habituelle de l'employeur,

Que Monsieur PERSONNE1.), après qu'il lui a été demandé de se consacrer à d'autres tâches que le développement et l'amélioration des macros a simplement désactivé, par précaution, les macros créées par lui-même alors qu'elles présentaient des problèmes dans leur utilisation de sorte qu'aucun préjudice n'a été subi par l'employeur,

Que par ailleurs, les macros étant simplement désactivées, leurs fichiers sont toujours disponibles dans les données informatiques de la société SOCIETE1.) de sorte qu'elles auraient pu être réactivées facilement. ».

A titre encore plus subsidiaire et afin de prouver le contenu de la réunion du 18 juin 2015, le salarié demande à la Cour d'ordonner une comparution personnelle des parties sur base de l'article 384 du Nouveau code de procédure civile et de citer TEMOIN1.) en tant que représentant de la société employeuse.

L'employeur soutient que les motifs du licenciement avec préavis prononcé à l'encontre du salarié sont énoncés de manière suffisamment précise dans la lettre de motivation du 18 septembre 2015.

Concernant ensuite le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, l'employeur explique de manière exhaustive que le salarié faisait partie de l'équipe en charge des services d'agents de transfert, dénommée la « *Transfer Agency Team* », elle-même composée de l'équipe « *CESC* » et de l'équipe « *IMS* », qui est notamment en charge de l'ouverture et de la fermeture de comptes-clients, de la gestion quotidienne de ces comptes et de la mise à jour des données des clients. Parmi ces tâches administratives, l'ouverture de comptes serait la plus chronophage et fastidieuse, s'agissant d'une tâche quotidienne, réalisée manuellement, qui pourrait être répétée plusieurs fois par jour et qui nécessiterait environ 30 minutes. Pour des considérations d'ordre financier, il serait fondamental que les ouvertures de comptes soient réalisées par priorité et le plus rapidement possible, afin que l'investissement du client soit réalisé dans les mêmes conditions que celles en vigueur au moment où la demande du client est passée afin d'éviter que la valeur des produits d'investissement diffère entre le moment où le client demande à procéder à un investissement et celui où cet

investissement est réalisé, ce qui représenterait une perte financière pour le client. L'employeur affirme qu'afin de faciliter cette fastidieuse procédure d'ouverture de comptes, il aurait mis en place des macros, dont une aurait permis, lors de l'ouverture d'un compte-client, de préremplir automatiquement toutes les informations relatives à un client déterminé, rendant ainsi semi-automatique l'ouverture de comptes-clients, limitant le risque d'erreurs typographiques et réduisant le temps nécessaire pour l'ouverture d'un compte-client à 5 minutes.

Ce projet aurait commencé en janvier 2015 et, au cours d'une réunion de la « *Transfer Agency Team* » en date du 1^{er} avril 2015, la « Macro Ouverture de Compte » aurait été présentée à l'équipe pour être utilisée pour toutes les ouvertures de comptes à réaliser à partir de ce moment. Dès lors, les membres de la « *Transfer Agency Team* » auraient pu accéder à la « Macro Ouverture de Compte » qui aurait été enregistrée dans un fichier informatique commun à tous les membres de la sous-équipe « *CESC* ».

Par la suite, la « Macro Ouverture de Compte » aurait été finalisée et développée en trois macros plus spécifiques, toujours dans le but de rendre plus rapides et efficaces les ouvertures de compte. Tous les membres de l'équipe auraient bien accueilli cette nouvelle fonctionnalité et les trois macros auraient été utilisées couramment par les membres de la « *Transfer Agency Team* » à la place de la procédure manuelle, ce dont témoignerait notamment TEMOIN4.), qui dirigeait la « *Transfer Agency Team* ».

Le salarié aurait, à sa propre demande, participé au développement de ces macros, créées par l'« *Automation Team* ». Ainsi, entre le mois de janvier et d'avril 2015, sa charge de travail au sein de la « *Transfer Agency Team* » aurait été diminuée et répartie entre les autres membres de l'équipe aux fins de lui faciliter l'exercice de cette activité.

Durant le semestre de janvier à juin 2015, TEMOIN1.), supérieur hiérarchique du salarié, aurait constaté que la quantité et la qualité du travail presté par celui-ci au sein de la « *Transfer Agency Team* » ainsi que son comportement se seraient dégradés.

Ces différents manquements auraient été abordés lors de l'entretien semestriel de performance du salarié en date du 18 juin 2015 vers 11.00 heures, en présence de TEMOIN1.) et de TEMOIN5.), « *HR Manager* » et un « *Personal Improvement Plan* » (PIP) lui aurait été présenté. Après que TEMOIN5.) avait quitté l'entretien, TEMOIN1.) et le salarié auraient poursuivi leur discussion quant aux moyens d'amélioration des performances proposés. TEMOIN1.) aurait ensuite informé le salarié qu'il lui attribuait une note de performance de 2, signifiant que le salarié n'a pas répondu aux attentes de l'employeur et qu'une amélioration de son travail était nécessaire.

Le salarié aurait alors exprimé son insatisfaction par rapport à cette note et aurait demandé que celle-ci soit modifiée, menaçant son supérieur hiérarchique de supprimer les trois macros si une telle modification de sa note n'était pas effectuée, en disant expressément « *If you give me a 2, I will delete the macros* ». Suite à cela, il aurait refusé de signer le PIP.

Le 22 juin 2015, les membres de la « *Transfer Agency Team* » auraient constaté que les trois macros ne fonctionnaient plus. Il aurait été constaté que les lignes de code

permettant à l'ordinateur de reconnaître les fonctions associées aux trois macros avaient été modifiées, ce qui les rendait inutilisables.

Le 24 juin 2015, TEMOIN1.) aurait fait part de cette situation à TEMOIN6.), « *Senior HR Business Partner* » et à TEMOIN4.). Afin d'éclaircir la situation et compte tenu des déclarations du salarié lors de l'entretien d'évaluation, TEMOIN6.) aurait demandé la mise en place d'une enquête, qui aurait été confiée à une équipe spécialisée, la « *SOCIETE1.) Investigation's Team* » du groupe, composée de TEMOIN7.), « *Associate Director Investigations* » et TEMOIN8.), « *Senior Manager* ». Cette équipe procéderait à des enquêtes internes au sein du groupe, en toute indépendance, en cas d'activités suspectes et notamment en cas de mauvaise pratique et/ou abus en lien avec les équipements et installations de la société employeuse.

Le 20 juillet 2015, TEMOIN1.) aurait remarqué que les trois macros avaient été complètement supprimées du fichier du « *CESC* » accessible à tous les membres de la « *Transfer Agency Team* ».

Dans le cadre de son enquête, la « *SOCIETE1.) Investigation's Team* » aurait (i) mené des entretiens avec le salarié, TEMOIN1.), TEMOIN4.), TEMOIN9.), TEMOIN3.) et TEMOIN5.), (ii) vérifié et analysé des fichiers de l'ordinateur du salarié et (iii) analysé l'espace du serveur de l'employeur alloué au salarié, appelé le « *Drive J* ».

Il résulterait notamment du rapport d'enquête que le salarié a, peu après l'entretien d'évaluation, à savoir le 18 juin 2015 à 12:04 heures, créé un dossier nommé « *_BACKUP MACROS* » sur son espace serveur, dans lequel il a copié une version opérationnelle des trois macros, qu'il a effectué la dernière modification des versions non opérationnelles des trois macros le 18 juin 2015 entre 14.00 et 15.00 heures et qu'il a fourni une version des faits différente de celle des autres salariés interrogés par la « *SOCIETE1.) Investigation's Team* », notamment en ce que le salarié aurait affirmé qu'il avait été convenu avec TEMOIN1.) de geler l'utilisation des macros et que la « *Transfer Agency Team* » aurait été informée lors d'une réunion que les trois macros ne devaient plus être utilisées, ce qui serait tout à fait inexact.

Il ressortirait ainsi clairement de l'enquête de la « *SOCIETE1.) Investigation's Team* » et des propos tenus par le salarié à l'issue de l'entretien d'évaluation du 18 juin 2015, ainsi que des différentes déclarations faites par les salariés de l'employeur lors de l'enquête interne, que le salarié a intentionnellement privé la « *Transfer Agency Team* » de l'utilisation des trois macros et cela dans le but de nuire à l'employeur en lui retirant par vengeance le bénéfice d'un outil de travail efficace.

Le salarié aurait par ailleurs reconnu avoir utilisé les trois macros pour ouvrir 18 comptes après que celles-ci avaient été gelées, pour faciliter son propre travail.

Il aurait dès lors volontairement bloqué le fonctionnement des trois macros pour les autres salariés de la société bien que l'employeur ne lui ait jamais demandé de bloquer, arrêter ou même limiter le fonctionnement des trois macros et ne l'ait jamais autorisé à agir de la sorte. Cet acte du salarié aurait uniquement eu pour but de se venger de l'employeur tout en continuant lui-même à profiter de ces outils.

L'employeur insiste sur le fait que le salarié a agi sans son autorisation ni l'assentiment de ses supérieurs hiérarchiques et que la justification du salarié, selon laquelle il aurait obtenu l'assentiment de TEMOIN1.) pour faire cesser l'utilisation des trois macros, serait incohérente par rapport au mode opératoire suivi par le salarié. En effet, celui-ci aurait, dans les minutes ayant suivi l'entretien d'évaluation, modifié discrètement les codes des trois macros afin de les rendre inopérantes, et par la suite, afin d'empêcher complètement l'utilisation des trois macros et de bloquer toute modification des codes permettant de les rendre de nouveau fonctionnelles, il les aurait totalement supprimées. S'il avait réellement été décidé par TEMOIN1.) de mettre fin à l'utilisation des trois macros, celles-ci auraient été supprimées ou retirées du fichier commun à toute la « *Transfer Agency Team* » directement, sans procéder en deux temps.

L'employeur relève encore que la version des faits présentée en instance d'appel différerait de celle qu'il avait exposée en première instance. Or, il serait incontestable que le salarié a agi uniquement pour (i) se venger de la mauvaise note que lui a attribuée l'employeur lors de l'entretien d'évaluation et (ii) nuire à l'employeur, en le privant de l'utilisation des trois macros.

En effet, selon le rapport d'enquête, le salarié aurait avoué (i) avoir supprimé une ligne de code des trois macros se situant sur l'espace de serveur de la société accessible à tous les membres de la « *Transfer Agency Team* » le 18 juin 2015, (ii) avoir créé un fichier sur son poste de travail dans lequel il a copié une version opérationnelle des trois macros, et (iii) avoir supprimé les trois macros de l'espace du serveur accessible à tous les membres de la « *Transfer Agency Team* » la semaine du 20 juillet 2015.

L'employeur conteste que les trois macros aient présenté des problèmes techniques nécessitant qu'elles soient désactivées et souligne que le fait que le salarié ait continué à se servir des trois macros serait de nature à contredire ses allégations selon lesquelles les macros étaient défectueuses. En outre, le salarié aurait reconnu dans l'acte d'appel avoir désactivé les trois macros parce que « son supérieur hiérarchique lui reprochait de passer trop de temps à leur développement », ce qui constituerait un aveu de la part du salarié du fait qu'il a agi par vengeance, avec l'intention de nuire à l'employeur, et en tout état de cause avec désinvolture. Il aurait reconnu, lors de l'enquête, avoir agi de son propre chef et non pas sur demande de TEMOIN1.).

Aucune des allégations du salarié ne saurait atténuer la gravité des fautes commises. En effet, le salarié aurait saboté les trois macros. Le degré d'implication du salarié dans la conception des trois macros serait indifférent quant à la gravité des faits dans la mesure où les macros, créées pour le compte de l'employeur, auraient appartenu à ce dernier. Les trois macros auraient été couramment utilisées par l'« *Automation Team* » dans le cadre de ses activités normales et le comportement du salarié aurait causé un risque grave et immédiat pour le fonctionnement de la procédure d'ouverture des comptes.

Les actes du salarié auraient nui au bon fonctionnement de la société ainsi qu'à son organisation, étant donné que les trois macros auraient permis d'accélérer de manière très significative l'ouverture d'un compte-client, d'éliminer les risques d'erreurs typographiques et de réduire par conséquent la charge de travail et le stress des membres de la « *Transfer Agency Team* » et ainsi les risques d'erreurs lors des transactions.

Le comportement du salarié serait en outre gravement attentatoire à son obligation de loyauté envers l'employeur, ébranlant irrémédiablement la confiance de l'employeur, ce d'autant plus que le salarié n'aurait pas hésité à menacer l'employeur et à lui faire du chantage afin que sa note d'évaluation soit modifiée.

En tout état de cause, ce comportement serait constitutif d'une grave insubordination.

En outre, le comportement du salarié aurait profondément choqué plusieurs de ses collègues et supérieurs hiérarchiques.

L'ancienneté de service du salarié auprès de l'employeur ne serait pas de nature à amoindrir la gravité de son comportement. De plus, même si le salarié avait ultérieurement rendu les trois macros de nouveau opérationnelles, la gravité de sa faute ne serait pas pour autant amoindrie et la confiance de l'employeur aurait été rompue.

L'employeur fait encore valoir que les faits litigieux seraient corroborés par d'autres manquements du salarié dans la mesure où, depuis de nombreux mois, tant la qualité que la quantité du travail fourni par le salarié auraient été largement insuffisantes pour un salarié disposant d'un tel niveau d'expérience et de qualification. Le comportement général du salarié aurait également été inadapté au travail dans la société employeuse. Ces manquements auraient été reprochés au salarié lors de l'entretien d'évaluation.

En ce qui concerne la réalité des faits invoqués, l'employeur estime, à titre principal, qu'elle ressort à suffisance des pièces versées en cause et notamment du rapport d'enquête et des attestations testimoniales, qui ne seraient pas remises en cause par les pièces versées par le salarié.

Le rapport d'enquête de la « *SOCIETE1.) Investigation's Team* » ne serait pas à écarter étant donné qu'en vertu de son pouvoir de direction, de contrôle et de sanction, un employeur serait fondé en cas d'atteinte à ses systèmes informatiques, à procéder à une enquête afin de déterminer les circonstances et l'auteur d'une telle atteinte et de sanctionner le salarié concerné. L'enquête, d'ordre purement privé, ne serait pas encadrée par le droit fondamental à un procès équitable et l'employeur ne serait pas soumis au respect des obligations imposées par l'article 6 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme dans l'exercice de son pouvoir de sanction. Dans le même ordre d'idées, il ne serait aucunement requis d'un employeur qui surprend son salarié en flagrant délit de faute, de l'informer des accusations dont il fait l'objet dans les plus courts délais et de lui laisser le temps nécessaire pour préparer sa défense avant une éventuelle sanction et d'interroger des témoins, etc. En outre, le salarié aurait eu la possibilité de présenter ses observations quant aux faits litigieux au courant de l'enquête lorsqu'il a été entendu par la « *SOCIETE1.) Investigation's Team* » et il aurait pu s'expliquer quant aux motifs de licenciement lors de l'entretien préalable au licenciement. Au lieu de sanctionner le salarié sur base de soupçons, l'employeur aurait sollicité la mise en place de l'enquête pour confirmer sinon écarter la responsabilité du salarié et pouvoir ensuite prendre la mesure disciplinaire adéquate en cas de faute du salarié.

Par ailleurs, l'enquête aurait été menée de manière totalement indépendante, objective et impartiale par la « *SOCIETE1.) Investigation's Team* » qui aurait analysé l'espace du serveur professionnel du salarié, vérifié les modifications effectuées sur les trois macros, interrogé plusieurs salariées de la société employeuse et posé des questions tout-à-fait objectives au salarié.

Les attestations testimoniales versées par l'employeur seraient parfaitement précises et pertinentes et établiraient de manière claire, détaillée et circonstanciée les motifs du licenciement du salarié.

L'employeur fait finalement valoir que le salarié ne verserait aucune pièce en cause susceptible de remettre en cause le bien-fondé de son licenciement. L'attestation testimoniale établie par TEMOIN2.) ne serait aucunement probante, étant donné qu'elle contiendrait de nombreuses fausses affirmations et des remarques qui ne seraient ni pertinentes, ni crédibles.

L'offre de preuve formulée par le salarié serait à rejeter pour défaut de précision et de pertinence. De même, l'employeur s'oppose à une comparution personnelle des parties au motif que TEMOIN1.) n'est qu'un simple salarié ne disposant d'aucun mandat de représentation de la société employeuse et qu'il aurait déjà rédigé une attestation testimoniale relative aux faits de cette affaire.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, l'employeur offre de prouver les faits indiqués dans la lettre de motivation par l'audition de témoins.

Précision des motifs

Le licenciement avec préavis ne peut être justifié que par une cause réelle et sérieuse caractérisée par des faits objectivement vérifiables que l'employeur est tenu d'énoncer dans la lettre de motivation du licenciement, laquelle fixe les limites du débat judiciaire.

C'est à juste titre et pour des motifs que la Cour fait siens que le tribunal du travail a, après une analyse détaillée de la lettre de motivation du 18 septembre 2015, à laquelle est joint le rapport de l'enquête menée par la « *SOCIETE1.) Investigation's Team* », retenu que celle-ci permet au salarié de comprendre les raisons de son licenciement et à la juridiction d'en apprécier la légitimité, de sorte qu'elle répond aux exigences de précision requises par la loi et la jurisprudence.

Le tribunal a encore écarté à bon droit et pour des motifs qu'il y a lieu d'adopter les reproches formulés en cours de procédure par l'employeur, relatifs à l'insuffisance de la qualité et de la quantité du travail fourni par le salarié ainsi qu'à son comportement général, étant donné que ces reproches n'ont pas été énoncés comme motifs du licenciement dans la lettre du 18 septembre 2015 qui fixe les termes du débat.

Caractère réel et sérieux des motifs

Il y a lieu de relever d'emblée qu'il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement le crédit pouvant être accordé aux témoignages et de contrôler la

pertinence des déclarations faites par les auteurs d'attestations testimoniales en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité et en tenant compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis.

Le seul fait que les auteurs des attestations testimoniales versées en cause soient au service de l'employeur n'implique pas que leurs déclarations soient à examiner avec une circonspection particulière dans la mesure où leur crédibilité n'est pas remise en cause par un quelconque élément probant fourni par le salarié. En outre, il ressort du rapport d'enquête que, contrairement aux affirmations du salarié, l'enquête n'a pas été diligentée à l'initiative de TEMOIN1.), mais à la demande de TEMOIN6.).

La Cour retient en l'espèce que les attestations testimoniales versées en cause par l'employeur, qui répondent aux exigences de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile, présentent des garanties de crédibilité et de fiabilité suffisantes pour être prises en considération comme moyens de preuve.

Concernant le rapport d'enquête de la « *SOCIETE1.) Investigation's Team* », le tribunal a retenu à juste titre que, même si le salarié n'a pas été informé des faits lui étant reprochés et qu'il n'a pas été assisté par un représentant du personnel, ce rapport n'est toutefois pas à écarter des débats, dans la mesure où il ne s'agissait pas d'une enquête judiciaire et que le rapport n'a pas la valeur d'un rapport d'enquête judiciaire mais uniquement d'une simple pièce et qu'il présente, par la démarche générale suivie par les enquêteurs et par les documents y étant annexés, des garanties suffisantes permettant de retenir que l'enquête n'a pas été menée de façon arbitraire. Le salarié reste par ailleurs en défaut de rapporter un élément concret de nature à établir le caractère arbitraire de l'enquête à laquelle l'employeur a fait procéder afin de déterminer les circonstances et l'auteur de l'atteinte à ses systèmes informatiques.

Les enquêteurs TEMOIN7.) et TEMOIN8.) réitèrent le contenu de leurs conclusions dans leurs attestations testimoniales versées par l'employeur.

Il résulte de l'attestation testimoniale de TEMOIN1.) que le salarié faisait partie de l'équipe « *CESC* » au sein du « *Transfer Agency Team* », qui était notamment en charge de l'ouverture des comptes-clients, que la procédure manuelle en place pour l'ouverture des comptes prenait en moyenne environ 30 minutes et que pour optimiser ce processus, il a été décidé, à partir de janvier 2015, de développer une macro. Un cadre logiciel avait été créé par l'« *Automation Team* » et le salarié a proposé de développer un nouvel outil d'enregistrement de comptes basé sur les infrastructures existantes. La macro pour l'ouverture de comptes a été mise en production la première fois au mois d'avril 2015 et a été présentée à l'équipe « *CESC* » comme étant prête à être utilisée. A partir de ce moment, les autres membres de cette équipe ont eu accès à la macro d'ouverture de comptes, qui était stockée dans l'un des dossiers communs de l'équipe et ils ont pu l'utiliser dans leur travail quotidien. Cette macro a permis de réduire le temps d'ouverture d'un compte-client à 5 minutes. Le salarié ayant continué son travail visant les macros existantes et tendant à en développer de nouvelles, l'équipe « *CESC* » a finalement eu accès à trois macros ayant comme objectifs de faciliter le processus d'ouverture rapide d'un compte, d'éliminer le risque pouvant résulter d'une saisie incorrecte et de réduire la charge de travail. Tous les membres de l'équipe ont bien accueilli cette nouvelle fonctionnalité.

Le fait que les macros développées par le salarié aient été opérationnelles et placées sur un drive où elles étaient accessibles à tous les membres de l'équipe « CESC » qui les ont couramment utilisées pour l'ouverture des comptes-clients est encore confirmé par les attestations testimoniales de TEMOIN10.), TEMOIN4.), TEMOIN9.) et TEMOIN3.). TEMOIN4.), « Senior Manager » de « Transfer Agency », précise qu'elles étaient devenues une partie intégrante des outils de « Transfer Agency Team », malgré le fait qu'elles n'avaient pas été documentées par les procédures en vigueur à l'époque. Il est dès lors sans importance de savoir s'il s'agissait d'une phase de test ou non.

Même s'il est établi que le salarié a développé les trois macros en se basant sur le cadre logiciel créé par l'« Automation Team », il n'en demeure pas moins que dans la mesure où elles ont été développées pour le compte de l'employeur, elles sont la propriété de celui-ci et ne peuvent dès lors être modifiées, bloquées ou supprimées qu'avec l'assentiment de celui-ci.

Il résulte encore des attestations testimoniales de TEMOIN1.) et TEMOIN5.) que le 18 juin 2015, entre 11.00 et 12.00 heures, le salarié a eu son entretien d'évaluation semi-annuel. Au début de la réunion qui se tenait entre le salarié, son supérieur hiérarchique TEMOIN1.) et TEMOIN5.) du service des ressources humaines, le salarié a eu connaissance du PIP et il lui a été demandé de prendre en charge davantage de tâches ordinaires et non seulement le travail sur les macros. Il n'a pas été question du gel des macros d'ouverture de comptes.

Après le départ de TEMOIN5.), TEMOIN1.) a continué à discuter avec le salarié et, vers la fin de la réunion, il l'a informé de sa note, à savoir un 2. Selon TEMOIN1.), le salarié a réagi négativement et lui a fait part de son mécontentement, demandant - en vain - que sa note soit changée en 3. La dernière déclaration que le salarié a faite au cours de cette réunion a été « *If you give me a 2, I will delete the macros* », faisant référence aux trois macros d'ouverture de compte. Le salarié a refusé de signer le document d'évaluation semestriel et chacun est retourné dans son bureau.

Il ressort du rapport d'enquête qu'immédiatement après son entretien d'évaluation, à 12.04 heures, le salarié a créé un dossier nommé « *_ BACKUP MACROS* » sur son espace serveur personnel, dans lequel il a copié une version opérationnelle des macros, et qu'entre 14.00 et 15.00 heures, il a supprimé une ligne de code des macros figurant dans le fichier commun de l'équipe « CESC » afin de les « geler », c'est-à-dire de les rendre inutilisables.

Il résulte ensuite des attestations testimoniales établies par TEMOIN1.) et TEMOIN6.), responsable des ressources humaines, qu'après avoir été informé le 22 juin 2015 par un membre de son équipe que les macros ne fonctionnaient plus, TEMOIN1.) a contacté TEMOIN4.) et TEMOIN6.) parce qu'il soupçonnait le salarié d'être à l'origine de ce dysfonctionnement, en leur expliquant que lors de la réunion du 18 juin 2015 le salarié avait menacé d'effacer certaines macros parce qu'il n'était pas content du feedback sur sa performance, et qu'il craignait partant que le salarié eût mis sa menace à exécution. Le 26 juin 2015, TEMOIN6.) a demandé à la « SOCIETE1.) Investigation's Team » du groupe, composée de TEMOIN7.), « Associate Director Investigations » et

de TEMOIN8.), « *Senior Manager* », de faire une enquête, laquelle a révélé que le salarié avait altéré les trois macros.

Selon les attestations testimoniales établies par TEMOIN1.) et TEMOIN5.), une première réunion de suivi de l'évaluation semi-annuelle s'est tenue le 26 juin 2015, à laquelle ont participé le salarié, TEMOIN1.), TEMOIN5.) et TEMOIN2.), en tant que délégué du personnel. Selon les attestations testimoniales de TEMOIN1.) et TEMOIN2.), il a été demandé au salarié de se concentrer sur le travail quotidien et de cesser de travailler au développement des macros.

Le 15 juillet 2015, une deuxième réunion de suivi de l'évaluation semi-annuelle a eu lieu entre le salarié et TEMOIN1.).

Si TEMOIN1.) relate qu'il a été convenu de présenter les macros à la direction pour obtenir son approbation finale, il est cependant formel pour déclarer qu'il n'a jamais demandé le gel des macros, ni leur suppression ou manipulation pour les rendre inutilisables. Il ajoute que les membres de l'équipe étaient encouragés à tirer parti de tous les moyens d'automatisation à leur disposition et qu'il ne leur a jamais demandé de ne pas utiliser les macros d'ouverture de compte que le salarié avait aidé à développer.

L'enquête a révélé que le 17 juillet 2015, le salarié a utilisé les macros enregistrées dans son fichier personnel sur son « *drive J* » pour procéder à l'ouverture de 18 comptes-clients, sans en informer son supérieur hiérarchique.

Le 20 juillet 2015, le salarié a supprimé les macros de l'espace serveur de l'équipe « *CESC* ».

Dans leur rapport d'enquête, les enquêteurs ont retenu que le salarié leur a donné une version des faits différente de celle des autres employés.

Ainsi, il a déclaré que, pendant la discussion d'évaluation, lui-même et TEMOIN1.) auraient convenu de geler l'utilisation des macros parce que TEMOIN4.) n'en connaissait pas la manipulation et que leur utilisation n'avait pas été officiellement approuvée, ce qui a été réfuté par la suite tant par TEMOIN1.) que par TEMOIN4.) et est également contredit par les attestations testimoniales de ces derniers. Le salarié a confirmé avoir supprimé une ligne du code des macros et déplacé des copies opérationnelles des macros vers son « *drive J* » et avoir par la suite supprimé les macros de l'espace serveur du département, sans avoir convenu de cette façon de procéder avec TEMOIN1.) ni avoir informé ce dernier de ses agissements.

Le salarié a encore déclaré lors de l'enquête que l'équipe avait été avertie au courant d'une réunion que l'utilisation des macros avait été gelée, en précisant qu'il n'était pas lui-même présent à cette réunion mais que cela lui avait été rapporté par son collègue TEMOIN3.). Cette affirmation est contredite par TEMOIN3.) qui déclare dans son attestation testimoniale que lors de la réunion de l'équipe du 25 juin 2015 il a été discuté du dysfonctionnement des macros, qu'en raison de l'absence du salarié, il n'était pas possible de chercher des solutions de sorte qu'il fallait recourir à nouveau au processus manuel d'ouverture de comptes, mais qu'il n'a pas été question d'une décision officielle de « geler » ou de supprimer l'utilisation des macros.

Le salarié a finalement confirmé avoir utilisé les macros le 17 juillet 2015 sur son « *drive J* » pour créer 18 comptes, sans avoir informé TEMOIN1.) de cette opération, en justifiant son utilisation des macros qu'il avait « gelées » pour le reste de l'équipe par le fait que procéder manuellement aurait pris beaucoup de temps.

Au vu de ces éléments, il est établi à suffisance

- que les macros étaient utilisées par tous les membres de l'équipe « *CESC* » et que TEMOIN4.) était au courant du développement des macros et de leur utilisation subséquente par l'équipe « *CESC* », même en l'absence d'approbation officielle,
- que le salarié, mécontent de la mauvaise note obtenue lors de l'évaluation du 18 juin 2015, a dit à la fin de la réunion « *If you give me a 2, I will delete the macros* »,
- qu'en date du 18 juin 2015, le salarié a supprimé une ligne de code des macros figurant dans le fichier commun de l'équipe « *CESC* » de manière à les rendre inutilisables, après avoir copié une version opérationnelle des macros sur son espace serveur personnel, et que le 20 juillet 2015 il a supprimé, respectivement désactivé, les macros du fichier commun de l'équipe « *CESC* », sans en avoir informé son supérieur hiérarchique ni personne d'autre,
- que dans aucune des trois réunions des 18 et 26 juin 2015 et 15 juillet 2015, il n'a été question de suspendre l'utilisation des macros d'ouverture de comptes, mais qu'il a uniquement été demandé au salarié de se concentrer davantage sur ses tâches ordinaires et de réduire le temps consacré au développement des macros, respectivement de cesser de développer des macros, et qu'il a été convenu de présenter les macros d'ouverture de comptes pour approbation finale à TEMOIN4.) dans la mesure où cette approbation faisait encore défaut,
- que l'équipe « *CESC* » n'a pas été informée par qui que ce soit d'une décision officielle de suspendre l'utilisation des macros.

Les éléments de preuve versés par l'employeur ne sont pas contredits par ceux produits par le salarié et notamment pas par l'attestation testimoniale d'TEMOIN2.). En effet, tel que relevé à juste titre par le tribunal, celle-ci manque, pour l'essentiel, de pertinence en ce que son auteur relate bon nombre de faits auxquels il n'a pas assisté personnellement et en ce qu'il donne des appréciations personnelles subjectives.

L'affirmation du salarié selon laquelle il aurait suspendu l'utilisation des macros dans l'intérêt de l'employeur étant donné qu'elles auraient encore présenté des problèmes dans leur utilisation n'est étayée par aucun élément du dossier. Au contraire, aucun des membres de l'équipe « *CESC* » n'a fait état de tels problèmes et le salarié a lui-même déclaré aux enquêteurs que les macros fonctionnaient bien, mais que leur utilisation a dû être arrêtée parce que les macros n'avaient pas été approuvées officiellement, ce dont il aurait été informé lors de l'entretien d'évaluation du 18 juin 2015. En outre, il a encore lui-même utilisé les macros le 17 juillet 2015 pour l'ouverture de 18 comptes.

S'il est avéré que l'utilisation des macros n'avait pas encore été approuvée officiellement par la direction, il résulte cependant de l'attestation testimoniale de TEMOIN4.), *Senior Manager Transfer Agency*, que, contrairement aux allégations du salarié, celui-ci était bien au courant de l'utilisation des macros par l'équipe « *CESC* ».

Le tribunal a relevé à juste titre que, dans la mesure où il a été décidé lors de la réunion du 15 juillet 2015 de soumettre les macros à l'approbation définitive de TEMOIN4.), il n'est aucunement logique et cohérent que le salarié ait procédé le 20 juillet 2015 à la suppression des macros du fichier commun de l'équipe « CESC », qu'il avait déjà rendues inutilisables auparavant.

L'affirmation du salarié selon laquelle les macros auraient été désactivées avec l'accord ou même à la demande de TEMOIN1.) est contredite non seulement par l'attestation testimoniale de ce dernier, mais encore par le fait que, après avoir eu connaissance du dysfonctionnement des macros, TEMOIN1.) en a immédiatement informé TEMOIN4.) et TEMOIN6.).

L'offre de preuve par témoins formulée par le salarié est à rejeter étant donné que les quatre premiers alinéas manquent de pertinence en ce qu'ils portent pour l'essentiel sur des faits non pertinents, que l'affirmation que les macros n'ont jamais été utilisées dans le cadre de l'activité habituelle de l'employeur est d'ores-et-déjà contredite par les éléments du dossier et notamment par les attestations des témoins dont l'audition est demandée, que la motivation subjective ayant animé le salarié à désactiver les macros n'est pas susceptible d'être prouvée par la voie de témoignages et qu'il est sans pertinence de savoir si les fichiers des macros sont toujours disponibles dans les données informatiques de la société employeuse et auraient pu être réactivées facilement.

En effet, le fait que l'employeur soit à même de réactiver facilement les macros litigieuses - à le supposer établi - n'est pas de nature à justifier le comportement du salarié qui a, de sa propre initiative et sans en référer à son employeur, procédé à la désactivation des macros utilisées quotidiennement par les membres de l'équipe « CESC », obligeant ceux-ci à recourir à la procédure manuelle fastidieuse et chronophage.

Le salarié ne saurait pas non plus justifier ses manipulations des macros effectuées à l'insu de l'employeur en soutenant que l'employeur aurait pu et dû lui demander de réactiver les macros au lieu de faire des investigations.

Il n'y a pas lieu de procéder à l'institution d'une comparution personnelle des parties « afin de prouver l'exactitude des faits notamment le contenu de la réunion du 18 juin 2015 entre Monsieur PERSONNE1.) et Monsieur TEMOIN1.) », aucun résultat concret n'étant à escompter de cette mesure au vu des positions contradictoires respectivement adoptées, et notamment au vu de l'attestation testimoniale de TEMOIN1.).

A l'instar du tribunal, la Cour tient ainsi pour établi que le salarié a volontairement rendu inutilisables et ensuite supprimé, respectivement désactivé, du fichier commun utilisé par l'équipe « CESC » les macros d'ouverture de comptes-clients dans le dessein de nuire à son employeur pour se venger de la mauvaise note reçue lors de l'entretien d'évaluation du 18 juin 2015, en ayant, préalablement à la modification des macros, sauvegardé une version opérationnelle de ces macros dans un fichier informatique personnel non accessible aux autres membres de l'équipe pour ne pas être personnellement affecté dans son travail, et qu'il a menti aux enquêteurs dans le cadre de l'enquête interne menée par la « SOCIETE1.) Investigation's Team ».

C'est à juste titre que le tribunal a retenu qu'en agissant de la sorte, le salarié a commis un manquement grave à l'obligation de loyauté dont il était tenu envers son employeur en vertu de l'article 1134 alinéa 3 du Code civil, ébranlant nécessairement la confiance de celui-ci en son salarié et rendant dès lors impossible la poursuite de la relation de travail, indépendamment de tout préjudice réel causé à l'employeur et, partant, indépendamment de la question de savoir si l'utilisation des macros constituait la procédure officielle ou non, et même en tenant compte de l'ancienneté de service élevée du salarié.

Le jugement est dès lors à confirmer en ce qu'il a retenu que le licenciement avec préavis du 4 août 2015 est justifié et qu'il a, en conséquence, débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

Les demandes en indemnité de procédure

Le jugement est à confirmer, par adoption des motifs, en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et a alloué à l'employeur une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Eu égard au sort réservé à son appel, le salarié est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Il paraît inéquitable de laisser à charge de l'employeur l'intégralité des sommes exposées, non comprises dans les dépens, pour défendre ses intérêts en appel de sorte qu'il y a encore lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée CASTEGNARO, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Fabio SPEZZACATENA.