

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°68/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-deux mai deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00983 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (anciennement la société anonyme SOCIETE1.), respectivement la société anonyme SOCIETE1.)), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER, les deux demeurant à Esch-sur-Alzette, du 19 août 2022,

comparaissant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, demeurant à Strassen,

et :

1. PERSONNE1.), demeurant à ADRESSE2.) (Grande-Bretagne), ADRESSE3.)

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

comparaissant par Maître Stéphanie ANEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-ADRESSE4.),

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

comparaissant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.), actuellement la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), (ci-après société SOCIETE1.) en la qualité de « *Business Development Director* » aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet au 1^{er} mars 2015.

Par lettre recommandée datée du 17 décembre 2018, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de deux mois commençant à courir le 1^{er} janvier 2019 et expirant le 28 février 2019, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à la demande de motifs formulée par le salarié par courrier du 21 décembre 2018, l'employeur, par lettre recommandée datée du 8 janvier 2019, lui a fait parvenir les motifs du licenciement.

PERSONNE1.) a, par un courrier de son mandataire ad litem du 18 février 2019, contesté les motifs de son licenciement.

Par une requête déposée le 9 décembre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg, principalement, pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu en date du 17 décembre 2018 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 255.000 € à titre

de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Subsidiairement, PERSONNE1.) a sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.), à lui payer le montant de 18.450 € du chef d'irrégularité formelle du licenciement avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il a réclamé une indemnité de procédure de 2.500 €.

Par une requête déposée le 30 juillet 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le même tribunal du travail l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après l'ETAT), aux fins de lui voir déclarer commun le jugement à intervenir.

En cours de procédure, la société SOCIETE1.), a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 € à titre d'indemnité de procédure.

L'ETAT déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail et réclama la condamnation de société SOCIETE1.) à lui rembourser la somme de 31.418,19 € brut au titre d'indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.) pour la période allant du 1^{er} mars 2019 au 1^{er} septembre 2019 avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

L'ETAT demanda encore de lui réserver le droit d'exercer son recours pour tous autres montants versés à partir du 2 septembre 2019.

Par jugement rendu contradictoirement le 14 juillet 2022, le tribunal du travail a reçu les demandes en la pure forme, s'est déclaré compétent pour en connaître, a prononcé la jonction des rôles numéros L-TRAV 866/19 et L-TRAV 524/21, a déclaré abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 17 décembre 2018, a déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel pour le montant de 65.249,64 € et non fondée pour le surplus et a déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 5.000 €.

Il a partant condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme totale de 70.249,64 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il a dit fondée en partie la demande de l'ETAT et a condamné la société SOCIETE1.) à payer à l'ETAT le montant de 20.827,52 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

La demande subsidiaire de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement a été rejetée.

La société SOCIETE1.) a été condamnée à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 350 € et à supporter les frais et dépens de l'instance, alors que la demande de la société défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure a été rejetée.

Par acte d'huissier de justice du 19 août 2022, la société SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement.

Aux termes de ses conclusions de synthèse du 16 janvier 2024, la société SOCIETE1.) conclut à voir dire, par réformation, :

- que la lettre de motifs du 8 janvier 2018 satisfait aux critères de précision établis par la loi et la jurisprudence ;
- que les motifs à la base de licenciement sont réels, et sérieux et justifient le licenciement avec préavis intervenu le 17 décembre 2018 ;
- que ce licenciement est régulier.

La société appelante conclut, en conséquence, par réformation à voir déclarer non fondées les demandes de PERSONNE1.) en obtention de dommages-intérêts pour licenciement abusif et à se voir décharger de toutes les condamnations financières prononcées à son égard par le tribunal du travail.

Pour autant que de besoin, il formule une offre de preuve par l'audition de trois témoins afin d'établir le bien-fondé des motifs invoqués dans la lettre des motifs du licenciement du 8 janvier 2019.

Si la Cour devait confirmer le jugement entrepris, en ce que le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement du 17 décembre 2018, la société SOCIETE1.) conclut, par réformation, à titre principal, à voir déclarer non fondées les demandes en indemnisation formulées par PERSONNE1.) et à se voir décharger des condamnations financières prononcées contre elles. A titre subsidiaire, les montants alloués à l'intimé au titre des prétendus préjudices matériel et moral seraient en tout état de cause à réduire à de plus justes proportions sans dépasser le quantum de 5.000 €. Il y aurait en tout état de cause lieu, afin d'évaluer le préjudice matériel de l'intimé de déduire les indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.).

La société appelante déclare se rapporter à sagesse de la Cour quant à la demande de l'ETAT.

Elle demande en tout état de cause à être déchargée de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance et dit réclamer, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance, à laquelle il y aurait lieu d'ajouter une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement du 17 décembre 2018.

Déclarant relever appel incident, il conclut, par réformation à voir condamner la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 55.000 € au titre d'indemnisation du préjudice moral subi en raison du licenciement, avec les intérêts légaux à partir du jour de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Au cas où la Cour devrait déclarer justifié le licenciement du 17 décembre 2018, il conclut, à titre principal, à faire droit à sa demande tendant à voir constater l'irrégularité formelle du licenciement et sollicite la condamnation de la société appelante à lui payer la somme de 18.450 €, soit une indemnité correspondant à un mois de salaire, avec les intérêts légaux à partir de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, si la Cour devait déclarer justifié le licenciement du 17 décembre 2018, il sollicite le renvoi de l'affaire devant le tribunal du travail pour voir statuer sur la demande en obtention d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement.

A titre plus subsidiaire, si la Cour devait évoquer le litige, il conclut à la condamnation de la société appelante à lui payer la somme de 18.450 € pour irrégularité formelle du licenciement.

Il sollicite pour le surplus la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 2.500 €.

L'ETAT demande acte qu'il réitère son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et sollicite, par réformation, principalement, la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui rembourser la somme de 31.418,19 € brut, qu'il dit avoir versée au salarié au titre d'indemnité de chômage pour la période allant du 1^{er} mars au 1^{er} septembre 2019, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 30 juin 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Subsidiairement, il sollicite la confirmation du jugement en ce que le tribunal du travail a dit fondée sa demande pour la somme de 20.827,52 €

Les appels principal et incidents sont recevables pour avoir été interjetés dans les formes et délais de la loi.

Discussion

I) Quant à la précision des motifs du licenciement

La société SOCIETE1.) critique le tribunal du travail en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement du 17 décembre 2018 pour imprécision des motifs. Contrairement à l'opinion du tribunal du travail, la société appelante estime avoir clairement exposé dans la lettre des motifs du 8 janvier 2019, comment le comportement de PERSONNE1.) aurait abouti à une perte de confiance totale en sa personne. La lettre de motifs décrirait en détail la chronologie des faits reprochés à l'intimé, détaillerait les différentes étapes des investigations effectuées par l'employeur et expliquerait de manière précise et circonstanciée que PERSONNE1.) aurait divulgué des informations confidentielles à des collègues et des tiers, qu'il aurait transféré un grand nombre d'informations et documents sensibles appartenant à la banque depuis son adresse e-mail professionnelle à son adresse e-mail privée, sans en avoir informé ses supérieurs et sans avoir demandé leur autorisation préalable. Les dates et le contenu des différents e-mails de l'intimé auraient été mentionnés dans la lettre de motifs du licenciement. Sur base de ces documents, l'employeur aurait disposé d'indices concrets qui auraient laissé présumer avec suffisamment de certitude que l'intimé aurait divulgué des informations confidentielles à d'autres employés de la banque. Contrairement à ce que fait plaider son ancien salarié, la lettre de motifs ferait expressément référence à un courrier que PERSONNE1.) aurait adressé aux membres du Conseil d'administration en date du 25 novembre 2018. La société appelante argumente que puisqu'elle n'aurait pas assisté aux discussions menées par l'intimé avec ses collègues, respectivement avec les parties tierces, elle « aurait dû se contenter de prendre connaissance des agissements de l'intimé à travers son courrier du 25 novembre 2018 », et n'aurait pas été en mesure de préciser quelles informations avaient été divulguées par PERSONNE1.). Il n'en resterait pas moins, que ces informations confidentielles auraient été liées au processus de vente de l'activité « *bank solution* », mentionné dans la lettre des motifs ensemble avec le courrier de PERSONNE1.) du 25 novembre 2018. Ce courrier serait pertinent et comme il aurait été

explicitement mentionné dans le courrier des motifs du licenciement, il devrait être pris en considération. Ce serait par conséquent à tort que le tribunal du travail n'a pas retenu que la première partie de la lettre de licenciement a été exposée avec la précision requise par la loi.

La société appelante fait ensuite grief au tribunal du travail d'avoir retenu, concernant le reproche tenant à l'envoi d'emails que l'intimé aurait transférés de son adresse e-mail professionnelle à son adresse e-mail privée, ensemble avec des fichiers annexés aux e-mails, que la société appelante n'aurait fourni aucune information sur le contenu des fichiers. La société appelante estime que l'indication du seul nom des fichiers transférés permettrait de conclure que les documents contenaient des informations confidentielles sur la stratégie d'exploitation de la société SOCIETE1.), voire même des secrets commerciaux relatifs à la banque et à ses clients, dont notamment les banques partenaires SOCIETE2.) et SOCIETE3.). La société appelante fait état, en se référant à la pièce n°5 de sa farde de pièces, pour soutenir que la lettre de motifs ferait explicitement référence aux documents /informations énumérés dans la pièce en question. Elle estime par conséquent que ces indications auraient à elles seules permis à PERSONNE1.) de connaître exactement les faits qui lui sont reprochés. Le simple fait qu'un nombre limité de noms des fichiers contient des abréviations ne saurait rendre ces noms incompréhensibles pour des tiers. Compte tenu de l'intitulé desdits fichiers, la nature professionnelle de ces documents ne saurait être contestée, et certains de ces documents auraient d'ailleurs expressément contenu la mention « *confidential* ». La société appelante ajoute ensuite avoir mentionné à suffisance dans la lettre des motifs du licenciement, tant le nombre que la nature et la date des documents transférés et indiqué qu'elle aurait dû réaliser des vérifications supplémentaires en date du 29 novembre 2018. Contrairement à l'argumentaire de l'intimé, la lettre de motifs renseignerait l'heure d'envoi des fichiers. Dès lors qu'elle ne ferait référence qu'à un seul document par jour, elle estime qu'elle n'aurait pas été obligée d'indiquer l'heure d'envoi dudit fichier. Concernant l'envoi d'un fichier en date du 7 septembre 2018, la société appelante fait valoir que bien qu'elle n'ait pas indiqué le nom exact du fichier envoyé par l'intimé vers son adresse e-mail privée, elle estime avoir précisé qu'il s'agit d'informations confidentielles relatives aux conditions générales applicables à la banque SOCIETE3.). Ces indications auraient en conséquence suffi afin d'identifier exactement tant les e-mails envoyés par PERSONNE1.) que leur contenu confidentiel. La société appelante ajoute avoir expliqué en outre qu'en raison du fait que ces documents contenaient des informations sur les clients, ils n'auraient pas dû être exposés à un serveur externe. Au regard de ces indications, la société appelante estime que PERSONNE1.) aurait été en mesure de connaître exactement les faits

qui lui sont reprochés. La société SOCIETE1.) critique en outre le tribunal du travail de ne pas avoir relevé que l'employeur aurait expliqué dans sa lettre des motifs que l'intimé a de manière flagrante violé son obligation de loyauté et de confidentialité, qu'il a agi à l'encontre des intérêts de son employeur, qu'il a violé les règlements internes inscrits à la « *acceptable use policy* » qui prévoit que les salariés doivent prendre toutes les précautions nécessaires pour empêcher l'accès non autorisé à des informations confidentielles et secrètes. Elle reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que bien qu'elle n'ait pas mentionné expressis verbis dans la lettre des motifs du licenciement que le salarié avait un accès VPN depuis son domicile, il serait « évident » et il résulterait « implicitement » des indications figurant dans la lettre des motifs du licenciement que l'intimé n'aurait pas pu travailler depuis son domicile s'il n'avait pas disposé d'un accès à distance sécurisé au serveur de la banque.

La deuxième partie de la lettre de licenciement suffirait par conséquent également aux exigences de précision requises par la loi.

Se référant par ailleurs au courrier de contestation des motifs du licenciement de PERSONNE1.), la société appelante fait valoir que le salarié aurait parfaitement compris les motifs à la base du licenciement.

Elle reproche finalement au tribunal du travail de ne pas avoir retenu, qu'en application de l'article L.124-11 (3) du Code du travail, l'employeur peut en cours d'instance apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés. En l'occurrence, tant les pièces que la note de plaidoiries invoquées en première instance se limiteraient à apporter des précisions et exemples complémentaires par rapport aux faits déjà énoncés de manière circonstanciée dans la lettre des motifs. Aucun fait nouveau n'aurait été invoqué. La société appelante fait encore valoir que même si la lettre des motifs ne faisait pas explicitement mention des dispositions contenues dans le « *code of conduct* », et les autres règlements relatifs à la sécurité informatique, ces documents ne sauraient pas être écartés, dès lors que l'intimé en aurait parfaitement eu connaissance pour en avoir accusé réception en 2015.

La société appelante conclut par conséquent, par réformation, à voir rejeter le moyen tiré de l'imprécision des motifs invoqué par PERSONNE1.).

PERSONNE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement pour imprécision des motifs.

Concernant la première partie de la lettre des motifs, PERSONNE1.) argumente que son ancien employeur se serait limité à faire état de rumeurs, respectivement de suppositions et de forts soupçons, sans autres précisions. La société appelante serait par ailleurs restée en défaut de préciser quelles informations confidentielles auraient été prétendument divulguées par l'intimé à quels collègues de travail ou des parties tierces. Eu égard à cette imprécision, la société appelante ne saurait plus y remédier par la suite, étant donné que la lettre des motifs constituerait le seul support valant énonciation des motifs du licenciement.

Quant à la deuxième partie de la lettre des motifs, l'intimé fait valoir que le reproche tenant au prétendu envoi de mails confidentiels vers son adresse e-mail privée ne serait pas non plus énoncé avec la précision requise. La société appelante n'aurait fourni aucune information sur le contenu des fichiers dont les noms contiendraient en partie des abréviations non autrement détaillées, de sorte que ni le salarié, ni le tribunal du travail n'auraient été en mesure de connaître exactement les faits reprochés à l'intimé. Par ailleurs, l'indication de la seule date d'envoi avec la simple référence au fichier sans avoir indiqué le nom exact du fichier concerné serait insuffisant, la société appelante étant restée en défaut de préciser en quoi ces documents contiendraient des secrets d'affaires. De même, les courriels invoqués par la société appelante dans le cadre du contrôle effectué le 29 novembre 2018 ne mentionneraient pas l'heure de leur envoi et le courriel du 7 septembre 2018 ne contiendrait pas le nom du fichier prétendument envoyé. En substance, aucun des courriels invoqués ne fournirait des informations quant au contenu et à la teneur des prétendus documents internes confidentiels, respectivement quant aux prétendus secrets d'affaires qu'ils auraient contenus, ou quant aux raisons pour lesquelles lesdits documents n'auraient pas dû être exposés à un serveur externe.

Contrairement à ce que fait plaider la société appelante, l'ajout a posteriori par la société SOCIETE1.) dans une note de plaidoiries versée au tribunal du travail, des mails des 21 août et 14 novembre 2018, des extraits d'un courrier du 25 novembre 2018, du reproche relatif à un prétendu transfert de documents confidentiels afin de pouvoir présenter son offre d'un « *management buy-out* » (ci-après MBO), de même que l'ajout d'un accès à distance sécurisé « *VPN* », ne sauraient être considérés comme précisions complémentaires, mais comme motifs nouveaux qui seraient à écarter. En effet, le principe selon lequel les motifs d'un licenciement doivent être indiqués dans la lettre des motifs est d'ordre public et s'opposerait à ce qu'un employeur puisse être admis à invoquer ultérieurement des faits autres que ceux précisés dans ledit courrier.

Concernant la prétendue violation par l'intimé des règlements internes, PERSONNE1.) argumente que son ancien employeur n'aurait cité aucune disposition précise de la « *acceptable use policy* ». Aucun autre règlement interne n'ayant été mentionné dans la lettre des motifs, l'intimé demande à la Cour d'écartier des débats les extraits du « *Code of Conduct* », de la « *data retention policy* », du « *email security policy* », du « *IT security procedures* », et de la « *information security charter* », versés aux débats par la société appelante.

Appréciation de la Cour

Dans le cadre d'un licenciement avec préavis, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. L'indication du ou des des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, l'énonciation du ou des motifs doit répondre aux exigences suivantes:

- 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 ;
- 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 ;
- 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.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que cette prescription est d'ordre public.

Seule la lettre de motivation fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support de l'énonciation des motifs.

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a relevé que si l'article L.124-11(3) alinéa 2 du Code du travail permet à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, la possibilité de compléter les précisions

fournies ne saurait suppléer à l'absence de précision originaire des motifs et ne saurait être interprétée en une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs (Cour d'appel, 19 juin 2023, n° CAL-2022-00158 du rôle).

En l'espèce, après avoir rappelé dans la lettre des motifs les fonctions attribuées à PERSONNE1.) au sein de la société SOCIETE1.), la société appelante renseigne les raisons qui l'auraient amenée « *to question your loyalty towards the Bank* » et « *to access your professional inbox in order to perform a punctual and random check on your professional* ». Elle fait état de « *rumours that you were contacting your Catella colleagues to manage a MBO (which is completely unacceptable as the sales process is strictly confidential), including indications that you have contacted third parties* » et se réfère en outre à un courrier officiel du 25 novembre 2018 que l'intimé aurait envoyé au Conseil d'administration de la société SOCIETE1.) aux termes duquel il aurait manifesté son intention « *to conduct a managing buy-out* » .

Aucune précision n'est fournie quant à l'origine et au contenu concret des rumeurs et des indications, respectivement quant à l'identité des parties tierces que PERSONNE1.) aurait prétendument contactées. La Cour approuve en conséquence le tribunal du travail d'avoir retenu que les circonstances ayant amené la société SOCIETE1.) à procéder à un contrôle de la boîte mail de PERSONNE1.) n'est pas énoncé avec une précision suffisante.

S'il est vrai que la lettre de motifs invoque le courrier que PERSONNE1.) aurait fait parvenir au Conseil d'administration de la société SOCIETE1.) le 25 novembre 2018, force est de constater que le contenu dudit courrier n'est pas reproduit dans la lettre des motifs et celle-ci n'a pas non plus été annexée à la lettre des motifs du licenciement du 8 janvier 2019.

Il résulte du jugement de première instance que ledit courrier n'a été versé que lors des débats devant le tribunal du travail.

L'employeur ne peut toutefois être admis à pallier aux lacunes et carences de sa lettre de motivation.

Il s'ensuit que les développements de la partie appelante, dans ses conclusions versées en instance d'appel, relatifs au courrier de PERSONNE1.) du 25 novembre 2018 ne sont pas à prendre en considération, étant donné qu'elles visent à pallier l'imprécision initiale de la lettre de motivation. Il convient partant également d'écarter ledit courrier des débats.

Dans la deuxième partie de la lettre des motifs, la société SOCIETE1.) a reproché à PERSONNE1.) d'avoir envoyé « *a number of highly sensitive information and documentation belonging to the Bank* » vers une boîte e-mail « *unknown outside* » et d'avoir transféré en date des 26 mars, 7 septembre, 8 octobre, 26 octobre et 10 et 11 novembre 2018, différents documents vers sa boîte mail privée.

L'intimé fait valoir à bon droit que son ancien employeur n'a pas caractérisé davantage les informations et documentations prétendument transférées par PERSONNE1.), en ce qu'il n'a pas expliqué en quoi il se serait agi de documents hautement sensibles. Le tribunal du travail a également relevé à bon droit que le contenu concret des documents prétendument transférés n'est pas précisé et que pour certains des fichiers envoyés, l'employeur a indiqué le nom des fichiers contenant des abréviations tels que « *BCS EMI BC* », « *copy of BC 2 BCS with PSM* » ou « *copy of 1809A issuing* », « *copy of signed business requirements SOCIETE3.)_V3.2.pdf* », « *SEB comments as well as TPIA* ». Pour l'ensemble de ces documents, il est indiqué qu'il s'agit de documents confidentiels contenant des « *trade secrets* » qui ne devraient pas être exposés to « *an external server* », sans fournir le contenu concret desdits documents, de sorte que ni le salarié ni les juridictions du travail ne sauraient apprécier le caractère réel et sérieux du motif invoqué. A cela s'ajoute, tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, que les abréviations utilisées par l'employeur sont incompréhensibles pour des tiers dont le tribunal du travail qui devra analyser si les motifs sont sérieux et de nature à justifier un licenciement avec préavis.

S'il est vrai qu'aux termes de l'article L. 124-11 (3) du Code du travail, l'employeur peut apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, cette faculté ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs. Partant, la possibilité pour l'employeur de compléter les précisions fournies ne saurait remédier à une absence de précision originaire de la lettre de motivation.

Au regard des imprécisions initiales relevées, affectant cette deuxième partie de la lettre des motifs du licenciement, la Cour ne tiendra pas compte de l'ensemble des pièces versées sous le numéro 21 a) – j) de la farde de pièce de la société appelante, contenant des extraits des fichiers que l'intimé aurait transférés sur son adresse mail privée, parmi lesquels figurent également des e-mails des 11 et 14 novembre 2018, qui n'avaient pas été mentionnés dans la lettre des motifs du licenciement du 8 janvier 2019.

Dès lors que la Cour approuve le tribunal du travail de ne pas avoir pris en considération les deux premières parties de la lettre de motifs du licenciement, il devient oiseux de se prononcer sur la question de

savoir si l'employeur peut être admis à invoquer en cours de procédure l'information que PERSONNE1.) aurait disposé à son domicile d'un accès VPN.

Dans une troisième partie du courrier contenant les motifs du licenciement, l'employeur a reproché à PERSONNE1.) d'avoir violé son obligation de loyauté et de bonne foi en violation des « *internal policies* » notamment du « *acceptable use policy* ». Force est de constater que la disposition spécifique de ce document prétendument violée par le salarié n'est pas mentionnée dans le courrier du 8 janvier 2019. Dès lors que l'employeur n'a pas indiqué la règle concrète du document invoquée, le salarié n'a pas été mis en mesure d'apprécier le caractère légitime ou non du motif et la juridiction du travail ne peut pas vérifier le caractère réel et sérieux du motif invoqué. Il résulte ensuite du jugement de première instance qu'en cours de plaidoiries, la société appelante a également fait état d'une violation par PERSONNE1.) de certaines règles du « *Code of Conduct* », de la « *Data retention policy* », de la « *email security policy* », des « *IT Security procedures* » ainsi que de la « *information security charter* ». Ces documents sont également versés en instance d'appel sous les numéros 13 à 18 par la société appelante. La prétendue violation par l'intimé de ces règles invoquée en cours de procédure, ne constitue pas une précision complémentaire, mais un motif supplémentaire qui sert à pallier une imprécision initiale de la lettre des motifs du licenciement du 8 janvier 2019.

Il convient d'ajouter à titre surabondant que la société SOCIETE1.) ne précise pas quelles règles concrètes auraient été violées par PERSONNE1.), de sorte que le salarié ne saurait apprécier le caractère légitime ou non du motif invoqué. L'argumentation de la société appelante que PERSONNE1.) aurait parfaitement connaissance de ces règlements, puisqu'il en aurait accusé réception en 2015 est dans ces conditions à écarter.

Au vu des considérations qui précèdent, c'est partant à juste titre que le tribunal du travail a retenu que globalement, la lettre de motivation ne répond pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence et qu'il a déclaré abusif le licenciement de PERSONNE1.) du 17 décembre 2018, étant donné que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs.

L'appel principal de la société SOCIETE1.), concernant ce volet du litige n'est partant pas fondé.

II) Quant aux conséquences du licenciement

En première instance, PERSONNE1.) a sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 98.520,44 € au titre

d'indemnisation du préjudice matériel subi suite à son licenciement, cette somme correspondant à la différence entre ses anciens salaires et les allocations de chômage perçues sur une période de référence de six mois, de mars à août 2019 et un jour (1^{er} septembre 2019).

Cette demande a été déclarée fondée pour la somme de $[(21.536,79 \times 4) - (5.224,38 \times 4)] = 65.249,64$ euros.

Pour en arriver à cette décision, après avoir rappelé les exigences en matière d'indemnisation du préjudice matériel suite à un licenciement abusif, le tribunal du travail a relevé qu'en l'espèce, PERSONNE1.) a été licencié le 17 décembre 2018 avec dispense de prester son préavis de deux mois (soit du 1^{er} janvier au 28 février 2019), et que la recherche d'emploi est difficile pour un salarié âgé de 50 ans au moment de son licenciement et de la qualification du requérant.

Le tribunal du travail a en conséquence pris en considération l'âge de PERSONNE1.) au moment de la recherche du nouvel emploi, son niveau de qualification et la situation économique actuelle, et s'est référé aux pièces versées par le salarié, pour retenir qu'il a entrepris des démarches suffisantes aboutissant finalement à la conclusion d'un contrat de travail avec effet au 3 septembre 2019.

La période de référence à prendre en considération en l'occurrence afin de permettre à PERSONNE1.) de trouver un nouvel emploi a été fixée à quatre mois.

La société SOCIETE1.) conclut, par réformation, principalement au rejet de la demande de PERSONNE1.).

Elle estime que l'intimé n'aurait pas établi qu'il aurait déployé les efforts nécessaires afin de trouver un nouvel emploi. Elle fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que les échanges de correspondances électroniques versés par PERSONNE1.), parmi lesquels figureraient des échanges « anodins » avec des agences de recrutement, voire de « des e-mails relatifs à l'inscription au réseau de repérage de talents de sociétés », ne sauraient constituer des demandes d'emploi sérieuses. Elle ajoute que l'intimé aurait tout au plus produit quatre lettres de réponse/refus en bonne et due forme sur la période de décembre 2018 à août 2019, ce qui représenterait une moyenne de même pas une candidature par mois. La société appelante soutient que contrairement à ce que fait plaider l'intimé, il n'aurait pas travaillé dans un domaine hautement spécialisé, de sorte qu'elle estime qu'il aurait très bien pu réaliser des recherches d'emploi dans un autre secteur, ce qu'il n'aurait pas fait. La société appelante estime par conséquent, principalement, que l'intimé n'aurait pas subi de préjudice matériel en relation causale avec son licenciement.

Subsidiairement, la demande serait, par réformation, à réduire à de plus justes proportions, eu égard à la recherche peu active de l'intimé de retrouver un nouvel emploi.

PERSONNE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris quant à ce volet du litige. Il invoque son âge de 50 ans au moment du licenciement, le domaine spécifique dans lequel il a travaillé ainsi que sa fonction dirigeante auprès de son ancien employeur. Au regard de ces éléments, il aurait rencontré des difficultés dans la recherche d'un poste tant soi peu équivalent à celui qu'il occupait au sein de la société SOCIETE1.). Il renvoie aux recherches d'emploi qu'il avait versées en première instance qui traduiraient selon lui les efforts effectués pour retrouver un nouvel emploi.

Appréciation de la Cour

Il importe de rappeler que PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) à partir du 1^{er} mars 2015 en qualité de « *Business Development Director* ».

Par lettre datée du 17 décembre 2018, le salarié, âgé à ce moment de 50 ans, a été licencié avec préavis devant venir à échéance le 28 février 2019 et avec dispense de prester un travail durant cette période.

La réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'intervient pas d'office. Il est de principe que seul le dommage matériel en relation causale directe avec le licenciement abusif est indemnisé et calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions en fonction notamment des efforts concrets faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi et de la situation de l'emploi dans la branche où le salarié a travaillé.

L'indemnisation du salarié victime d'un licenciement abusif doit être aussi complète que possible, mais seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le licenciement peuvent donner lieu à réparation. De même, si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, il n'en reste pas moins que le dommage matériel n'est réparé que si la perte économique est certaine.

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, parmi les pièces versées par PERSONNE1.) figurent des courriels émanant d'agences de recrutement ainsi que quatre réponses de potentiels employeurs auxquels PERSONNE1.) avait adressé des candidatures. Il est ensuite acquis en cause que PERSONNE1.) qui exerçait une activité

dans le domaine des finances a retrouvé un nouvel emploi à ADRESSE5.) avec effet à partir du 3 septembre 2019. Au regard des pièces versées, PERSONNE1.) a établi avoir des efforts nécessaires afin de trouver un nouvel emploi.

Au regard de l'âge du salarié, de sa qualification, du domaine d'activité spécifique du salarié, du poste de haute responsabilité occupé par le salarié, et de la situation difficile sur le marché de l'emploi, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir fixé la période de référence qui aurait dû suffire à PERSONNE1.) pour trouver un nouvel emploi à quatre mois.

La société SOCIETE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu, pour le calcul du quantum devant revenir à PERSONNE1.) le montant de 21.536,79 € brut par mois. Elle soutient qu'il n'y aurait lieu de retenir qu'un salaire mensuel brut de 18.450 € et qu'il n'y aurait lieu de prendre en considération ni la voiture de service de PERSONNE1.), ni le loyer. Ces deux postes n'auraient été chiffrés sur les fiches de salaire de PERSONNE1.) qu'à titre de « jeu d'écritures comptables ».

Il n'est cependant pas critiqué que la voiture de service et le loyer constituent des avantages en nature et par conséquent des éléments du salaire de l'intimé, de sorte que c'est à raison que le tribunal du travail a retenu que le salaire brut mensuel que PERSONNE1.) a perçu auprès de la société SOCIETE1.) était de 21.536,79 €.

Il est acquis en cause que pendant les quatre mois de référence, allant de mars à juin 2019, PERSONNE1.) a perçu des indemnités de chômage de 5.224,38 € par mois.

Tel que retenu à bon droit par le tribunal du travail, il convient de déduire ces montants de la somme devant revenir à PERSONNE1.) au titre d'indemnisation de son préjudice matériel.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer en ce que le tribunal a fixé le quantum du préjudice matériel subi par PERSONNE1.) à 65.249,64 € (21.536,79 x 4 – 5.224,38 x 4).

- Quant au préjudice moral

La société SOCIETE1.) conclut, principalement, par réformation, au rejet de la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice moral. Elle reproche au salarié de ne pas avoir justifié qu'il se serait fait des soucis pour son avenir professionnel.

Elle réclame, par réformation, à voir réduire cette demande à de plus justes proportions, sans qu'elle ne puisse dépasser le quantum de 5.000 €.

PERSONNE1.) conclut aux termes d'un appel incident, par réformation, à se voir allouer la somme de 55.000 € au titre d'indemnisation en réparation du préjudice moral subi. A l'appui de son appel, il argumente qu'en raison de son âge et de la situation du marché de l'emploi, il se serait fait de sérieux soucis pour son avenir professionnel. Le salarié fait encore valoir que le licenciement l'aurait plongé dans une grande détresse et lui aurait causé un préjudice émotionnel. Il se réfère à l'attestation du témoin PERSONNE2.) afin d'établir les circonstances dans lesquelles le licenciement s'est produit.

Appréciation de la Cour

L'indemnisation du préjudice moral doit tenir compte tant des circonstances de la cessation du contrat de travail, que de la durée du contrat de travail ayant lié les parties, voire des soucis que le salarié a dû se faire quant à son avenir professionnel et financier incertain.

Il résulte des développements faits ci-avant au sujet du préjudice matériel que PERSONNE1.) a entrepris des démarches afin de trouver un nouvel emploi.

Au vu de l'âge du salarié, de sa qualification, et de son ancienneté, et du fait de l'atteinte à la dignité de salarié de PERSONNE1.), la Cour approuve le tribunal du travail en ce qu'il a retenu un préjudice moral dans le chef du salarié, qu'il a évalué ex aequo et bono à 5.000 €.

III) Quant à la demande de l'ETAT

Le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à rembourser à l'ETAT, sur le fondement de l'article L.521-4 du Code du travail, compte tenu de la période de référence de quatre mois retenue en l'espèce, la somme de 20.827, 52 €, correspondant aux indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pour la période de mars à juin 2019.

L'ETAT conclut, par réformation, principalement, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 31.418,19 € brut, pour la période allant du 1^{er} mars 2019 au 1^{er} septembre 2019, avec les intérêts légaux à partir du 30 juin 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Subsidiairement, il sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a condamné la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 20.827,52 € brut au titre de remboursement des indemnités de chômage réglées à PERSONNE1.) pour la période allant du 1^{er}

mars au 1^{er} juin 2019, augmentée des intérêts légaux à partir du 30 juin 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

La société SOCIETE1.) déclare se rapporter à la sagesse de la Cour quant aux demandes de l'ETAT.

PERSONNE1.) ne prend pas position par rapport à la demande de l'ETAT.

Il importe de rappeler que PERSONNE1.) a été licencié le 17 décembre 2018 avec un préavis de deux mois. La relation de travail entre la société SOCIETE1.) et PERSONNE1.) a pris fin le 28 février 2019. Il résulte des pièces versées que l'ETAT a versé des indemnités de chômage à l'intimée à partir du mois de mars 2019, soit après la période de préavis de deux mois.

L'assiette du recours de l'ETAT a pour limites la période pour laquelle l'employeur a été condamné au paiement de l'indemnité de préavis et/ou de l'indemnité pour réparation du préjudice matériel, et cela dans la mesure où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (Cour d'appel, 12 novembre 2020, Cal-2020-00272).

Il importe encore de préciser que le recours de l'ETAT ne peut pas porter sur l'indemnité allouée au salarié licencié au titre du préjudice moral (Cour de Cassation, 25 février 2010, n°10/10).

L'appel incident de l'ETAT, en ce qu'il réclame le remboursement des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) jusqu'au 1^{er} septembre 2019 n'est dès lors pas fondé.

Au vu des considérations qui précèdent, c'est toutefois à bon droit que le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à payer à l'ETAT la somme de 20.827,52 € brut au titre de remboursement des indemnités de chômage réglées à PERSONNE1.) pour la période allant du 1^{er} mars au 1^{er} juin 2019, augmentée des intérêts légaux à partir du 30 juin 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

IV) Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, c'est encore à bon droit que le tribunal du travail a rejeté la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance et condamné cette société à payer la somme de 350 € sur base de l'article 240 du NCPC.

La société SOCIETE1.) ayant succombé dans la majorité de ses moyens développés en instance d'appel, sa demande en allocation

d'une indemnité de procédure pour cette instance est à rejeter et elle devra en supporter les frais.

Il serait cependant inéquitable de laisser à charge PERSONNE1.) les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer en instance d'appel pour faire valoir ses droits.

La Cour lui alloue 1.000 € pour cette instance.

La demande de Maître Stéphanie ANEN, tendant à voir condamner la société SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances avec distraction à son profit, n'est pas critiquée par la société appelante au principal, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incidents,

les dits non fondés,

confirme le jugement entrepris, sauf à préciser que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (anciennement la société anonyme SOCIETE1.)) devra supporter les frais et dépens de cette instance, avec distraction au profit de Maître Stéphanie ANEN, sur ses affirmations de droit ,

rejette la demande de la société la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (anciennement la société anonyme SOCIETE1.)), en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (anciennement la société anonyme SOCIETE1.)), à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de cette instance, avec distraction au profit de Maître Stéphanie ANEN, sur ses affirmations de droit.