

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3850/24

L-TRAV-3/19

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 5 DECEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix

Rosa DE TOMMASO

Monia HALLER

Daisy PEREIRA

Présidente

Assesseur - employeur

Assesseur - salarié

Greffière

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE ORIGINALE,  
PARTIE DÉFENDERESSE SUR RECONVENTION,**

comparant par Maître François BROUXEL, avocat à la Cour et par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant tous les deux à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.), en liquidation  
volontaire,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses liquidateurs, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**PARTIE DÉFENDERESSE ORIGINALE,  
PARTIE DEMANDERESSE PAR RECONVENTION,**

comparant par la société en commandite simple ALLEN & OVERY, avocat à la Cour, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège à L-1855 Luxembourg, 33, avenue John F. Kennedy, représentée pour les besoins de la présente par Maître Maurice MACCHI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

## **FAITS:**

Les faits et rétroactes de l'affaire sont à suffisance de droit retenus dans un jugement rendu entre parties en date du 20 mai 2020, répertoire fiscal n° 1254/20, fixant l'affaire au Rôle Général.

Sur demande de Maître François BROUXEL, l'affaire fut reproduite à l'audience publique du jeudi, 21 septembre 2024, à 9 heures, salle JP.0.02

Après quatre remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 17 octobre 2024, à 9.00 heures, salle JP 0.02, lors de laquelle Maître François BROUXEL, assisté par Maître Romain ADAM, se présenta pour la partie demanderesse et Maître Maurice MACCHI se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions respectivement explications.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été remis, le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 8 janvier 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce siège pour s'y entendre déclarer abusif sinon irrégulier le licenciement intervenu en date du 13 octobre 2018 ainsi que pour s'y entendre dire qu'elle a commis un abus de droit en le licenciant sans respecter la procédure légalement prévue à cet effet.

PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant total de 3.558.526,53 euros se décomposant comme suit :

- |                                      |                |
|--------------------------------------|----------------|
| • indemnité compensatoire de préavis | 198.303,48 €   |
| • indemnité de départ                | 396.606,96 €   |
| • indemnité jours de congés non pris | 44.322,15 €    |
| • indemnité bonus dus                | 1.075.051,46 € |
| • indemnité perte d'une chance       | 310.000,00 €   |
| • préjudice matériel                 | 1.137.635,52 € |
| • préjudice moral                    | 396.606,96 €   |

ces montants étant réclamés chaque fois avec les intérêts légaux à compter du 13 octobre 2018, date du licenciement, sinon du 23 octobre 2018, date de la contestation des motifs du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, si le licenciement n'était pas déclaré abusif, PERSONNE1.), sollicite la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant de 33.050,58 euros au titre d'indemnité pour licenciement irrégulier, avec les intérêts légaux à compter du 13 octobre 2018, date du licenciement, sinon du 23 octobre 2018, date de la contestation des motifs du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

Finalement, PERSONNE1.) demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 10.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Par un jugement du 20 mai 2020, le tribunal du travail de céans a limité les débats à la question de savoir si le tribunal du travail doit surseoir à statuer sur la demande de PERSONNE1.) au motif qu'une instruction pénale est pendante. Il a décidé, avant tout autre progrès en cause, de surseoir à statuer en attendant la décision à intervenir au pénal suite à la plainte avec constitution de partie civile déposée en date du 12 octobre 2018. Par ce même jugement, l'affaire a été fixée au Rôle Général.

Les infractions que la SOCIETE1.) a reproché à PERSONNE1.) dans la plainte pénale ont été qualifiées de violation du secret des affaires prévue à l'article 309 du Code pénal, de violation du secret professionnel prévue à l'article 458 du même Code ainsi que les infractions de vol domestique et d'abus de confiance prévus aux articles 464 et 491 du même Code, pour avoir, en date du 29 septembre 2018, envoyé, depuis son adresse mail professionnelle auprès de la société employeuse, un fichier Excel contenant de nombreuses données relatives à des clients, soit des données protégées tant par le secret bancaire que par le secret professionnel, vers sa messagerie mail privée.

Suite à cette plainte pénale datée au 12 octobre 2018 déposée entre les mains du procureur d'État de Luxembourg, une information contre PERSONNE1.) a été ouverte, notamment du chef des infractions aux articles 461 et 464 (vol domestique), 506-1 point 3 (blanchiment détention) et 509-1 (accès ou maintien frauduleux dans un système de traitement automatisé de données) du Code pénal.

Par un arrêt rendu par la chambre du conseil de la Cour d'appel en date du 16 mai 2023 (n°469/23), le non-lieu à poursuite des faits instruits par le juge d'instruction suite à la plainte avec constitution de partie civile déposée le 12 octobre 2018 par la société anonyme SOCIETE1.) a été prononcé.

Lors des audiences des plaidoiries en date des 3 et 17 octobre 2024, la société anonyme SOCIETE1.), se trouvant actuellement en liquidation volontaire, a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 18.251,48 euros sur base de l'article L.121-9 du Code du travail ainsi que le montant de 25.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

Il y a lieu de lui donner acte de sa demande reconventionnelle.

Aux mêmes audiences, PERSONNE1.) a augmenté sa demande tendant à l'allocation d'une indemnité pour réclamer actuellement la somme de 25.000 euros de ce chef.

## **FAITS ET RETROACTES**

PERSONNE1.) (ci-après PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE2.) en qualité de « *Investment Adviser* » aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 25 septembre 1987 avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1988.

En dernier lieu, il a occupé le poste d'« *Executive Director* » au sein de la banque, actuellement la société SOCIETE1.) en liquidation volontaire.

Le 25 janvier 2018, la société SOCIETE1.) et la société SOCIETE3.), Luxembourg Branch (c-après banque SOCIETE3.), ont annoncé le rachat par cette dernière d'une partie des services de la SOCIETE1.) (*Luxembourg based private banking business*).

Par un courrier du 21 mars 2018 adressé au requérant, la société SOCIETE1.) lui a officiellement confirmé son intention de transférer son contrat de travail vers la société SOCIETE3.) dans le cadre de l'opération de rachat et lui a annoncé qu'il est éligible à toucher un « *retention award* » de 310.000 euros après réalisation effective de l'opération de rachat et de la reprise de son contrat de travail. La société SOCIETE3.) a en outre émis une garantie d'emploi en faveur du requérant pour une durée de deux ans après la réalisation du transfert.

Le transfert du contrat de travail de PERSONNE1.) de la SOCIETE1.) vers la SOCIETE3.) serait devenu effectif le dimanche 14 octobre 2018.

Deux jours avant le transfert d'activités, soit le 12 octobre 2018, PERSONNE1.) s'est vu remettre une lettre de convocation à un entretien préalable fixé au 16 octobre 2018. Le même courrier a prévu qu'il est dispensé de toute prestation de travail.

Le même jour, au soir, suite à une plainte pénale déposée par la SOCIETE1.) en date du 12 octobre 2018, la police judiciaire s'est présentée au domicile privé d'PERSONNE1.) pour y effectuer une perquisition.

Le lendemain, 13 octobre 2018, la société SOCIETE1.) a procédé le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.). Par le même courrier, il a été informé qu'il ne sera plus transféré auprès de la banque SOCIETE3.).

Cette lettre de licenciement est rédigée comme suit :

(SCAN)

PERSONNE1.) a, par l'intermédiaire de son mandataire ad litem, contesté son licenciement par un courrier recommandé du 23 octobre 2018.

La plainte pénale du 12 octobre 2018 et l'instruction qui s'en est suivie ont abouti à une décision de non-lieu à poursuite d'PERSONNE1.) aux motifs que l'instruction n'a pas révélé des charges suffisantes de culpabilité à son encontre, de s'être rendu coupable d'une infraction par une décision de la chambre du conseil du tribunal d'arrondissement en date du 30 novembre 2022.

Cette décision a été confirmée par un arrêt rendu par la chambre du conseil de la cour d'appel aux motifs que l'instruction n'avait pas révélé des charges suffisantes de culpabilité à son encontre de s'être rendu coupable d'une infraction.

### **MOYENS DES PARTIES**

- *position de la partie requérante*

PERSONNE1.) explique que dans le contexte particulier et en vue de la préparation du transfert d'activités vers la société SOCIETE3.), il aurait envoyé un courriel de son adresse de courrier électronique professionnelle de la SOCIETE1.) vers sa messagerie privée. Ce courriel n'aurait compris aucun contenu écrit, mais une pièce jointe, à savoir un document Excel intitulé « *client portfolio PERSONNE1.) to SOCIETE3.).xls* » qui aurait contenu une liste de clients qui avaient accepté que leurs avoirs soient transférés de la SOCIETE1.) vers la SOCIETE3.), sous condition d'être conseillés par PERSONNE1.) auprès de la banque SOCIETE3.).

Deux jours avant le transfert d'activités prévu pour le 14 octobre 2018, soit le 12 octobre 2018, à sa plus grande surprise, il se serait vu remettre une lettre de convocation à un entretien préalable fixé au 16 octobre 2018. Le même courrier aurait prévu qu'il serait dispensé de toute prestation de travail.

Le même jour, au soir, suite à une plainte pénale déposée par la SOCIETE1.), la police judiciaire se serait présentée à son domicile privé pour y effectuer une perquisition.

Le lendemain, 13 octobre 2018, la société SOCIETE1.) aurait procédé à son licenciement avec effet immédiat. Par le même courrier, il aurait été informé qu'il ne serait plus transféré auprès de la SOCIETE3.).

Aux termes de la lettre de licenciement, la SOCIETE1.) lui reprocherait un unique fait, à savoir d'avoir envoyé un courriel contenant des données de clients depuis son adresse de courrier électronique professionnel vers sa messagerie privée.

Il s'agit des faits énoncés dans la lettre de licenciement.

En outre, il serait indiqué dans le courrier de licenciement qu'il serait dispensé de se présenter à l'entretien préalable prévu pour le 16 octobre 2018.

PERSONNE1.) fait encore valoir que la SOCIETE1.), après son licenciement avec effet immédiat, se serait encore acharné contre lui au sujet du leasing d'une voiture professionnelle et en l'informant qu'il ne serait plus éligible au paiement du bonus convenu non encore payé.

Par ailleurs, elle lui aurait encore adressé une lettre en date du 20 novembre 2018 l'accusant de procéder à des opérations de sollicitation de sa clientèle et le menaçant de nouvelles procédures pénales.

Il donne à considérer que dans le contexte précité, la société SOCIETE1.), respectivement la société SOCIETE3.), auraient déposé au moins deux autres plaintes pénales contre des salariés pour des faits tout à fait similaires, consistant à chaque fois dans le fait que ces salariés se seraient envoyés de leurs adresses email professionnelles auprès de SOCIETE1.) un courriel à leurs adresses email privées avec en annexe un fichier Excel de leurs clients.

Les instructions menées à charge de ces autres salariés auraient également eu comme résultat le non-lieu des poursuites.

Il précise en outre que deux des salariés auraient fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat prononcé par la banque SOCIETE3.) après le transfert de leurs contrats de travail et que ces congédiements auraient été déclarés abusifs par le tribunal du travail.

Les deux jugements sont versés parmi les pièces par le requérant.

PERSONNE1.) fait encore rappeler que la SOCIETE1.) aurait fait une déclaration de sortie auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE avec effet au 13 octobre 2018 et que d'autre part, la banque SOCIETE3.) aurait fait une déclaration d'entrée avec effet au 14 octobre 2018, mais que finalement, il n'aurait pas été transféré auprès de la banque SOCIETE3.), tel que cela résulterait encore de la lettre de licenciement avec effet immédiat du 13 octobre 2018: « *This also implies that you will not be transferred to SOCIETE3.) SE,*».

Par ailleurs, il fait valoir qu'au moment de son congédiement, il aurait bénéficié d'une ancienneté de presque trente ans et aurait passé presque toute sa carrière professionnelle auprès de la SOCIETE1.), respectivement de ses prédécesseurs. Au moment de son licenciement, il aurait occupé le poste de « Executive Director » et il y aurait géré le plus gros portefeuille de clients dans la banque. Jusqu'au jour de son licenciement, il aurait été hautement apprécié par ses supérieurs, collaborateurs et les clients qu'il avait apportés à la banque, respectivement réussi à acquérir et fidéliser auprès de la SOCIETE1.) durant ces trente ans.

Par ailleurs, il aurait, sur demande de son ancien employeur, œuvré pour convaincre tous les clients suivis par lui de rejoindre la banque SOCIETE3.), ce qui aurait constitué un élément non négligeable pour la détermination du prix de

vente que SOCIETE1.) a tiré du rachat par SOCIETE3.) d'une partie des services de SOCIETE1.), déjà annoncé en date du 25 janvier 2018 déjà, mais dont le prix de cession n'aurait été fixé que lorsque le nombre de clients qui acceptaient le transfert vers SOCIETE3.), respectivement le volume des avoirs qui étaient transférés, étaient connus.

Sa fidélité de et son impact important au niveau de la clientèle auraient été deux raisons pour lesquelles il se serait vu accorder par la banque SOCIETE3.) par un courrier du 21 mars 2018 un « *Retention Award* » de 310.000 euros, payable en plusieurs tranches décalées dans le temps, en fonction de plusieurs échéances, dont certaines auraient été situées un an après le transfert.

Il insiste sur le fait d'avoir fidélisé la clientèle qu'il avait convaincue de l'accompagner dans ce transfert.

PERSONNE1.) insiste encore sur le contexte spécifique dans lequel son licenciement est intervenu, à savoir que la banque SOCIETE3.) se serait engagée à lui payer ledit « *Retention Award* », étalé dans le temps. A son avis, son congédiement ne s'expliquait que par une « *véritable malice* » de la part de la SOCIETE1.) en collusion avec la banque SOCIETE3.) de se séparer à vil prix d'un salarié qui avait une ancienneté de près de trente ans auquel on avait promis des bonus importants, mais qui, une fois qu'il avait convaincu ses clients d'accepter le transfert de leurs avoirs auprès de SOCIETE3.), n'aurait plus été utile et dont le licenciement avec effet immédiat aurait ainsi permis à ces deux établissements bancaires, la SOCIETE1.) et la banque SOCIETE3.), de faire l'économie de sommes importantes, y compris de son salaire élevé et de son bonus.

Il considère encore que le dépôt d'une plainte pénale contre lui, le jour-même, voire la veille de son licenciement avec effet immédiat, aurait permis à ces deux établissements bancaires de « *le mettre, pour ainsi dire, hors d'état de nuire* » dans la mesure où un banquier de haut vol, qui est licencié avec effet immédiat pour prétendue faute grave et inculqué pénalement, aurait beaucoup de difficultés pour retrouver un travail à un niveau similaire auprès d'une autre banque de la place.

Il estime qu'au vu de toutes les sommes que d'un côté la SOCIETE1.) et d'un autre côté la banque SOCIETE3.) auraient économisé en raison de son licenciement avec effet immédiat, après trente ans de bons et loyaux services, et au vu du fait « *ridicule* » qui a été invoqué à la base de ce licenciement pour faute grave, suivi d'une plainte pénale, apparaîtrait comme un « *projet machiavélique* » de leur part qui lui aurait créé un énorme préjudice.

PERSONNE1.) demande à déclarer abusif sinon irrégulier le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 13 octobre 2018.

Il maintient ses contestations tant du caractère précis, réel et grave des motifs du licenciement et il est encore d'avis que les reproches de son ancien employeur énoncés dans la lettre de licenciement ne seraient pas établis et que finalement, l'instruction pénale n'aurait rien prouvé.

PERSONNE1.) admet certes le fait de s'être envoyé, en date du 29 septembre 2018, sur son adresse email privée un email intitulé « *Client Portfolio*

PERSONNE1.) to SOCIETE3.). xls » avec en annexe les informations sur les cent soixante-neuf clients qu'il a géré auprès de SOCIETE1.), mais il justifie son agissement d'une part par le contexte de ne jamais avoir reçu une ligne de conduite précise concernant les modalités pratiques du transfert des données et de ne pas avoir disposé de boîte email professionnelle auprès de la banque SOCIETE3.).

Il aurait effectué ce transfert dans l'unique but de pouvoir continuer à travailler sur ses clients dès le début de sa relation de travail auprès de la banque SOCIETE3.) et pour éviter toute perte de données.

Il se réfère aux ordonnances de non-lieu ayant conclu à l'absence de charges suffisantes de culpabilité à son encontre.

PERSONNE1.) demande actuellement la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

• indemnité compensatoire de préavis	198.303,48 €
• indemnité de départ	396.606,96 €
• préjudice matériel	848.012,01 €
• préjudice moral	396.606,96 €
• indemnité jours de congés non pris	44.322,15 €
• perte de bonus différés	528.952,72 €
• retention agreement SOCIETE1.)	180.000,00 €
• perte d'une chance du retention award SOCIETE3.)	
310.000,00 €	
• bonus 2018 suivant accord du 5 février 2018	500.000,00 €

- *position de la partie défenderesse*

La partie défenderesse considère que le le licenciement avec effet immédiat intervenu serait justifié et régulier.

Elle rappelle que la faute grave en matière de droit du travail est distincte de la faute pénale de sorte qu'il appartiendrait au tribunal du travail d'analyser si les faits reprochés à PERSONNE1.) dans la lettre de licenciement sont réels et graves.

La partie défenderesse conteste énergiquement la description du contexte présentée par la partie requérante.

Ainsi, il ne serait pas crédible que le transfert des données des clients vers la banque SOCIETE3.) n'ait pas été organisé de manière correcte par la SOCIETE1.). Au contraire, un transfert automatique des données aurait été prévu et mis en place.

Elle fait valoir que plusieurs chargés de clientèle privée dont PERSONNE1.) auraient décidé de créer un fichier Excel avec les données de clients et il se seraient envoyés ces fichiers vers leurs adresses mail privées, soit en dehors du

serveur sécurisé de la banque. La SOCIETE1.) n'aurait ainsi plus eu aucun contrôle sur les données transférées qui se seraient trouvées sur un serveur SOCIETE4.) externe.

Il en aurait fallu informer endéans les 48 heures la CNPD ainsi que la CSSF. La CSSF aurait exigé le dépôt d'une plainte pénale contre les salariés concernés.

Comme ce fait se trouve contesté par le requérant, la partie défenderesse a formulé, pour autant que de besoin, une offre de preuve pour faire entendre le directeur général de la CSSF, PERSONNE2.), au sujet de la procédure habituelle de la CSSF dans ce cas de figure.

La partie défenderesse fait encore plaider que suite à la découverte des agissements litigieux reprochés à PERSONNE1.) et aux autres salariés, il y aurait été même à craindre que la vente des actifs à la banque SOCIETE3.) ne se réalise pas.

Il aurait encore été nécessaire d'informer les clients concernés que leurs données étaient sorties hors de la sphère de contrôle de la banque SOCIETE1.).

En outre, la banque SOCIETE3.), informée du problème, aurait refusé qu'PERSONNE1.) soit transféré parmi les salariés dans ses effectifs.

En transférant les données sensibles de la clientèle du serveur sécurisé de la SOCIETE1.) vers son adresse mail privée, PERSONNE1.) aurait commis une faute grave de nature à rompre immédiatement la relation de confiance entre l'employeur et le salarié malgré l'importante ancienneté de service de ce dernier.

La partie défenderesse estime donc que les motifs du licenciement seraient énoncés dans sa lettre de motivation avec la précision requise par la loi, le requérant n'ayant pas pu se méprendre sur les raisons à la base de son congédiement et que de plus, les motifs y relatés constitueraient des manquements à tel point graves que toute confiance à l'égard de son ancien employé aurait été irrémédiablement ébranlée.

Les faits mis en évidence seraient ainsi suffisamment sérieux et graves pour justifier la sanction d'un licenciement immédiat alors que le document transféré par PERSONNE1.) sur sa messagerie électronique privée aurait été confidentiels et sensibles et ces données n'auraient pas eu vocation à quitter la sphère de contrôle de la banque au risque de fuiter vers l'extérieur.

Ce fait, quoique unique, aurait pu nuire aux intérêts de la SOCIETE1.) se trouvant à ce moment dans une phase particulièrement sensible en raison du transfert d'activités vers une autre banque de surcroît suisse qui aurait une culture d'entreprise différente à celle d'une banque scandinave.

En ordre subsidiaire, en ce qui concerne les revendications financières du requérant, la partie employeuse les conteste toutes tant quant au principe que dans le quantum.

De son côté, la SOCIETE1.), en liquidation volontaire, a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 18.251,48 euros sur base de l'article L.121-9 du Code du travail du

chef de frais occasionnés par la résiliation anticipée d'un contrat de leasing de sa voiture de fonction.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### ***En ce qui concerne le licenciement***

- *irrégularité formelle*

L'article L.124-12 (3) du Code du travail prévoit que la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle, doit d'abord examiner le fond du litige.

Si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, l'employeur sera le cas échéant condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.

L'indemnité prévue par l'article L.124-12 (3) du Code du travail ne pouvant être accordée que si la juridiction du travail juge que le licenciement n'est pas abusif, il y a d'abord lieu d'examiner la demande de la requérante tendant à voir dire le licenciement intervenu abusif quant au fond.

- *caractère précis des motifs*

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

La prescription de l'article L.124-10 (3) précité 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 licenciement abusif. Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet finalement au Tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

La prescription relative à la précision des motifs est d'ordre public et il appartient au tribunal du travail d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis.

Il fait valoir que la SOCIETE1.) lui reprocherait un seul fait, à savoir l'envoi du courriel litigieux du 29 septembre 2018 qui constituerait prétendument une violation de sept règles citées dans le courrier de licenciement.

Or, selon lui, parmi ces règles, notamment celles mentionnées sous les points 3), 5) et 7) manqueraient sévèrement de précision.

La SOCIETE1.) soutient pour sa part que la lettre de licenciement serait suffisamment précise en ce que ce dernier le requérant n'aurait pas pu se méprendre sur les raisons à la base de son licenciement.

En l'espèce, il est reproché à PERSONNE1.), en substance, de s'être envoyé, en date du 29 septembre 2018, un email de son adresse professionnelle auprès de la banque employeuse vers son adresse email privée, contenant un fichier Excel (« *Client portfolio PERSONNE1.) to SOCIETE3.).xls* ») avec 169 dossiers avec des informations personnelles et confidentielles relatives à chaque client.

Il résulte clairement de la lettre de licenciement dans quelles circonstances et à quelle date la SOCIETE1.) a pris connaissance de ce fait.

Par ailleurs, le fait-même est énoncé avec une précision suffisante.

Ensuite, à la deuxième page du courrier de congédiement, l'employeur énumère les dispositions légales et contractuelles qui selon lui auraient été violées par l'agissement de son salarié.

Il souligne encore l'importance primordiale d'une relation de confiance intacte entre le salarié et l'employeur surtout dans le secteur bancaire.

A la fin de la lettre de licenciement, l'employeur rappelle le contexte spécifique dans lequel la SOCIETE1.) s'est trouvée à ce moment, à savoir le contexte du transfert de ses activités vers la banque SOCIETE3.) et il indique en quoi le comportement du salarié l'a conduit à ne plus avoir confiance en lui.

Force est de constater, à lecture de la lettre de licenciement du 13 octobre 2018, qu'elle suffit aux exigences de précision alors qu'elle est de nature à permettre au salarié de connaître exactement les fautes qui lui sont reprochées et d'en vérifier le bien-fondé et le cas échéant d'en démontrer la fausseté, et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice.

Elle est encore suffisamment précise pour permettre au tribunal du travail d'exercer un contrôle et d'apprécier la gravité des fautes reprochées au salarié et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient avec les motifs notifiés.

Il s'ensuit que le moyen tiré de l'imprécision de la lettre de licenciement est à écarter.

- *caractère réel des motifs*

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur, conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

En l'espèce, la SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) l'envoi d'un courrier électronique contenant des données confidentielles sur 169 clients de la banque de son adresse électronique professionnelle vers son adresse électronique privée.

PERSONNE1.) ne conteste pas la matérialité de ce fait. Il ne conteste donc pas avoir procédé à l'envoi vers sa messagerie personnelle d'un courriel contenant des données propres à la banque.

Il a d'ailleurs admis, lors de son interrogatoire devant le juge d'instruction, d'avoir envoyé le mail avec une « *liste de noms de mes clients, des comptes bancaires de ces derniers, des adresses mails et leur profil risk* ».

Dans le cadre de la plainte pénale introduite par l'employeur contre PERSONNE1.), la chambre du conseil de la cour d'appel a conclu dans sa décision du 16 mai 2023 « *à l'absence de charges suffisantes de culpabilité à l'encontre de l'inculpé du chef d'infraction aux articles 461 et 464, 506-1 point 3) et 509-1 du Code pénal* » et a confirmé le non-lieu à poursuites ordonnée par la chambre du conseil du tribunal d'arrondissement du 30 novembre 2022.

Il est de jurisprudence qu'une décision de non-lieu par laquelle s'est soldée l'instruction pénale menée à l'égard d'un salarié n'a pas *ipso facto* autorité de chose jugée quant à l'absence de faute grave au sens de l'article L.124-10 du Code du travail.

Ainsi, une ordonnance de non-lieu n'empêche pas le juge civil de constater l'existence d'une faute civile en dehors des éléments constitutifs de l'infraction pénale qui a donné lieu à un non-lieu et que les juridictions du travail peuvent apprécier souverainement si les faits à la base du licenciement sont établis et sont de nature à justifier le licenciement. (cf. Cour d'appel n°CAL-2018-00685 du rôle).

En effet, l'ordonnance de non-lieu ne fait pas obstacle à ce que le juge civil reconnaisse l'existence d'une faute en dehors des éléments constitutifs de l'infraction qui avait donné lieu à poursuite, puis à non-lieu (cf. Roger Thiry : Précis d'instruction criminelle en droit luxembourgeois, n°710).

Dès lors, la décision de non-lieu n'implique pas ipso facto que les faits reprochés au salarié ne sont pas établis et n'empêche pas le tribunal du travail d'apprécier souverainement les faits et de conclure à l'existence d'une faute justifiant le renvoi sans préavis dans le chef du requérant.

Le tribunal du travail sera donc amené à analyser si le fait en question, dans les circonstances de l'espèce, constituent une faute suffisamment grave de nature à rendre définitivement impossible la continuation de la relation de travail.

- *caractère grave des motifs*

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10 (2) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

Comme il vient d'être relevé ci-avant, le tribunal du travail peut déclarer fondé un licenciement malgré une décision de non-lieu lorsque cette décision laisse subsister des faits qui au civil peuvent constituer un motif de licenciement.

PERSONNE1.) a encore invoqué deux jugements rendus par le tribunal du travail de Luxembourg, autrement composé, en date du 6 novembre 2023 dans des cas d'espèces similaires pour conclure au caractère abusif de son licenciement. Dans ces deux affaires, deux anciens salariés de la SOCIETE1.), mais transférés auprès de la banque SOCIETE3.), auraient été licenciés pour faute grave par celle-ci pour un fait identique et dans un contexte identique et le tribunal du travail aurait déclaré abusifs leurs congédiements.

Le tribunal du travail y a conclu que : « *Dans le contexte ainsi exposé, il y a lieu de retenir au titre de l'appréciation in concreto requise de la part du Tribunal, que l'envoi de courriel du 13 octobre 2018 ne constitue pas un motif suffisamment sérieux pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Le licenciement avec effet immédiat prononcé en date du 22 novembre 2018 doit dès lors être qualifié d'acte socialement et économiquement anormal et est en conséquence à déclarer abusif* ».

Dans l'appréciation à faire dans le cadre du présent litige, PERSONNE1.) considère que le même raisonnement devrait s'appliquer à lui notamment encore parce que « *l'instruction a prouvé en plus des faits ci-avant énoncés, qu'il n'avait ni ouvert le fameux fichier Excel litigieux, qu'il s'était envoyé de son adresse email professionnelle de chez SOCIETE1.) sur son adresse email privée, et qu'il*

*ne l'avait pas non plus transféré sur une autre adresse email ou un autre support. »*

La partie défenderesse estime pour sa part qu'il n'y aurait pas lieu de suivre le raisonnement du tribunal du travail dans ses jugements du 6 novembre 2023 qui, selon elle, seraient basés sur une « *fausse prémisse factuelle* ».

En l'espèce, dans le cadre du présent litige, le tribunal du travail de Luxembourg, autrement composé, sera amené à examiner le contexte du fait litigieux tel qu'il est présenté par les deux parties et tel qu'il résulte des éléments du dossier soumis à son appréciation, et il n'est pas tenu, selon le résultat de son examen, de suivre les conclusions retenues dans les jugements du 6 novembre 2023.

PERSONNE1.) a donc admis l'envoi de l'email litigieux en date du 29 septembre 2018, mais il soutient avoir été obligé d'agir de cette façon étant donné que l'employeur aurait manqué de mettre en place un outil informatique efficace permettant la transmission de données de façon ordonnée et sécurisée de la SOCIETE1.) vers la banque SOCIETE3.) dans le cadre du transfert d'entreprise imminent.

Par ailleurs, il soutient que l'instruction pénale aurait permis de prouver qu'il n'aurait commis aucune divulgation à des tiers illégale d'informations confidentielles, ni aucune violation de la loi, par le fait de s'être envoyé sur son adresse email privée le mail intitulé « *Client Portfolio PERSONNE1.) to SOCIETE3.). xls* » avec en annexe les informations sur les cent soixante-neuf clients qu'il a gérés auprès de SOCIETE1.).

PERSONNE1.) rappelle que sa messagerie professionnelle fournie par la banque SOCIETE3.) (« *MAIL 1.)* ») n'aurait été opérationnelle que le 14 octobre 2018 ce qui résulterait de sa pièce 21).

En outre, il aurait été conscient de ce qu'en date du 13 octobre 2018 à minuit, l'intégralité des données auraient été supprimées sur ses accès auprès de la SOCIETE1.), respectivement qu'il n'aurait plus eu aucun accès à ces données.

Il fait encore plaider que PERSONNE3.), Head of Private Banking de la SOCIETE1.), aurait confirmé lors d'une réunion devant une cinquantaine d'employés, l'absence d'une solution fiable permettant un transfert des données entre SOCIETE1.) et SOCIETE3.).

PERSONNE3.) aurait informé les employés que chacun devait s'organiser de sa propre manière pour transférer toutes les données essentielles vers SOCIETE3.), dans le cadre du transfert d'activités imminent et ainsi sauvegarder les informations essentielles lui permettant de contacter les clients après ledit transfert.

Il renvoie à cet égard à l'arrêt de la chambre du conseil de la cour d'appel du 16 mai 2023 qui a retenu que : « *les déclarations des témoins entendus lors de cette instruction font ressortir que lors d'une réunion en date du 15 octobre 2018 en réalité le 12 octobre 2018, le Head of Banking, PERSONNE3.), questionné*

*au sujet des difficultés liées au transfert des données clients et des moyens à mettre en œuvre afin de s'assurer que ces données soient à disposition après le transfert de ces clients auprès de SOCIETE3.), n'a pas donné d'instructions claires ou simplement indiqué des pistes à suivre, mais s'est contenté de renvoyer à l'initiative propre de chaque salarié ».*

Ces propos auraient encore été confirmés par plusieurs témoins entendus dans le cadre de l'instruction pénale.

PERSONNE1.) entend ainsi justifier le transfert du mail en date du 29 septembre 2018 par le fait que les salariés auraient été obligés de se débrouiller dans ce contexte chaotique précédant le transfert d'entreprise du 14 octobre 2018, notamment concernant la migration des données informatiques.

La SOCIETE1.) conteste énergiquement que la migration des données relatives aux clients à opérer lors du transfert d'entreprise vers la banque SOCIETE3.) n'ait pas été organisée de manière correcte.

PERSONNE1.), tout comme quelques autres salariées, auraient décidé de créer un fichier EXCEL avec les données des clients et de s'envoyer ce fichier sur leur adresse mail privée sur un serveur externe de la SOCIETE1.).

Ces fichiers EXCEL auraient été créés manuellement alors qu'il n'aurait pas été possible d'extraire autrement les données du logiciel de la banque.

Par l'envoi de ce fichier vers une adresse mail privée sur un serveur externe de la SOCIETE1.), celle-ci n'aurait eu plus aucun contrôle sur ces données.

La partie employeuse estime qu'il n'aurait pas appartenu aux chargés de clientèle de prendre une telle décision en violation des règles citées dans la lettre de licenciement ceci d'autant plus que la SOCIETE1.) avait prévu un transfert automatique des données vers la banque SOCIETE3.). Toutes les données des clients auraient été transférées directement de la SOCIETE1.) vers la banque SOCIETE3.) et il ne serait pas revenu aux chargés de clients d'en décider autrement. Il n'y aurait d'ailleurs existé aucune nécessité pour PERSONNE1.) de s'envoyer les données des clients dont il avait été en charge vers son adresse mail privée.

La partie défenderesse donne encore à considérer qu'il n'aurait pas été permis de transférer les données à la banque SOCIETE3.) puisque celle-ci aurait pu décider de pas vouloir reprendre certains clients.

Elle explique encore que deux procédés auraient été mis en place pour la migration des données par le département informatique de la SOCIETE1.) nécessitant l'accord préalable d'une personne du département IT et PERSONNE1.) aurait opté pour la deuxième méthode.

Ces systèmes de transfert résultent de la pièce 10) de la partie défenderesse et ont été résumés par PERSONNE4.), dans une attestation testimoniale produite par le requérant, comme suit: *« either the C.A. went through his emails and copy/pasted the content, one by one, in a specific field of T24 (which was also our system), or alternatively, the C.A. could go through his emails and print the ones which did not refer to other names. These paper copies then needed to be*

*bundled, per client and per portfolio, and placed for scanning in SOCIETE5.) (our scanning system) under the category "OTHER".»*

La partie défenderesse se réfère encore à sa pièce 11). Il s'agit d'un document intitulé « *Request for Exception to Use Email Drag and Drop* » signé en date du 26 septembre 2018 par PERSONNE1.). Elle estime que celui-ci aurait donc été parfaitement informé de toute la procédure mise en place. En tant que banquier expérimenté, il aurait su qu'il ne fallait pas transférer des données sensibles vers une adresse électronique privée non sécurisée.

La partie défenderesse estime encore qu'il y aurait bien eu divulgation des données à un tiers, en l'occurrence à SOCIETE4.) Inc. exploitant la messagerie privée sur laquelle se trouve l'adresse électronique privée du requérant. Elle estime que SOCIETE4.) Inc. aurait toujours un accès à toutes les données.

Selon la partie défenderesse, les explications justificatives du requérant seraient restées floues et ne donneraient aucun sens.

La SOCIETE1.) estime donc que le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) serait justifié au vu de la faute grave caractérisée établie à suffisance par les éléments du dossier.

Elle conteste encore avec véhémence que son congédiement serait intervenu pour d'autres raisons notamment pour ne pas voir à lui régler le bonus tel que cela est allégué.

La SOCIETE1.) affirme qu'au contraire, elle n'aurait eu aucun intérêt à se séparer d'un salarié aussi expérimenté et ayant dans le passé apporté de nombreux clients à la banque. PERSONNE1.) aurait d'ailleurs été son meilleur chargé de clientèle.

Lors de son audition auprès du juge d'instruction en date du 24 juin 2020, PERSONNE1.) a expliqué ses agissements par le fait qu'il aurait dû actualiser les informations au sujet de des 196 clients de son portfolio clients et qu'il aurait dû transférer ces informations vers un document pour la banque SOCIETE3.). Il aurait dû réaliser une mise à jour au niveau du KYC avant de retransférer les données vers la banque SOCIETE3.). Cela aurait été essentiellement fait « *pour vérifier que les informations transférées sur les clients à SOCIETE3.) avaient été intégrés correctement* ».

Il a affirmé ne jamais avoir reçu une ligne de conduite précise de la part de la SOCIETE1.) sur la question de savoir « comment procéder au transfert de clients » et il explique qu'il aurait dû « *absolument faire attention à ce qu'aucune erreur dans les informations se glisse* ». Il a précisé que son adresse mail professionnelle auprès de la banque SOCIETE3.) « *était active qu'à partir du 13 et 14 octobre 2018* ».

D'autres collègues auraient imprimé les listes mais PERSONNE1.) aurait été d'avis que « *il fallait quand même reprendre les informations à la maison pour tout contrôler et les rapporter de nouveau chez SOCIETE3.)* ». Il aurait choisi de s'envoyer la liste par voie de mail « *car pour moi cela signifiait la même chose* ».

Sur la question de savoir à quel usage était destiné le fichier de données confidentielles, PERSONNE1.) a répondu que « *cela me donnait un aperçu des comptes de mes clients et un aperçu sur leur situation financière. En d'autres mots, cette liste me permettait de consulter le portfolio de mes clients* ».

Ensuite, quant à la question de savoir si cette liste « *n'était pas pensée pour être transférée vers une adresse mail privée* », PERSONNE1.) a répondu que non et que « *cette liste n'était pas faite pour être transférée vers une adresse mail privée.* »

PERSONNE1.) a encore déclaré avoir été motivé par un souci de garantir la qualité de service aux clients de son portfolio, pour garantir la même qualité de service auprès de SOCIETE3.).

Enfin, il affirme auprès du juge d'instruction que son ancien employeur aurait manigancé le tout contre lui pour le licencier.

La partie défenderesse, à l'appui de ses affirmations que la migration des données aurait été bien organisée et que tout aurait été mis en place pour le transfert d'entreprise à venir, a versé en cause, en pièce 9), un courrier électronique du 5 septembre 2018 adressé aux salariés, y compris le requérant avec des explications précises à ce sujet.

Des exceptions ont été prévues dans le cas suivant : « *in case you can demonstrate that your emails are sorted by client/portfolio number and there is no risk of breaking GDPR, Banking Secrecy, Intellectual Property and Confidentiality laws. In this case, a specific process will be applied, however you need to get a sign off (...).* »

La pièce 10) versé en cause est un document relatif au transfert des « *unstructured data* » qui ne devaient pas être transférés vers la banque SOCIETE3.). D'autre part, les données de clients qui ne seraient pas transférées vers la banque SOCIETE3.) ne seraient pas migrées et ce « *in any form* ».

La partie défenderesse a encore versé en cause une attestation testimoniale établie par PERSONNE5.), « *head of information Security Office* » auprès de la SOCIETE1.) qui a notamment déclaré ce qui suit : « *all relevant customer information should be registered in systems in scope of automatic transfer administrated by the Bank's IT unit, and that the risk in relation to GDPR and banking secrecy requirements would be unacceptable high. This position of the Bank was communicated to all staff.* »

A l'approche de la date du transfert vers la banque SOCIETE3.), « *the private banking management established a rigid process for allowing some secure and compliant transfer of email. Most relevant controls in the process was that: attachments were not allowed, all transfers to be approved by PB management and all data was subject to review and physical transfer to myself in my role as "SOCIETE6.)". As I remember, there was clear communication about these limitations.* »

Par ailleurs, un contrôle auiat été mis en place par la SOCIETE1.) afin de détecter des « *data loss via emails* ».

Dans une autre attestation testimoniale établie par PERSONNE6.), employé auprès du groupe SOCIETE1.) basé au Danemark, celui-ci a déclaré avoir été impliqué dans le processus du transfert d'entreprise en octobre 2018.

Il déclare que des réunions d'information auraient été tenues avec le personnel de la SOCIETE1.) au sujet de la « *data migration and data transfer policy* ».

Selon le témoin, le personnel aurait été bien informé sur leurs responsabilités et leurs obligations. Il est d'avis que les procédures en matière de transfert de données mises en place auraient été « *clear and concise* ».

Le personnel aurait également été formé en matière du « *Code of conduct, the informative security and data protection* ».

En dernier lieu, PERSONNE6.) a ajouté ce qui suit : « *In my opinion, I don't believe any staff member could divert from the established procedures in good faith and without knowing it would be a breach of internal policies, corporate confidentiality and Luxembourg bank secrecy* ».

Il résulte donc de ce qui précède que la SOCIETE1.) avait pris des mesures afin de procéder au transfert des données dans le cadre de son transfert vers la banque SOCIETE3.).

De son côté, PERSONNE1.) a versé aux débats deux attestations testimoniales afin de prouver sa version des faits, à savoir que le processus de transfert des données mis en place par son ancien employeur aurait été chaotique et défectueux, de nature à justifier qu'il se soit envoyé un mail avec des données confidentielles de ses clients vers son adresse mail privée.

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE7.), ancienne salariée de la SOCIETE1.), a déclaré ce qui suit : « *Anfang Oktober 2018 wurde ich zusammen mit anderen Kundenberatern für einen Tag in die SOCIETE3.) eingeladen, um deren IT-System und Testkonten der SOCIETE1.) kennen zu lernen. Diese Testkonten enthielten keine Daten wie Stammdaten. Diese Schulung war sehr langwierig, da ich praktisch mit einem System arbeiten sollte, das ich nicht kannte, und Konten überprüfen ohne Namen. Ich erkannte das ein oder andere Konto anhand der Positionen, aber immer noch unvollständig. Es fehlten Positionen oder diese waren unvollständig, z.B. sämtliche Anleihen fehlten, oder aber auch nur eine ohne direkten Vergleich mit Auszügen der SOCIETE1.), also unmöglich eine genaue Analyse durchzuführen. Die Informationen seitens der SOCIETE1.) bzgl. Des Datentransfers waren sehr mangelhaft. Uns wurde versichert, dass der Transfer nach Plan laufen würde und alles in Ordnung sei. Von meinen Kollegen der IT-Abteilung hörte ich jedoch das genaue Gegenteil. Es gäbe Probleme, die Systeme seien nicht kompatibel, und die Zeit wäre zu knapp, um sicher zu sein, dass alles funktionieren würde. Auch von Kollegen, die tagtäglich Testläufe durchführten, hörte ich, dass es Lücken in der Datenübertragung geben würde. Am 15.10.2018 musste ich dann feststellen, dass der Datentransfer nicht perfekt verlaufen ist. Zum Teil waren die Kundenstammdaten unvollständig: es fehlten u.a. Telefonnummern, E-Mail-Adressen, Kundeninfos, Passkopien, Kopien der Verträge, etc. Hier konnten wir dann in den kommenden Wochen bei der SOCIETE1.) diese Infos nachfordern. Auch die Konten selber waren lückenhaft. Es fehlten Positionen, oder sie waren unvollständig. Ich hörte von einem Konto, das auf Kundenwunsch nicht*

*übertragen werden sollte, aber übertragen wurde. Ein Kunde von mir wurde nicht übertragen, obwohl er hätte. Es dauerte Monate, bis das Konto schließlich bei der SOCIETE3.) war, da man darauf bestand, diesen Kunden als Neukunden zu betrachten, und die ganze Kontoeröffnungsprozedur durchlaufen werden musste.»*

Or, PERSONNE7.) a fait ce constat au mois d'octobre 2018, soit au moins deux semaines après le transfert du mail opéré par PERSONNE1.) qui, en date du 29 septembre 2018 ne pouvait donc pas savoir que les opérations de migration n'allaient pas se faire de la manière envisagée par la SOCIETE1.).

Dans une deuxième attestation testimoniale établie par PERSONNE4.), actuellement salarié auprès de la banque SOCIETE3.), celui-ci relate l'organisation du transfert des données comme suit : *« We had been informed about the decision of SOCIETE1.) to sell part of its operations to SOCIETE3.) in the beginning of 2018. The details of the transaction and which clients would be transferred were not released in one single communication, but rather on a step-by-step approach. For example, in the beginning, management informed that the clients would receive a communication about the transfer in which it would be mentioned an implied consent, i.e. no need for the clients to actively consent. This was the first element of a series that changed afterwards. »*

Il déclare encore que: *« On the transfer of data between banks, in the beginning we were informed that all documents in the file of the clients, as well as the information present in the systems, would be transferred. Later, we were informed that the list of document types needed to be restricted, for the risk of finding unstructured data. This included memos and other "free text" documents on file. We were also informed later that the transactions and payments history of the clients, present in the backend system T24, would not be entirely migrated. Around one month before the transfer, we were informed that we would not be allowed to C) transfer the entire email-base either. This particular decision created a lot of dissatisfaction with the C.A.'s, as an important deal of the history of the communication with the clients was stored in this manner. The objective of the limitation was to avoid GDPR issues, i.e. as emails are unstructured data, they could contain references to names of persons or companies which were not part of the transfer. »*

PERSONNE4.) a en outre expliqué les deux options données par la SOCIETE1.) tel que cela résulte du passage cité à la page 18) du présent jugement.

Au vu de ce qui précède, il peut être retenu que la SOCIETE1.) a mis en place des procédures concernant le transfert de données, mais que celles-ci n'ont pas fonctionnées de façon optimale.

Toujours est-il que cette circonstance ne confère pas le droit au salarié, en l'occurrence à PERSONNE1.) disposant d'une expérience de longues années dans le *« private banking »* et sachant pertinemment, comme cela résulte d'ailleurs de son interrogatoire auprès du juge d'instruction, que les données qu'il a transférées vers l'extérieur de la banque étaient particulièrement confidentielles étant donné qu'elles permettaient d'identifier des clients de la

banque, de décider, sans l'accord de l'employeur, d'agir de sa propre initiative à sa façon.

Par ailleurs, les déclarations de PERSONNE1.) devant le juge d'instruction de même que ses explications justificatives dans le cadre du présent litige sont peu convaincantes, notamment les passages suivants : « *il fallait quand même reprendre les informations à la maison pour tout contrôler et les rapporter de nouveau chez SOCIETE3.)* » et le fait d'avoir admis que la liste n'était pas destinée à être transférée vers une adresse mail privée.

Si PERSONNE1.) a eu la crainte que les données puissent éventuellement se perdre dans le cadre du transfert des données à réaliser par l'employeur, cela aurait été le problème de la SOCIETE1.) qui aurait dû en répondre envers ses clients.

Il convient encore d'observer que le transfert du mail avec les données de 169 clients a été opéré déjà le 29 septembre 2018 soit avant que les problèmes rencontrés par la banque employeuse dans le transfert des données vers la banque SOCIETE3.) était avéré.

Il est à cet égard sans pertinence que PERSONNE3.) aurait dit aux salariés de se débrouiller puisque cette réunion a eu lieu le 12 octobre 2018, soit environ deux semaines après l'envoi litigieux de PERSONNE1.). D'autre part, aucune pièce n'est versée en cause au sujet de cette réunion.

Il est incontestable que PERSONNE1.) était assujettie au secret professionnel tout comme au secret bancaire tout comme aux obligations de confidentialité tel que résultant du contrat de travail conclu entre parties.

Même si son agissement n'a finalement pas eu comme conséquence une violation du secret professionnel comme cela découle des ordonnances de non-lieu et que la divulgation à des tiers n'est pas établie, il n'en reste pas moins que le document attaché à son mail transféré sur son adresse électronique privée a contenu des données appartenant à la SOCIETE1.) et sur lesquelles celle-ci était en droit d'exiger de garder la mainmise de manière exclusive.

Ainsi, que suite aux transferts des données opérées par PERSONNE1.) sur sa messagerie personnelle, c'est-à-dire sur un serveur externe appartenant et géré par une entreprise tierce, la sécurité de ces données a échappé totalement au contrôle de la SOCIETE1.). Le risque d'une fuite de données a donc réellement existé même si à la fin, il ne s'est rien passé.

L'adresse mail externe du requérant s'est située en dehors des paramètres de sécurité mis en place par l'employeur pour assurer la confidentialité des données internes et de sa clientèle et pour se prémunir au mieux contre des intrusions illégales informatiques. L'envoi de données professionnelles à une adresse email externe, ne disposant pas de la même protection que celle mise en place par l'employeur, constitue une violation des règles de sécurité informatique et partant une violation de l'obligation de confidentialité.

Rien n'a donc réellement justifié la prise de risque démesurée par l'expédition du message du 29 septembre 2018 vers des adresses électronique privée. Cette expédition ne respectait en effet pas les hauts standards de sécurité informatiques existants dans la banque.

Le tribunal de ce siège suit donc à ce sujet les plaidoiries de la partie défenderesse pour les adopter dans leur intégralité.

Le tribunal donne encore à considérer que même si les affirmations de la SOCIETE1.) relatives au fait que la banque SOCIETE3.) n'aurait plus voulu que le contrat de travail de PERSONNE1.) soit transféré ne sont pas prouvées par les éléments du dossier, il n'en reste pas moins qu'elles sont probablement véridiques puisque la banque SOCIETE3.) a licencié deux salariés transférés auprès d'elle pour des faits identiques mais qui n'ont été découvert que postérieurement à leur transfert.

Comme il a été relevé ci-avant, si des problèmes étaient à craindre que des problèmes surgissent dans le cadre de la migration des données de la SOCIETE1.) vers la banque SOCIETE3.), ces problèmes étaient à résoudre au niveau de celle-ci et tombant sous sa responsabilité exclusive de celle-ci. Il n'appartenait pas au requérant de prendre d'autres mesures à l'insu de l'employeur et en violations de ses obligations contractuelles.

Ce fait constitue une violation des règles de sécurité informatique et partant de l'obligation de confidentialité à laquelle PERSONNE1.) était tenu, par application de son contrat de travail initial du 25 septembre 1987 et plus spécialement de son article 6 ainsi que de l'article 6 de l'avenant subséquent, du « *Code of conduct* » du 8 septembre 2017 et de la « *Information Security Policy for SOCIETE1.) Bank* » du 17 novembre 2017.

Au vu de la fonction exercée par PERSONNE1.), à savoir celle de « *Executive Director* » auprès d'un établissement bancaire, cette faute, quoique unique, est à qualifier de grave et elle suffit à elle seules à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, au sens de l'article L.124-10 du Code du travail.

Le requérant n'a pas rapporté en preuve des éléments pertinents pouvant admettre la véracité de ses explications et de son allégation que la SOCIETE1.) ait tout manigancé contre lui pour faire l'économie de son salaire élevé et du bonus.

Dès lors, ce fait, nonobstant l'ancienneté de services importante du requérant, constitue un motif suffisamment grave pour ébranler de façon définitive la relation de confiance de l'employeur en son salarié et pour justifier la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

Il faut en conclure que le comportement fautif de PERSONNE1.), indépendamment de toute intention malveillante, est de nature à ébranler la confiance de l'employeur en son salarié, de sorte que le maintien des relations de travail entre parties était immédiatement et définitivement compromis.

Le tribunal constate donc que le licenciement avec effet immédiat, intervenu le 13 octobre 2018, est fondé et justifié.

Au regard du fait que le licenciement avec effet immédiat intervenu est à considérer comme justifié, les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ, d'une indemnité de préavis et en indemnisation d'un préjudice matériel et d'un préjudice moral sont à rejeter comme non fondées.

- *caractère irrégulier*

Comme le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu en date du 13 octobre 2018 a été déclaré justifié, il convient à présent d'analyser sa demande en condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité pour l'irrégularité formelle.

PERSONNE1.) demande en effet à titre subsidiaire à voir condamner la SOCIETE1.) à lui payer à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement le montant de 33.050,58 euros.

A l'appui de cette demande, il fait valoir que son licenciement serait irrégulier pour non-respect de l'article L.124-2 (1) du Code du travail.

Il fait plaider qu'il aurait certes été convoqué, par un courrier daté du 12 octobre 2018, à un entretien préalable qui aurait dû se tenir le 16 octobre 2018, mais que, dans la lettre de licenciement du 13 octobre 2018, la SOCIETE1.) aurait annulé cet entretien.

Il aurait donc été licencié sans entretien préalable, de sorte que son licenciement serait à déclarer irrégulier en la forme.

D'autre part, il considère que la SOCIETE1.) aurait commis un abus de droit au sens de l'article 6-1 du Code civil en rappelant que le 13 octobre 2018 aurait été sans dernière journée de travail auprès de la SOCIETE1.) et que, à partir du lendemain, son contrat de travail aurait dû être transféré auprès de la banque SOCIETE3.).

Il estime que si la SOCIETE1.) avait respecté son obligation légale résultant de l'article L.124-2 (1) du Code du travail, elle aurait pu le licencier au plus tôt le jour qui suit l'entretien préalable, soit le 17 octobre 2018. Or, à compter du 14 octobre 2018, la SOCIETE1.) n'aurait plus eu aucun pouvoir sur lui dans la mesure où la relation de travail aurait pris fin le 13 octobre 2018. La SOCIETE1.) aurait ainsi voulu faire échec au transfert de son contrat de travail sans pour autant entraver le transfert de son portfolio clients vers la banque SOCIETE3.).

Aux termes de l'article L.124-12 (3) du Code du travail :

*« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant*

*au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.*

*L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. ».*

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que la lettre de convocation à l'entretien préalable du licenciement date du 12 octobre 2018 et que l'entretien préalable au licenciement n'a pas eu lieu à la date du 16 octobre 2018, l'employeur ayant licencié le requérant avant cette date en lui faisant savoir au qu'il n'aura pas besoin de se présenter à l'entretien préalable prévu pour le 16 octobre 2018.

Il y a dès lors lieu de constater que l'exigence relative au respect de la tenue légale d'un entretien préalable au licenciement n'a pas été respecté.

Le respect de la tenue légale d'un entretien préalable au licenciement est à qualifier de formalité substantielle.

D'après l'article L.124-2 (4) du Code du travail, le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au présent article est irrégulier pour vice de forme sans qu'il y ait lieu de constater en outre que l'employeur a commis un abus de droit en licenciant le requérant sans respecter la procédure légalement prévue à cet effet comme cela est demandé aux termes du dispositif de la requête.

Le licenciement de PERSONNE1.) est partant irrégulier en la forme, de sorte que sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement doit être déclarée fondée dans son principe.

Quant au montant qui est réclamé, il convient de relever que PERSONNE1.) a uniquement versé une seule fiche de rémunération, à savoir celle du mois de septembre 2018 qui renseigne un salaire brut de 30.508,23 euros.

En conséquence, la demande est fondée pour le montant de 30.508,23 euros et est non fondée pour le surplus.

### ***En ce qui concerne les autres demandes***

- *Congés non pris*

PERSONNE1.) demande de ce chef le montant de 44.322,15 euros brut au titre d'indemnité pour jours de congés non pris.

A l'appui de sa demande, il se réfère à la pièce 23).

Il s'agit d'un courrier électronique daté du 27 septembre 2018 envoyé par une dénommée PERSONNE8.) de la SOCIETE1.) l'informant qu'il dispose encore de 29 jours de congés non pris. Elle lui demande s'il veut prendre des jours de congés avant le transfert vers SOCIETE3.) ou se faire payer les jours de congés.

La partie défenderesse conteste la demande.

Elle fait valoir que les 29 jours renseignés dans le courriel auraient été calculés jusqu'au 31 décembre 2018. Or, la relation de travail se serait terminée le 13 octobre 2018.

Elle renvoie à sa pièce 21) qui est un extrait de son système de congés qui renseignerait un solde de 140 heures, soit de 17,5 jours de congés non pris.

Il appartient à l'employeur de prouver soit que son salarié a pris tout le congé auquel il pouvait prétendre soit que l'indemnité pour le congé non encore pris lui a été payée.

En l'espèce, force est de constater que la pièce 21) de l'employeur, non autrement expliquée, est incompréhensible.

D'autre part, il n'a pas non plus été expliqué quelles fonctions avait PERSONNE8.) et sur quelle base cette-dernière a conclu à un solde de 29 jours de congés non pris.

Etant donné que l'employeur a admis qu'il reste un solde de 17,5 jours de congés non pris, il convient de déclarer fondée la demande de PERSONNE1.) pour le montant de  $[(30.508,23/173) \times 8 \times 17,5] = 24.688,74$  euros.

La demande est à déclarer non fondée pour le surplus.

- *Bonus*

PERSONNE1.) a encore formulé les demandes suivantes en obtention du paiement de bons pour un montant s'élevant actuellement, suivant la note de plaidoiries, à un total de 1.518.952,72 euros qui est ventilé comme suit :

- perte de bonus différés 528.952,72 €
- retention agreement SOCIETE1.) 180.000,00 €
- perte d'une chance du retention award SOCIETE3.)  
310.000,00 €
- bonus 2018 suivant accord du 5 février 2018 500.000,00 €

La SOCIETE1.) conteste les demandes dans leur principe et quant au quantum.

A titre préliminaire, le tribunal constate que la demande au paiement d'un montant de 366.098,76 euros au titre de la « SOCIETE7.) » n'est plus reprise dans le décompte actualisé figurant dans la note de plaidoiries et n'a pas fait l'objet des débats.

En revanche, la demande en paiement d'un bonus 2018 suivant accord du 5 février 2018 ne figure pas dans la requête introductive d'instance.

- perte de bonus différés

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant total de 528.952,72 euros.

A l'appui de sa demande, il fait valoir qu'en reconnaissance de son expertise et de son importance pour la constitution de l'important portefeuille de clients privés de la SOCIETE1.), il se serait vu attribuer annuellement un bonus.

En le licenciant avec effet immédiat, la SOCIETE1.) l'aurait privé des bonus auxquels il avait eu droit pour les années 2015, 2016, 2017, mais qui étaient différés dans le temps. La SOCIETE1.) n'aurait finalement pas payé le bonus en se basant sur la prétendue faute grave.

Ce bonus aurait été payable sur plusieurs années conformément aux dispositions légales pour les employés identifiés comme « *risk takers* ».

Il se réfère à ses pièces 24), 25) et 26) relatives au paiement échelonné du bonus pour les années 2015, 2016 et 2017 pour les montants de 350.000 euros (2015), 300.000 euros (2016) et 350.000 (2017).

Il réclame actuellement le solde impayé pour ces trois années suivant le décompte figurant dans la requête à laquelle le tribunal renvoie.

A cet égard, il invoque encore une pièce 27), à savoir un « *Dashboard* » de la SOCIETE1.) de laquelle appert le solde total de 528.952,72 euros actuellement réclamé ainsi que le décompte reproduit dans la requête.

La SOCIETE1.) conteste la demande dans son principe et dans son quantum.

Elle soutient que pour l'année 2015, tout aurait été réglé au requérant.

Pour l'année 2016, elle soutient qu'il y aurait eu des montants payés même ceux différés.

En outre, elle invoque l'article 1.5 du document « *Agreement on VSP/BONUS 2016* » prévoyant que l'employeur peut être amené à réduire le montant du bonus (« *could be either reduced or set down to zero at the sole discretion of the Employer* ». » L'employeur pourrait ainsi faire application de cette disposition en cas de comportement inacceptable du salarié et en cas de violations par le salarié des règles internes de la société.

La SOCIETE1.) soutient que, pour les années 2016 et 2017, le bonus aurait été annulé par la SOCIETE1.) pour cause de violation des règles et procédures internes par le salarié.

PERSONNE1.) conteste qu'il y ait eu paiement intégral pour l'année 2015. Pour les années 2016 et 2017, il conteste les développements de la partie défenderesse.

En l'espèce, concernant l'année 2015, la SOCIETE1.) a annoncé à PERSONNE1.), dans un courrier datant de mars 2016 qu'il a droit à un bonus (« *discretionary performance bonus* ») de 350.000 euros.

Contrairement à ce qui est allégué par la partie défenderesse, il ne résulte pas des éléments du dossier que le montant ait été payé intégralement.

Concernant l'année 2016, la SOCIETE1.) a annoncé à PERSONNE1.), dans un courrier datant de mars 2017 qu'il a droit à un bonus de 300.000 euros (« VSP/BONUS 2016 »), payable de manière différée.

Contrairement à ce qui est affirmé par la partie défenderesse, il ne ressort d'aucun élément du dossier qu'PERSONNE1.) ait commis une quelconque violation des règles et procédures de la banque pour l'année en question justifiant l'application de la clause 1.5 du « *Agreement on VSP/BONUS 2016* » convenue entre les parties ni encore que la SOCIETE1.) ait annulé le bonus par la suite.

Pour l'année 2017, la SOCIETE1.) a annoncé à PERSONNE1.), dans un courrier datant de mars 2018 qu'il a droit à un bonus de 350.000 euros (« VSP/BONUS 2017 »), payable de manière différée.

La même conclusion que celle relatives à l'année précédent s'impose.

Par ailleurs, il n'y a pas lieu de rejeter des débats la pièce 27) communiquée par PERSONNE1.) au motif qu'elle serait illisible, étant donné que les montants renseignés dans ce document intitulé « *bonus/VSP DASHBOARD* » se retrouvent de manière agrandie à la deuxième page de la pièce.

Il s'agit en l'occurrence d'un décompte détaillé des bonus et de leur paiement différé repris par ailleurs dans la requête introductive d'instance.

Dès lors, au vu des développements qui précèdent, qu'il convient de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement de bonus pour les années 2015, 2016 et 2017 pour la somme totale réclamée de 528.952,72 euros.

- retention agreement SOCIETE1.)

PERSONNE1.) réclame encore le paiement du montant de 180.000 euros dû en vertu d'un accord conclu entre parties intitulé « *Retention Agreement of Key Manager* » portant sur les bonus à verser à partir du 31 mars 2019 au titre de l'année 2018 pour la somme convenue de 180.000 euros.

Il fait valoir que la SOCIETE1.) se serait engagée en date du 14 mars 2018, dans le cadre d'un « *Retention Agreement* » versé en pièce 28) à lui payer un bonus au titre de l'année 2018 de 180.000 EUR s'il reste employé auprès du successeur de la SOCIETE1.) jusqu'au 31 mars 2019. Cette somme aurait été était payable endéans les trois mois suivant cette échéance du 31 mars 2019.

Cette demande est contestée par la SOCIETE1.) qui fait plaider que le « *malus* » prévu à la « *Remuneration Policy* » de la banque trouverait à s'appliquer en raison des violation des règles internes commises par le requérant.

Il résulte du document convenue entre les parties intitulé « *Retention Agreement of Key Manager* » signé entre parties le 14 mars 2018 que le montant de 180.000 euros a été promis à PERSONNE1.) en tant que « *retention bonus* ».

Dans le préambule de ladite convention, il est stipulé que l'employeur souhaite que le Key Manager reste employé soit au 31 mars 2019 (« *remains effectively employed and occupied in his position at least until the Retention End Date* »).

Par ailleurs, il est stipulé dans la section 2 « *conditions and commitments* » que le salarié occupé comme Key Manager n'est pas licencié par la société.

En outre, il est prévu à l'article 2.4 de cette section que le Key Manager « *commits not to act in a manner justifying a dismissal for Cause* ».

Par ailleurs encore, le Key Manager s'engage, suivant l'article 2.6, d'agir « *in best interests of the Company and the Group (...) et, in addition, commits to strictly comply with all restrictive covenants under the Employment Contract, in particular, but not exclusively, confidentiality.* »

Enfin, il est prévu que : « *The Key Manager acknowledges that the fulfillment of the Commitments is of capital appearance for the Company*».

Il découle donc des dispositions précitées contenues dans cette convention signée entre parties que les conditions d'obtention du « *Retention Agreement of Key Manager* » ne se trouvent pas remplies en l'espèce, de sorte que PERSONNE1.) est à débouter de sa demande.

- perte d'une chance du retention award SOCIETE3.)

PERSONNE1.) réclame de ce chef la somme de 310.000 euros au titre de sa perte de chance de toucher le « *Retention Award* » promis par la banque SOCIETE3.) dans un courrier du 21 mars 2018 après réalisation effective de l'opération de rachat d'activité et la reprise de son contrat de travail par SOCIETE3.).

Il fait plaider que chef de la banque SOCIETE3.), son licenciement avec effet immédiat aurait entraîné l'économie immédiate du « *Retention Award* » de 310.000 euros que celle-ci se serait engagée à payer à Monsieur PERSONNE1.) par courrier du 21 mars 2018 versé en pièce 5).

La banque ne serait pas présente dans la présente procédure et que ce serait la SOCIETE1.) qui a pris la décision et le risque de le licencier en date du 13 octobre 2018. Il se demande d'ailleurs si « *cette stratégie de licencier des salariés-clés pour la même prétendue faute grave n'était pas une stratégie commune de SOCIETE1.) et SOCIETE3.)* ».

PERSONNE1.) rappelle que son contrat de travail n'aurait cependant pas été transféré à la banque SOCIETE3.) en raison du licenciement irrégulier et abusif intervenu en date du 13 octobre 2018.

De ce fait, il aurait donc perdu la chance de toucher ledit « *Retention Award* » accordé par la banque SOCIETE3.).

La partie défenderesse conteste la demande dans son principe et dans son quantum et elle considère encore que les conditions pour l'obtention de toucher ce « *Retention Award* » soient remplies.

Elle fait ensuite valoir que l'existence d'une chance sérieuse d'avoir ce bonus ne serait pas réelle et hypothétique et que le requérant n'aurait pas rapporté la preuve d'une chance réelle et sérieuse d'obtenir ce bonus.

En l'espèce, il résulte d'un courrier adressé en date du 21 mars 2018 à PERSONNE1.) que celui-ci est « *eligible to receive a retention bonus from SOCIETE3.)* ».

Ce courrier comporte une annexe qui chiffre ce « *retention bonus* » au montant de 310.000 euros.

Son paiement est soumis à la condition suivante: « *successful completion of the transfer of Krypton SOCIETE3.), the transfer of your employment to SOCIETE3.) as a result of Krypton Transfer, and subject to the other terms set out in this letter* ».

Pour aboutir dans sa demande, il incombe au salarié d'établir qu'il existe une relation causale entre le licenciement abusif et le fait qu'il n'a pas pu toucher ce bonus ainsi que d'établir la réalité de son préjudice subi qui de plus, doit être déterminé ou être déterminable sur base d'éléments certains.

En l'occurrence, le contrat de travail de PERSONNE1.) n'a pas été transféré auprès de la banque SOCIETE3.) en raison du licenciement avec effet immédiat intervenu.

Le tribunal ignore ce qui en est concernant la condition relative au « *successful completion of the transfer of Krypton SOCIETE3.)* ». Il est en effet prévu que cette condition doit être remplie au 25 janvier 2019 sinon « *this letter shall be null and void* ».

L'annexe comprend en effet encore d'autres conditions et prévoit encore ce qui suit : « *SOCIETE3.) reserves the right to unilaterally (at its discretion) amend and/or take appropriate action in respect of any of the arrangements detailed in this letter at any time (...)*».

Il résulte des prédites dispositions contractuelles que le paiement par la banque SOCIETE3.) d'un bonus au requérant a été soumis à de nombreuses conditions de sorte que le requérant ne saurait en tout état de cause pas avoir subi une perte d'une chance de toucher un tel bonus.

Dès lors la demande du requérant en indemnisation de la perte d'une chance de toucher un « *retention bonus* » à hauteur de 310.000 euros de la banque SOCIETE3.) doit partant être déclarée non fondée.

- bonus 2018 suivant accord du 5 février 2018

Aux termes de sa note de plaidoiries, PERSONNE1.) réclame encore la somme de 500.000 euros au titre d'un bonus lui accordé en date du 5 février 2018.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) invoque un « *procès-verbal* » d'une conférence téléphonique avec un dénommé PERSONNE9.), versé en pièce 38). Il demande encore à faire entendre PERSONNE9.), Chief Financial Officer de SOCIETE1.), comme témoin sur l'exactitude des données reprises dans ce document et pour confirmer que ce bonus d'un montant brut minimum garanti correspondant à 500.000 euros lui aurait été promis.

En pièce 39), PERSONNE1.) a encore produit en cause une attestation testimoniale établie par PERSONNE10.) déclarant qu'il a reçu, en 2019, pour l'année 2018, un bonus correspondant à 67% de son salaire annuel.

La partie défenderesse conteste la demande dans son principe et dans son quantum.

Elle conteste le contenu du « *procès-verbal* » versé en pièce 38) qui serait un document unilatéral qui ne constituerait aucune preuve ni même de commencement de preuve.

La pièce 39) ne serait pas pertinente alors que les déclarations de PERSONNE10.) ne concerneraient pas le requérant.

Aux termes de l'article 1315 du Code civil, « celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. »

Tout d'abord Concernant l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE10.), ancien salarié de la SOCIETE1.), dont le contrat de travail a été transféré vers la banque SOCIETE3.) en octobre 2018 est dépourvue de tout caractère pertinent et probant alors que le témoin ne s'exprime pas sur un bonus promis ou accordé à PERSONNE1.) pour l'année 2018.

En ce qui concerne ensuite le « *procès-verbal* » de ce qui est qualifié tantôt de conservation téléphonique tantôt d'un meeting, il convient en effet de rejoindre les arguments de la partie défenderesse.

Il s'agit en effet d'un document unilatéral dépourvue de toute force probante.

En vertu de l'article 1341 du Code civil, il doit être passé acte devant notaire ou sous signatures privées de tous actes juridiques portant sur une somme ou valeur excédant 2.500 euros et il n'est reçu aucune preuve par témoins contre et outre le contenu aux actes, ni sur ce qui serait allégué avoir été dit avant, lors ou depuis les actes, encore qu'il s'agisse d'une somme ou valeur moindre.

En application des articles 1347 et 1348 du même Code, il est fait exception à cette règle en cas de commencement de preuve par écrit ou encore en cas d'impossibilité morale de se procurer un écrit.

L'appréciation des éléments de preuve relève du pouvoir souverain des juges du fond.

En l'occurrence, le document versé en pièce 38) ne remplit pas les conditions pour constituer un commencement de preuve par écrit au sens de l'article 1347 du Code civil.

L'offre de preuve par témoins est dès lors à écarter.

Il s'ensuit que la demande est à rejeter comme non fondée.

### ***En ce qui concerne la demande reconventionnelle***

La SOCIETE1.), en liquidation volontaire, a demandé à titre reconventionnel la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une somme de 18.251,48 euros sur base de l'article L.121-9 du Code du travail.

Il s'agit de frais en relation avec le contrat de leasing de la voiture de fonction de PERSONNE1.).

La SOCIETE1.), à qui il appartient d'établir tant le principe que le quantum de sa créance, se réfère à sa pièce 22).

PERSONNE1.) s'oppose à la demande qu'il conteste. Il estime ne pas avoir à supporter des frais en relation avec le contrat de leasing.

L'article L.121-9 du Code du travail dispose que : « *le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.* »

Etant donné que la demande est basée sur l'article L.121-9 du Code du travail, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve que son salarié a commis soit un acte volontaire, délibéré, soit une négligence grave, c'est-à-dire un manque de prudence, de précaution ou de vigilance caractérisé, qui lui a causé un préjudice.

La responsabilité du salarié pour les pertes et les dommages subis par l'employeur n'est engagée que dans les cas dans lesquels le salarié a commis une faute lourde caractérisée, c'est-à-dire une faute soit intentionnelle, soit une faute non intentionnelle, mais tellement grossière qu'elle est équipollente au dol en ce sens que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est comporté comme s'il l'avait voulu.

Il incombe partant à la partie défenderesse d'établir non seulement la réalité des dégâts qu'elle entend faire supporter par le requérant, mais encore de rapporter la preuve que ceux-ci sont dus à un acte volontaire ou à la négligence grave de ce dernier.

Force est de constater que la SOCIETE1.) n'a pas développé d'arguments à la base de sa demande reconventionnelle, mais s'est contentée de se référer à sa pièce 22) qui est une facture de la société SOCIETE8.) concernant une voiture

immatriculée NUMERO2.) et un client nommé « PERSONNE1.) » qui est un nom de famille très répandu dans les pays scandinaves.

Il s'y ajoute encore que la SOCIETE1.) dans le contexte de la preuve de son préjudice, reste en défaut d'établir la preuve du principe même de sa créance et notamment qu'elle s'est effectivement acquittée des frais de résiliation litigieux.

Il suit de ces développements que la demande reconventionnelle de la SOCIETE1.), en liquidation volontaire est à rejeter comme non fondée.

### ***En ce qui concerne les demandes accessoires***

- *Exécution provisoire*

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

L'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Il a été décidé que « *Le juge qui prononce une condamnation du chef de salaires échus a l'obligation d'ordonner l'exécution provisoire. Elle ne s'applique cependant qu'aux salaires échus dont il convient de retenir qu'ils visent le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre forme de rémunération telle que bonus ou gratification.* » ( cf. Cour d'appel, 5 mai 2011, no 36668 du rôle ).

Il n'y a donc pas lieu à exécution provisoire du présent jugement.

- *Indemnités de procédure*

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 25.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

De son côté, la partie défenderesse a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 25.000 euros contre le requérant.

Il y a lieu de rejeter les demandes respectives des deux parties en allocation d'une indemnité de procédure d'une part en raison de l'issue globale du litige et d'autre part parce qu'elles restent en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à leur charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

**PAR CES MOTIFS**

## le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

**reçoit** la demande en la pure forme;

**se déclare compétent** pour en connaître;

**donne** acte à la société anonyme SOCIETE1.), en liquidation volontaire, de sa demande reconventionnelle;

**déclare justifié** le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 13 octobre 2018;

**déclare non fondées** les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, en paiement d'une indemnité de départ et en paiement de dommages et intérêts, partant en déboute;

**déclare irrégulier en la forme** le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 13 octobre 2018;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une irrégularité formelle de son licenciement pour le montant de 30.508,23 euros et non fondée pour le surplus;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pour le montant de 24.688,74 euros et non fondée pour le surplus;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement du bonus pour les années 2015, 2016 et 2017 pour le montant total de 528.952,72 euros ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un bonus « *retention bonus* » de la SOCIETE1.), partant en déboute;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) pour perte d'une chance de toucher un « *retention award* » de la banque SOCIETE3.), partant en déboute;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un bonus pour l'année 2018, partant en déboute;

en conséquence :

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.), en liquidation volontaire, à payer à PERSONNE1.) la somme de 584.149,69 euros (cinq cent quatre-vingt-quatre mille cent quarante-neuf euros et soixante-sept cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

**déclare non fondée** la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.), en liquidation volontaire, partant en déboute;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure, partant en déboute;

**déclare non fondée** la demande de la société anonyme SOCIETE1.), en liquidation volontaire, en allocation d'une indemnité de procédure, partant en déboute ;

**fait masse** des frais et dépens de l'instance et les impose pour 3/4 à PERSONNE1.) et pour 1/4 à la société anonyme société anonyme SOCIETE1.), en liquidation volontaire.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLEES**

**s. Daisy PEREIRA**