

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 26 MARS 2019**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Stéphane LEYDET
Raymond SERRES
Guy SCHUBERT

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

A.),

sans état connu, demeurant à L-(...), ayant initialement élu domicile en l'étude de Maître François MOYSE, demeurant à L-2146 LUXEMBOURG, 57, rue de Merl,

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

comparant par la société à responsabilité limitée MOLITOR AVOCATS A LA COUR, inscrite à la liste V de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-2763 LUXEMBOURG, 8, rue Ste Zithe, RCS n° B 211810, représentée par son gérant actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Paulo LOPES DA SILVA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme EAST-WEST UNITED BANK,

établie et ayant son siège social à L-1840 LUXEMBOURG, 10, boulevard Joseph II, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 12.049,

**PARTIE DEFENDERESSE ORIGINALE,
PARTIE DEMANDERESSE PAR RECONVENTION,**

comparant par Maître André LUTGEN, avocat à la Cour, assisté par Maître Mickaël MOSCONI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit d'un premier jugement en date du 5 juillet 2018, rép. fisc. 2439/18 déclarons la requête introduite par la partie demanderesse et refixant l'affaire à l'audience publique du jeudi, 6 décembre 2019, 9 heures, salle JP.0.02, au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit.

L'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 6 décembre 2018, 9 heures, salle JP.0.02, au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit, les plaidoiries furent finalisées à l'audience publique du jeudi, 31 janvier 2019, 9 heures, salle JP.0.02, au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit.

Lors des deux audiences Maître Paulo LOPES DA SILVA comparut pour la partie demanderesse et Maître André LUTGEN assisté par Maître Mickaël MOSCONI se présentaient pour la partie défenderesse.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été remis, le

JUGEMENT QUI SUIT:

Vu le jugement n° 2439/18 du 5 juillet 2018.

Vu les notes de plaidoiries versées par les deux parties en cause.

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 23 février 2017, A.) a fait convoquer la société anonyme EAST-WEST UNITED BANK devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 761.183,80 euros avec les intérêts légaux à compter du jour de la date du licenciement, soit le 5 février 2016, sinon à compter de la date de contestation du licenciement intervenu le 3 mars 2016 sinon à compter de la demande en justice jusqu'à solde avec majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du jugement à intervenir. Il a en outre sollicité l'exécution provisoire du jugement à intervenir. Finalement, A.) a demandé la condamnation de la société anonyme EAST-WEST UNITED BANK à lui payer une indemnité de procédure de 10.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société anonyme EAST-WEST UNITED BANK a demandé reconventionnellement la condamnation de A.) à lui payer d'une indemnité de procédure de 10.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par un jugement du 5 juillet 2018, le tribunal de travail de ce siège a rejeté le moyen basé sur l'exceptio obscuri libelli, a déclaré recevable la requête introduite par A.) en date du 23 février 2017 et a refixé la continuation des débats à une audience ultérieure.

A l'audience du 6 décembre 2018, la société anonyme EAST-WEST UNITED BANK a demandé reconventionnellement la condamnation de A.) à lui payer le montant total de 6.213.644,07 euros au titre du dommage résultant des fautes qu'il a commises dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail avec EWUB et a réitéré sa demande tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure à hauteur de 10.000 euros.

A la même audience, A.) a encore demandé au tribunal, sur base des articles 60 alinéa 2 et 288 du Nouveau Code de procédure civile, d'enjoindre et d'ordonner à la société anonyme EAST-WEST UNITED BANK, sous peine d'astreinte, de produire les documents suivants :

- « *des versions finales signées, avec leurs annexes respectives, des documents communiqués sous forme de projets et présentés par la partie adverse comme (i) le « Rapport intermédiaire PwC sur les agissements de A.) du 25 janvier 2016 » (ii) le « Rapport des entretiens avec Monsieur A.) du 6 janvier 2016 et du 21 janvier 2016 » ; et*
- *des originaux signés, sinon des copies des documents détenus en séquestre par BSP, à savoir de la « Side Letter », de la « Letter of Intent » et du « Assignment & Settlement Agreement » ;*
- *de l'original du code de conduite d'EWUB prétendument signé par Monsieur A.) et dont l'Employeur a communiqué une copie en pièce 8 de sa farde I ;*
- *des compte-rendu/procès-verbaux d'entretiens, menés par PwC avec MM. B.), C.), D.), Mme E.), M. F.), M. G.), M. H.), M. I.) et Mme J.), dûment datés et signés par PwC,*
- *de l'original, sinon d'une copie de la lettre lui octroyant un bonus de 160.000 euros bruts pour l'exercice 2014, co-signé par Mme E.) ; et*
- *du montant mensuel des cotisations versées par l'Employeur au plan de pension complémentaire Cardiff Lux Vie, respectivement de tout document renseignant le montant mensuel desdites cotisations. »*

Dans sa note de plaidoiries du 6 décembre 2018, A.) a en outre formulé, à titre subsidiaire, une offre de preuve par témoins en onze points et il a, également à titre subsidiaire, demandé la nomination d'un consultant sinon d'un expert avec les missions telles que spécifiées dans le dispositif de sa note à laquelle le tribunal du travail renvoie.

A l'audience du 31 janvier 2019, les parties ont en partie modifié leurs demandes respectives.

FAITS:

Par contrat de travail à durée indéterminée signé en mai 2013 avec effet au 29 juillet 2013, A.) a été engagé par la société anonyme EAST-WEST UNITED BANK (ci-après société EWUB, EWUB ou la Banque) en la qualité de « *Co-Head of Structured Finance responsible for Russian markets* ».

Par lettre recommandée du 5 février 2016, il a été licencié avec effet immédiat pour faute grave.

La lettre de licenciement est rédigée comme suit :

(...)

Par lettre du 3 mars 2016, A.), par l'intermédiaire de son mandataire, a contesté le licenciement.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES:

La position de A.)

A.) conclut au caractère abusif du licenciement intervenu en date du 5 février 2016.

Aux termes de l'exposé de sa requête, il explique d'abord de manière détaillée et exhaustive le contexte dans lequel son licenciement se situe.

Pour conclure au caractère abusif de son congédiement qui n'aurait été, d'après lui, qu'un prétexte, d'une part parce que ses connaissances et son expérience professionnelles n'auraient plus été nécessaires pour la nouvelle stratégie de la banque et, d'autre part, parce qu'il aurait introduit une demande d'un deuxième congé parental avec effet au 24 avril 2016, il fait valoir les éléments suivants :

Il rappelle qu'il aurait été engagé en 2013 dans le cadre de la stratégie à long terme de la Banque en matière de développement du marché de l'Europe occidentale et orientale, principalement l'Europe de l'Est et la Russie. En 2015 cependant, suite à la mise en place d'une nouvelle direction, la Banque aurait également mis en œuvre une nouvelle stratégie mettant l'accent sur les marchés de l'Europe occidentale, de sorte qu'elle n'aurait plus eu besoin de garder certains professionnels bancaires, dont lui-même, spécialisés sur le marché de l'Europe de l'Est.

La Banque aurait restructuré certains départements et procédé au licenciement avec préavis de deux salariés dans le cadre de la réorganisation entreprise alors qu'il aurait lui-même bénéficié de la protection contre le licenciement en raison de sa demande pour le congé parental.

Dans la requête introductive d'instance du 23 février 2017, à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement, A.) explique ensuite, de manière très exhaustive, les faits se situant dans le contexte du crédit LOYAL CAPITAL et prend position par rapport aux fautes qui lui sont reprochées par son ancien employeur.

Il conteste énergiquement les motifs énoncés dans la lettre de licenciement du 5 février 2016 en soulevant le défaut de précision et la forclusion pour l'employeur d'invoquer une faute grave au sens de l'article L.124-10 du Code du travail.

Il estime ensuite que les motifs invoqués par l'employeur manquent de caractère réel et sérieux. Il conclut encore à l'absence de faute sinon au défaut de caractère suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Dans sa note de plaidoiries du 6 décembre 2018, **A.)** reprend dans sa première partie l'exposé des faits et explique le contexte factuel dans lequel son licenciement avec effet immédiat a été opéré.

Ainsi, au moment des faits qui lui sont reprochés, il aurait été placé sous l'autorité hiérarchique de **E.)**, administrateur-délégué de la Banque et de **C.)**, délégué à la gestion journalière. Tous les deux auraient en outre été directeurs autorisés au sens de la loi modifiée du 5 avril 1993 concernant le secteur financier et représentants légaux de la société EWUB.

Pour ce qui est du détail des documents litigieux et l'opération litigieuse, le tribunal renvoie à la note de plaidoiries du requérant (pages 5 à 9).

Les actes litigieux que lui reproche son ancien employeur auraient été accomplis à la demande et avec l'accord de la direction autorisée, à savoir **E.)**, qui aurait agi avec le consentement de **C.)**, en sa qualité de responsable de la fonction de contrôle. Ceux-ci auraient été parfaitement en mesure d'apprécier les risques de l'opération. Ils auraient d'ailleurs agi en accord avec le conseil d'administration de la société EWUB en la personne de son président, **B.)**. Les actes en question auraient été contresignés par **E.)**, agissant avec le consentement de **C.)**.

A.) fait valoir qu'il aurait été licencié pour avoir suivi les ordres de la direction autorisée qui assumait la gestion au plus haut niveau d'EWUB.

Il fait encore plaider que les opérations qui lui sont reprochées auraient été soumises au contrôle interne de la Banque. Les personnes ayant assuré les fonctions de contrôle des risques auraient rapporté directement à **C.)**, responsable de la fonction de contrôle interne d'EWUB. Ces personnes auraient eu connaissance des opérations et les auraient validées.

L'employeur l'aurait licencié avec effet immédiat parce qu'il aurait suivi et exécuté les ordres de la direction autorisée d'EWUB et donc ses supérieurs hiérarchiques et pour avoir contribué à des opérations passées au crible du contrôle interne mis en place par la Banque et validées par celui-ci. **A.)** conteste énergiquement avoir agi de sa propre initiative comme l'employeur le lui reproche.

A.) considère que les motifs invoqués par son ancien employeur à la base de son licenciement ne seraient pas énoncés avec la précision exigée par la loi et d'autre part, que les motifs invoqués auraient été connus plus d'un mois avant la date du licenciement. Il critique encore que l'employeur indiquerait de manière vague et imprécise que les faits seraient parvenus à son attention de « *façon récente* ».

Dans ce contexte, il relève notamment que la partie défenderesse, se basant sur un rapport de la société PRICEWATERHOUSECOOPERS (ci-après PWC) daté du 28

janvier 2016, ne serait pas versé aux débats, malgré d'itératives demandes formulées de sa part.

Afin d'établir que l'employeur avait connaissance des faits qu'il lui reproche plus d'un mois avant le 5 février 2016, A.) a, à titre subsidiaire, formulé une offre de preuve par témoins qui se trouve libellée dans le dispositif de sa première note de plaidoiries à laquelle le tribunal renvoie.

A titre subsidiaire, A.) est d'avis que les faits qui lui sont reprochés par son ancien employeur, et qui demeurent formellement contestés, ne justifieraient pas une résiliation du contrat de travail pour motif grave. L'employeur resterait d'ailleurs en défaut de prouver l'existence de ces fautes sinon du fait qu'il s'agit de fautes graves au sens de l'article L.124-10 du Code du travail.

A.) entend dès lors voir déclarer son licenciement abusif et il demande actuellement la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant total de 792.927,32 euros qui, aux termes de ses décomptes du 6 décembre 2018 et 31 janvier 2019, se décompose comme suit :

• indemnité de préavis	43.912,18 €
• préjudice matériel (total)	492.249,24 €
• préjudice moral	263.473,08 €

A.) demande encore au tribunal, sur base des articles 60 alinéa 2 et 288 du Nouveau Code de procédure civile, d'enjoindre et d'ordonner à la société EWUB, sous peine d'astreinte, de produire les documents énumérés ci-avant.

A titre subsidiaire, afin d'établir sa version des faits, il a encore formulé une offre de preuve par témoins en onze points qui est libellée dans le dispositif de sa note de plaidoiries du 6 décembre 2018 à laquelle le tribunal renvoie.

A titre encore plus subsidiaire, A.) demande la nomination d'un consultant, sinon, à titre tout à fait subsidiaire, la nomination d'un expert, avec les missions libellées aux pages 47 et 48 de sa note de plaidoiries du 6 décembre 2018 à laquelle le tribunal renvoie.

En ce qui concerne les demandes reconventionnelles présentées par la société EWUB, A.) conteste avoir commis la moindre faute volontaire ou de négligence grave ainsi que d'avoir causé le moindre préjudice à la partie défenderesse. Il conteste encore énergiquement les montants réclamés et conclut au rejet de toute demande reconventionnelle formulée contre lui.

La position de la société anonyme EAST-WEST UNITED BANK

La société EWUB conclut au débouté de l'intégralité des demandes de A.).

Dans sa note de plaidoiries du 6 décembre 2018 à laquelle le tribunal renvoie (pages 1 à 3), la partie défenderesse rappelle d'abord l'ordre chronologique des faits et explique de façon détaillée le contexte du licenciement avec effet immédiat du requérant en relevant particulièrement l'importance de la réglementation des grands risques en matière bancaire dont la violation peut entraîner des sanctions conséquentes allant jusqu'au retrait de la licence pour l'établissement bancaire.

En sa qualité de cadre bancaire, A.) aurait eu une parfaite connaissance de ces règles, mais aurait néanmoins commis des agissements en violation de ces normes et ce en toute connaissance de cause.

La partie défenderesse reproche à A.) d'avoir conclu, avec E.), dans le cadre du crédit à LOYAL CAPITAL GROUP (ci-après LCG) des « *contrats secrets* » au nom de la société EWUB et à l'insu du conseil d'administration, des dirigeants et des départements de contrôle du risque. Il s'agirait d'une lettre d'intention (*letter of intent*), d'un avenant de remplacement de l'opération REPO (*Repo replacement side letter*) ainsi que d'un accord de cession et de règlement (*Assignment and settlement agreement*).

Par ces agissements secrets, A.) aurait fait en sorte que « *les garanties fournies à EWUB pour respecter ses obligations quant aux grands risques soient vidées de toute substance* ».

L'existence de ces trois documents certes aurait été révélée au bout d'une enquête détaillée et laborieuse menée par la société PWC.

La partie défenderesse expose encore les raisons pour lesquelles l'existence des documents litigieux signés par A.) et E.) serait restée inconnue : d'une part, les documents auraient été accompagnés d'un accord de dépôt (*Escrow Agreement*), dans les locaux d'une étude d'avocats qui avait déjà fourni un avis juridique les concernant. D'autre part, A.) aurait donné des instructions spécifiques pour que seul le contrat de prêt dans le cadre du prêt LCG soit communiqué à la direction de la Banque. La communication des autres documents aurait été réservée à lui-même ainsi qu'à E.).

En raison de ces accord secrets, la Banque EWUB aurait connu une « *menace existentielle* » étant donné qu'elle se serait trouvée en violation de la réglementation des grands risques et se serait trouvée exposée à des sanctions de la part de la CSSF, voire encore à une menace de sa solvabilité.

La partie défenderesse conteste les allégations de A.) que tous les membres de la direction et du conseil d'administration de la société EWUB et de son comité de crédit auraient été informés des opérations. Les documents litigieux n'auraient été connus que par lui-même et par E.).

En commettant des violations graves des règles professionnelles lui incombant en vertu de son contrat de travail et de la loi ainsi que des règles internes de la Banque, A.) aurait également violé son obligation de loyauté envers son employeur.

Ses agissements constitueraient des fautes graves ébranlant la confiance nécessaire pour la continuation de la relation de travail et justifiant le licenciement avec effet immédiat du requérant.

L'employeur reproche encore à A.) de ne pas avoir coopéré dans le cadre de l'enquête menée par la société PWC diligentée par la Banque pour élucider le déroulement de la négociation du crédit LCG.

Il lui reproche d'avoir menti, d'avoir fourni, lors d'un deuxième entretien du 21 janvier 2016, des explications contradictoires par rapport au premier ayant eu lieu en date du 6 janvier 2016 pour « *essayer de justifier les accords secrets* ».

Par son comportement, A.) aurait ainsi « *mis en faute la Banque à l'égard de la CSSF* ».

En persistant dans sa dissimulation des faits au lieu de coopérer avec l'employeur, A.) aurait commis une « *itérative faute particulièrement grave* ». Il aurait délibérément entravé une « *résolution efficace de la situation qu'il avait causée, prolongeant ainsi le danger existentiel pour EWUB* ».

L'employeur reproche encore à A.) d'avoir violé le code de conduite interne de la Banque en acceptant une montre d'une valeur d'environ 5.000 euros dans le contexte du crédit à LCG, cette faute consistant plus particulièrement dans l'omission de déclarer ce cadeau.

La société EWUB considère que la lettre de licenciement serait suffisamment précise et que les faits reprochés à A.) seraient graves et sérieux, justifiant son renvoi avec effet immédiat.

L'employeur estime en outre avoir respecté le délai prévu à l'article L.124-10 (6) du Code du travail pour invoquer la faute grave dont elle n'aurait eu connaissance qu'en date du 28 janvier 2016 grâce au rapport intermédiaire de la société PWC au sujet des agissements de A.).

Par ailleurs, il y aurait lieu de considérer que les mensonges de A.) dans le cadre de l'enquête menée par la société PWC constitueraient le point de départ du délai d'un mois. Les agissements frauduleux commis dans le cadre du crédit LCG, s'ils devaient être considérés comme des faits anciens, pourraient être invoqués par l'employeur à l'appui des faits nouveaux.

En ce qui concerne les revendications financières formulées par A.), la société employeuse les conteste énergiquement quant au principe et quant aux montants réclamés et elle conclut au débouté de celles-ci.

A l'audience du 6 décembre 2018, la société EWUB a de son côté formulé une demande reconventionnelle contre A.) dont le dispositif est conçu comme suit :

« Condamner Monsieur A.) au paiement de la somme de EUR 6.213.644,07 au titre du dommage matériel résultant des fautes qu'il a commises dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail avec EWUB, somme qui se décompose comme suit :

Au titre des honoraires d'avocats déboursés pour l'assistance d'EWUB dans le contexte des agissements de Monsieur A.), les sommes suivantes sont à retenir :

- Arendt & Medernach : l'étude Arendt & Medernach a assisté EWUB en ce qui concerne la rédaction des courriers du 5 février 2016 et du 24 mars 2016 et les recherches juridiques y associées pour un montant de EUR 45.277,56 (pièces 10a à iod de la farde I de Maître Lutgen), ainsi qu'en ce qui concerne les conséquences au civil des actions de Monsieur A.) jusqu'en décembre 2016 pour un montant d'honoraire de EUR 43.089,64 selon les factures ci-jointes (pièces na et nb de la farde I de Maître Lutgen)

- Morgan Lewis : l'étude Morgan Lewis a travaillé pour élucider l'aspect civil des conséquences découlant des agissements de Monsieur A.) pour un montant d'honoraires de USD 50.580,27 (EUR 44.004,83 au le^r avril 2016) (pièce 12 de la

farde I de Maître Lutgen)

– *Lutgen + Associés : le soussigné a assisté EWUB dans le cadre de l'enquête PwC, pour un montant total de EUR 44.498,89 (pièce 13 de la farde I de Maître Lutgen) puis dans le cadre du présent litige pour un montant total de EUR 8.399,88 (pièce 14 de la farde I de Maître Lutgen), sous réserve d'augmentation en cours d'instance.*

Mise à jour décembre 2018: au 5 décembre 2018, des honoraires supplémentaires du soussigné pour un montant total de EUR 33.476,05 ont été mis à charge d'EWUB (pièces 21a à 21 c de la farde III de Maître Lutgen).

– *BSP : il s'agit du montant des honoraires facturés par BSP à EWUB pour l'établissement des contrats secrets conclus par Monsieur A.), pour un montant d'honoraires de EUR 51.685,78 (pièces 15a à 15f de la farde I de Maître Lutgen).*

D'autres dommages matériels ont été causés à EWUB :

– *Bonus 2013 et 2014 payés à Monsieur A.) : ces bonus ont été payés à Monsieur A.) pour récompenser ses performances, notamment en considération de l'opération LCG qui était sur le point d'aboutir. Etant établi que Monsieur A.) n'a en réalité pas rempli les raisons d'attribution d'un bonus, et a donc menti pour les obtenir, leur remboursement est sollicité par EWUB pour un montant de EUR 76.827,96 (pièce 19 de la farde I de Maître Moyse)*

– *Enquête PwC : Nous renvoyons à nos développements au fond quant à cette enquête, d'un montant de EUR 321.191,91 (pièces 16a à 16c de la farde I de Maître Lutgen)*

– *Garantie Metcombank : Alors qu'EWUB a dû couvrir les coûts de la garantie non tenue par Metcombank, ces coûts s'élèvent à USD 1.423.333,34 (EUR 1.266.766,67 au 28 septembre 2015) (pièces 17a à 17e de la farde I de Maître Lutgen)*

– *Garantie Sistema : Sistema, la maison mère d'EWUB, a dû remplacer Metcombank comme garant pour ne pas qu'EWUB dépasse le seuil de grands risques dans le cadre du crédit LCG. Sistema a ainsi fourni d'une part une garantie classique, pour un coût de USD 1.327.576,14 (EUR 1.181.542,76 au 30 août 2016) (pièces 18a à 18c de la farde I de Maître Lutgen) et une garantie sous forme d'un dépôt de liquidités. EWUB a dû régler des intérêts sur ce dépôt pour un montant de USD 3.228.888,88 (EUR 2.873.711,10 au 30 août 2016) (pièces 19a et 19b de la farde I de Maître Lutgen)*

Condamner Monsieur A.) au paiement de la somme de EUR 25.000,- au titre du dommage de réputation résultant des fautes qu'il a commises dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail avec EWUB ;

Si par extraordinaire EWUB était condamnée à payer des dommages-intérêts pour cause de licenciement abusif à Monsieur A.), ordonner la compensation de la dette découlant de la condamnation d'EWUB avec la dette découlant de la condamnation de Monsieur A.) au terme de la présente demande reconventionnelle, et condamner Monsieur A.) au paiement du solde restant.

En tout état de cause, vu le sort à réserver aux prédites demandes, rejeter les

demandes adverses tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure d'une part, à voir condamner la défenderesse aux frais et dépens de l'instance d'autre part ;

Allouer à la défenderesse une indemnité de procédure de 10.000,- C sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

Condamner Monsieur A.) aux frais et dépens de l'instance ;

Réserver à East-West United Bank S.A. tous autres droits, dus, moyens et actions. »

A l'audience du 31 janvier 2019, EWUB a réduit sa demande du chef des notes d'honoraires BSP au montant de 35.811 euros, de sorte qu'au dernier état des plaidoiries, sa demande reconventionnelle se chiffre actuellement au montant total de 6.197.769,29 euros.

MOTIFS DE LA DECISION:

Précision des motifs

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code de 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.

La précision doit répondre aux exigences suivantes:

- elle doit d'abord 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 irrégulier et abusif;
- elle doit ensuite 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;
- et elle doit finalement 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 (Cour 19 janvier 1989 Pi. c/ Ga.).

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au Tribunal 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.

A cet égard, il convient d'emblée de remarquer que le défaut d'indication de date exacte dans le cadre de l'exposé des faits et circonstances ne confère pas nécessairement un caractère imprécis à la lettre de licenciement. L'absence de date exacte pourra cependant avoir une incidence sur la question de savoir si l'employeur a respecté les dispositions de l'article L. L.124-10 (6) du Code du travail qui sera examiné ci-après.

En l'espèce, dans la lettre de licenciement du 5 février 2016, l'employeur, rappelle en premier lieu la fonction et les responsabilités de A.) au sein de la banque EWUB.

A la deuxième page, l'employeur affirme que les fautes graves qu'il reproche au requérant seraient venues pleinement à sa connaissance (« *fully known* ») suite à une enquête interne réalisé par son mandataire ad litem menée en coopération avec les consultants de PWC qui auraient en date du 28 janvier 2016 fait part à la Banque des constatations qu'ils ont faites, confirmant ainsi les soupçons que l'employeur aurait eu sur base de plusieurs informations (« *several information* » reçues plusieurs jours avant (« *received in the days before* »).

Ensuite, dans un premier point, l'employeur décrit de façon très exhaustive les faits et les circonstances de l'opération litigieuse dans le cadre de laquelle se situent les motifs principaux à base du licenciement avec effet immédiat de A.).

L'employeur commence ainsi par la description détaillée de l'opération « Repo » initiale entre la société RENOVA OIL AND GAS ET EWUB conclue en décembre 2013, puis poursuit avec la description des extensions de cette opération.

En juin 2014, EWUB aurait participé à une opération de crédit « *LBO* » avec la société LOYAL CAPITAL GROUP (ci-après LCG) à hauteur d'un montant total de 100 millions dollars. La limite des grands risques d'EWUB ayant été dépassée, la METKOMBANK aurait apporté une participation sous forme de garantie.

La prédite opération de facilité de crédit aurait été approuvée entre mai et juin 2014 et il y aurait par la suite eu communication à la CSSF de toutes les données concernant le mécanisme de garantie mis en place et l'exposition des risques pour la Banque.

L'employeur explique ensuite qu'il serait venu récemment (« *recent period* ») à sa connaissance qu'il pourrait y avoir des soupçons (« *there might be suspicions* ») concernant la validité du transfert du risque sous la garantie reçue et qu'il pourrait y avoir des documents signés à son insu qui pourraient avoir un impact sur le transfert de risque.

Il indique en avoir pris connaissance « *in recent period* » sans autre précision quant à la date exacte.

C.) et K.) auraient découvert que des documents auraient probablement (« *presumably* ») été signés dans une étude d'avocats luxembourgeoise et y placés en dépôt (« *in escrow* »).

Certains faits seraient arrivés graduellement à la connaissance de la direction de Banque et communiqués à la CSSF « *as a suspicion* ».

La Banque aurait alors « *without further delays* » mandaté son avocat ensemble avec la société PWC avec une investigation approfondie. La société PWC aurait débuté son enquête fin décembre 2015. Les constatations relatives au comportement de A.) auraient été révélés à la direction de la société EWUB par PWC en date du 28 janvier 2016 (quatrième page de la lettre de licenciement).

A l'occasion des constats présentés par PWC, la direction de la Banque aurait appris que A.) aurait signé en date du 25 juin 2014 un certain nombre de documents qui sont ensuite énumérés à la quatrième page de la lettre de licenciement.

A la cinquième page de la lettre de licenciement, EWUB indique avoir également appris l'existence d'un avis juridique de ce cabinet d'avocats au sujet des documents signés. Cet avis juridique aurait été communiqué à A.), mais celui-ci n'en aurait pas informé le directeur de la Banque, C.), ni les employés en charge de la gestion de risques ou encore le conseiller juridique.

L'employeur décrit ensuite les conséquences résultant pour la Banque de ces documents (page 5 de la lettre de licenciement) et, aux pages suivantes, il relève quelles réglementations et obligations auraient été potentiellement violées par la signature des accords litigieux.

L'employeur poursuit en énonçant la manière avec laquelle A.) aurait tenu secret les accords signés.

A partir de la huitième page de la lettre de licenciement, l'employeur indique les fautes graves qu'il reproche à A.).

Le premier motif concerne le dépassement par A.) des pouvoirs lui conférés dans sa fonction de « *Co-head of Structured Finance* » et en sa qualité de membre du comité de crédit de la Banque.

Il lui est reproché, en résumé, de ne pas voir respecté les règles internes de la Banque concernant la confidentialité des données et le traitement adéquat des données en effaçant toutes les versions des documents litigieux gardés sur les serveurs de la Banque pour cacher leur existence.

Dans un deuxième motif (troisième point), l'employeur expose, de manière suffisamment précise, les risques encourus pour la société EWUB et sa situation réglementaire. A la dixième page de la lettre de licenciement, l'employeur indique que les agissements de A.) auraient emmené EWUB à violer potentiellement des exigences réglementaires qui sont ensuite énumérées de façon exhaustive.

L'employeur conclut ce point en affirmant que par ses actions intentionnelles, A.) aurait mis la société EWUB dans une situation critique qui aurait permis à la CSSF de prendre des sanctions administratives sévères à son égard comme des amendes, voire même le retrait de son agrément.

A la lecture de ces motifs, il y a lieu de constater qu'ils sont énoncés de manière suffisamment précise.

Dans un quatrième point (troisième motif), l'employeur reproche à A.) que ses agissements constitueraient un conflit d'intérêts manifeste dans son chef entre sa fonction d'employé d'EWUB et le Groupe RENOVA. Ses agissements auraient ainsi non pas profité à la société EWUB, mais auraient clairement profité au Groupe RENOVA et les entités dudit Groupe. Il lui reproche en outre d'avoir accordé des faveurs à un « *third party business partner* », au détriment de la Banque.

Force est de constater, à la lecture de ce motif, qu'il n'est pas énoncé avec une précision suffisante. Il n'est même pas précisé en quoi aurait consisté ce prétendu conflit d'intérêt.

Par conséquent, ce motif est dès lors à écarter.

En quatrième lieu (paragraphe 5), l'employeur reproche à A.) d'avoir violé la réglementation interne de EWUB, à savoir une disposition du code de conduite, en acceptant un cadeau d'une valeur supérieure à 1.000 euros et en omettant de le déclarer au « *compliance team* ». Il est encore mentionné que A.) aurait admis ce fait dans le cadre de son audition par la société PWC en janvier 2016.

Ce motif est énoncé de manière suffisamment précise.

Dans le sixième point de la lettre de licenciement, il est reproché à A.) d'avoir intentionnellement fait des déclarations erronées et même d'avoir menti lors des entretiens menés par PWC dans le cadre de l'investigation diligentée par EWUB.

En premier lieu, il convient d'observer que l'employeur indique que ce fait serait venu à sa connaissance (« *it came to EWUB'S knowledge* »), sans autrement préciser comment il aurait appris ce qu'il reproche à A.), à savoir d'avoir intentionnellement fait des déclarations erronées (« *willfully misrepresented various facts* ») durant l'investigation menée par PWC et d'avoir menti (« *actively lied* ») à cette occasion. A la fin de ce point, l'employeur conclut que A.) aurait donné des versions différentes des faits à PWC.

L'employeur indique énumère ensuite plusieurs points qui sont censés illustrer ce reproche.

EWUB compare certaines déclarations faites par A.) lors des deux entretiens menés par PWC. Il se dégage de la lettre de licenciement que le premier a eu lieu en date du 6 janvier 2016 tandis que la date du deuxième n'y est pas précisée.

L'employeur illustre ce reproche par un exemple d'une déclaration faite par le requérant.

Il conclut que A.) aurait tenté d'éconduire les investigateurs de PWC pour que l'employeur n'apprenne pas l'entière vérité et pour réduire son degré d'implication et cacher les fautes commises.

Ce comportement fautif aurait inévitablement contribué à ébranler sa confiance en son ancien salarié.

A l'examen de l'exemple cité aux pages 12 et 13 de la lettre de licenciement, il faut constater qu'il est énoncé de façon imprécise, floue et incompréhensible, de sorte qu'il n'est pas possible pour le requérant ni pour le tribunal du travail d'en vérifier le caractère grave et sérieux.

En effet, l'employeur se limite à indiquer, dans l'exemple relative à l'existence de l'« *escrow agreement* », que A.) aurait donné des explications incohérentes au sujet des engagements de EWUB (« *your explanations ...was not consistent* »).

Dans ces paragraphes, l'employeur fait mention de déclarations erronées, de mensonges, d'explications incohérentes, de conflit entre deux explications sans que ces termes, utilisés pêle-mêle, ne soient suivis d'un exemple concret et vérifiable par le tribunal et par le requérant.

Il convient dans ce contexte encore d'observer qu'au niveau de l'appréciation de la faute grave, il existe une grande différence entre un mensonge et une explication incohérente.

Dans ces conditions, le tribunal ne peut pas, à l'examen de ce motif, déceler dans quelle mesure les déclarations faites par A.), enlevées en plus de tout contexte, seraient constitutives d'un mensonge ou d'une fausse déclaration intentionnelle.

A défaut d'indications plus précises et plus circonstanciées, le tribunal ne peut pas en vérifier le caractère sérieux et le requérant ne pourra pas en rapporter la contre-preuve.

Dès lors, force est donc de constater que tous ces passages manquent de la précision requise par la loi et la jurisprudence, le tribunal du travail se trouvant dès lors dans l'impossibilité d'apprécier le caractère de gravité des faits reprochés au requérant et celui-ci n'est pas en mesure de rapporter la contre-preuve.

Il en résulte que ce motif est à écarter pour ne pas répondre aux exigences de précision prévues par la loi et par la jurisprudence.

Enfin, dans un septième point, l'employeur fait un bref résumé des fautes graves qu'il met à charge de A.), justifiant à son avis son renvoi avec effet immédiat.

Au vu de l'ensemble des développements ce qui précèdent, il convient de conclure que la lettre de licenciement datée du 5 février 2016 suffit aux exigences de précision requises, à l'exception des points 4) relatif à un conflit d'intérêts manifeste et à l'exception du point 6) relatif aux déclarations faites au cours des entretiens menés dans le cadre de l'enquête PWC.

Ces deux points dont partant à écarter.

En ce qui concerne les offres de preuve formulées par A.) relatives à ces points, il convient de les écarter comme étant superfétatoires.

- délai d'un mois pour invoquer la faute grave

- arguments des parties

A.) constate que la plupart des faits ou fautes invoqués à son encontre dans la lettre de licenciement sont trop anciens et ne peuvent en application de l'article L. 124-10 (6) du Code du travail plus justifier une résiliation pour motif grave. Il est également d'avis que l'employeur reste en défaut de prouver quand il a pris connaissance des faits.

La société EWUB soutient que sa connaissance de la faute grave « *initiale* » commise par A.) n'aurait été atteinte qu'en date du 28 janvier 2016, date à laquelle elle aurait reçu le rapport intermédiaire de l'enquête menée par PWC.

Elle fait plaider à cet égard que la connaissance des agissements fautifs de A.) par des personnes de la Banque en mesure de le licencier n'aurait pas été donnée avant la remise du rapport de la société PWC.

Elle donne à considérer qu'une enquête externe et indépendante aurait été nécessaire pour lui permettre de connaître avec la précision requise par la loi les faits susceptibles de constituer des fautes graves.

Par ailleurs, la partie défenderesse soutient que A.) aurait agi de concert avec E.). Elle estime que le fait que cette dernière ait été au courant des agissements fautifs de A.) antérieurement au rapport de la PWC ne saurait en aucun cas faire courir le délai d'un mois au cours duquel le licenciement devait intervenir.

Elle fait en outre valoir que même si, comme le requérant le prétend, la direction de EWUB ainsi que les organes de contrôle des risques internes, avaient eu connaissance des accords secrets à l'époque du crédit LCG, cela ne ferait pas non plus courir le délai de forclusion pour l'invocation de ce motif, alors que ces personnes, en collaborant avec le requérant dans son comportement fautif, ne représenteraient plus EWUB et ne seraient pas susceptibles de faire courir le délai de forclusion d'un mois.

Elle cite à ce sujet un arrêt récent de la Cour d'appel du 26 juin 2014 qui a retenu ce qui suit : *« Lorsque les personnes physiques, par l'intermédiaire desquelles s'opère normalement la mise en connaissance de la société, sont elles-mêmes frauduleusement impliquées dans les fautes du salarié, elles n'ont plus, ayant des intérêts opposés à ceux de la société, qualité pour déclencher la connaissance dans le chef de la société et faire courir le délai de forclusion d'un mois. »*

En se voyant confrontée à une *« faute grave initiale »* complexe par son mécanisme et par le fait qu'elle aurait été maintenue secrète par A.), l'employeur aurait été obligé, afin d'obtenir un degré de connaissance des fautes graves lui permettant de rédiger une lettre de licenciement ayant le caractère de précision exigée par la loi et par la jurisprudence, de mandater PWC avec une enquête indépendante *« afin d'élucider les circonstances ayant entouré la conclusion de contrats non connus des instances chargées du contrôle au sein de la banque »*.

Selon la partie défenderesse, la faute grave constituée par la conclusion par A.), à l'insu de son employeur, de trois documents mis en dépôt auprès d'une étude d'avocats *« doit être considérée comme ayant été connue avec un degré de précision suffisant uniquement à la date du 28 janvier 2016 »*, de sorte qu'elle aurait donc été invoquée dans le délai d'un mois à la base du licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 5 février 2016.

La partie défenderesse rappelle encore qu'aux termes de l'article L.124-6 du Code du travail, ce délai n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Il y aurait donc lieu, à titre subsidiaire, de considérer que les mensonges de A.) lors de l'enquête menée par PWC en janvier 2016, constitueraient une faute nouvelle qui pourrait être invoquée à l'appui des agissements fautifs initiaux commis dans le cadre du crédit LCG. Le même raisonnement devrait s'appliquer pour le motif relatif à la violation par ce dernier du code de conduite de la Banque.

La partie défenderesse soutient encore que le rapport de PWC lui aurait été remis en date du 28 janvier 2016.

A.) pour sa part fait plaider que l'employeur ne saurait se contenter d'affirmer vaguement et évasivement que les faits lui reprochés ne seraient venus à sa connaissance qu'à une date proche de son licenciement.

Il fait rappeler à cet égard que les personnes au sein de EWUB ayant le pouvoir de décider de le licencier, seraient les membres de la direction autorisée. La lettre de licenciement serait d'ailleurs signée par C.) et le remplaçant de E.), K.).

D'ailleurs, l'existence des trois documents qu'il aurait prétendument négociés et signés à l'insu de l'employeur ainsi que le fait d'avoir accepté du client LCG une montre coûteuse, auraient été connus de la direction autorisée de l'époque.

A.) fait encore valoir ce qui suit :

- - le principe de l'accord « back-to-back arrangement » aurait été approuvé en toute connaissance de cause par B.), président du conseil d'administration de la société SISTEMA, maison-mère d'EWUB, ainsi que par C.), délégué à la gestion journalière et directeur financier d'EWUB et par E.), directeur autorisé d'EWUB, en date du 20 mai 2014 (pièce 17);

- - une copie de l'« escrow agreement » et de l'avis juridique de l'étude BSP auraient été transmises par lui à C.) et à E.) (pièce 23) ;

- - les documents litigieux seraient listés en gras à la première page dudit avis juridique (pièce 16) ;

- - la responsable du département crédit, J.), le responsable de l'administration et du management des risques, F.) et le responsable du département juridique I.) auraient tous eu une copie de l'avis juridique (pièce 15) ;

- - I.) aurait informé l'ensemble des personnes précitées que l'avis juridique avait été approuvé (pièce 15) ;

- - il estime qu'il ne serait pas concevable que l'avis juridique n'ait pas été reçu, examiné et approuvé alors que la garantie METKOMBANK qui aurait pourtant expressément mentionné que l'avis serait une « condition suspensive de la garantie » ;

- - l'ensemble des documents litigieux aurait été cosigné par E.), CEO de la Banque ;

- - en août 2014, un original de l'« escrow agreement » aurait été remis au département crédit de EWUB, scanné et placé dans les dossiers relatifs à la garantie METKOMBANK ;

- - en octobre 2015, il aurait adressé l'avis juridique de l'étude BSP au nouveau directeur général d'EWUB, K.).

A.) en déduit qu'il serait impensable que l'avis juridique de même que l'existence des trois documents litigieux n'aient pas été connue de l'employeur plus tôt.

Il conteste avec véhémence que son employeur n'eût appris ces faits que grâce à l'investigation menée par PWC.

Par ailleurs, il considère encore que l'employeur ne saurait se prévaloir de ce rapport qui, dans la version invoquée par EWUB, n'aurait même pas été versée aux débats.

Pour ce qui est du motif relatif à la montre reçue lors du dîner de clôture du crédit LOYAL en date du 24 juillet 2014, A.) affirme que E.) aurait assisté à ce dîner et aurait donc été informée du cadeau.

- appréciation

En application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance, à moins que ces faits n'aient donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Ce délai n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Il se dégage de cette disposition qu'afin de pouvoir invoquer des faits remontant à plus d'un mois et n'ayant pas donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, il faut que l'employeur invoque un nouveau fait ou une nouvelle faute dont il a eu connaissance à une période ne remontant pas à plus d'un mois avant le licenciement.

Il n'a pas été allégué qu'il y ait eu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales contre A.).

Il est par ailleurs admis que les nouveaux faits doivent être réels et sérieux et d'une gravité telle à pouvoir justifier un licenciement avec effet immédiat.

En cas de contestation afférente du salarié, il incombe à l'employeur de justifier de l'observation du délai précité (cf. Cour d'appel, 23 octobre 2008, numéro 32786 du rôle).

En l'espèce, eu égard aux contestations de A.) relatives à la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits invoqués à l'appui du licenciement, la charge de la preuve afférente appartient à la société EWUB.

A ceci s'ajoute que la preuve quant à la réalité des faits par elle invoqués, contestés par le requérant, lui incombe également.

Le tribunal se penchera en premier lieu sur la date du rapport PWC du 28 janvier 2016 avant d'analyser s'il existe un fait récent qui peut être invoqué par l'employeur pour faire revivre des faits anciens alors que, conformément aux dispositions de l'article L. 124-10 (6) du Code du travail, le fait ancien de plus d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance ne peut plus être invoqué comme motif du licenciement sauf à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

En cas de contestation afférente du salarié, il incombe à l'employeur de justifier de l'observation du délai précité, tel que le fait plaider à bon droit le requérant

En l'espèce, il résulte de la deuxième page de la lettre de congédiement qui date du 5 février 2016, que les faits reprochés à A.) seraient venus pleinement à la connaissance de EWUB (« *fully known* ») que suite à l'enquête interne réalisée par Maître André LUTGEN en coopération avec les consultants de PWC qui lui auraient fait part de leurs constatations le 28 janvier 2016.

Or, à la troisième page, l'employeur affirme que certains faits (« *some of the above facts* ») seraient arrivés graduellement à (« *gradually* ») à sa connaissance qu'en décembre 2015.

PWC aurait alors reçu le mandat de procéder à des investigations approfondies pour élucider les faits qui se seraient produits dans le cadre du crédit LCG tels que décrits dans la lettre.

La lettre de licenciement ne permet pas de conclure avec certitude quels faits ont été connus en décembre 2015, voire avant, et ce qui aurait été découvert en date du 28 janvier 2016.

D'autre part, dans la lettre de licenciement, la société EWUB indique certes avec un degré de précision suffisante les dates dans la chronologie des faits et des circonstances, mais reste plutôt évasive en ce qui concerne la date à laquelle elle a appris les faits qu'elle reproche au requérant et se limite, pour la plupart du temps et à plusieurs endroits d'utiliser le terme « *recent* ».

Il aurait appartenu à la société EWUB, qui a la charge de la preuve du fait de la date à laquelle elle a appris les agissements qu'elle reproche au requérant, qu'elle a effectivement appris ces faits avec les détails tels qu'ils sont relatés dans la lettre de licenciement en date du 28 janvier 2016 comme elle le prétend.

Concernant le rapport « *intermédiaire* » d'enquête PWC, sur lequel l'employeur se base notamment pour justifier le congédiement de A.), n'est pas versé par les soins d'EWUB qui ne précise d'ailleurs pas non plus si par après, il y a eu un rapport définitif arrivant aux mêmes conclusions que le rapport intermédiaire.

A.) fait verser en pièces 30), 31) et 32) des projets (« *draft* ») de rapports de PWC tels que communiqués initialement par la partie défenderesse.

Le rapport d'investigation versé en pièce 30) porte la date du 25 janvier 2016 et n'est donc pas celui invoqué par l'employeur.

Il y est spécifié qu'il s'agit d'un « *draft for discussion purposes* » et encore qu'il s'agit d'un « *Special Report focusing on the role of DG as per lawyer request and that cannot be considered as the full report* ».

La mention « *draft for discussion purposes* » se trouve encore en haut de la pièce 31) qui est le procès-verbal de l'entretien mené avec A.) en dates des 6 et 21 janvier 2016.

En tout état de cause, il y a lieu de retenir, au vu des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal, qu'il n'est pas établi que la société EWUB a appris l'existence des documents se trouvant en dépôt dans l'étude BSP ainsi que les autres agissements reprochés à A.) seulement après le 5 janvier 2016, à défaut par l'employeur que le rapport PWC, de surcroît non versé en cause, et que ce rapport contient des éléments nouveaux par rapport à ce qu'elle avait déjà découvert en décembre 2015 quand elle a pris la décision d'avoir recours à une enquête interne.

Il semble plutôt, au vu des éléments de la cause et après l'examen de la lettre de licenciement, que EWUB avait une connaissance suffisante des faits pour qu'elle décide, en décembre 2015, d'exposer des frais conséquents en mandatant PWC avec des investigations.

En ce qui concerne la demande de A.) en communication du rapport PWC du 28 janvier 2016, il n'y a pas lieu d'y faire droit alors que d'une part, la charge de la

preuve incombe à l'employeur et que d'autre part, ce document n'est pas pertinent pour la solution du litige comme il sera développé ci-après.

Dès lors, en l'absence de tout autre élément probant, il faut constater que EWUB ne rapporte pas la preuve qu'elle n'a réellement appris les faits qu'en date du 28 janvier 2016.

En ce qui concerne la jurisprudence de la Cour d'appel précitée, invoquée par la partie défenderesse dans sa note de plaidoiries du 6 décembre 2018, il convient d'observer qu'elle ne s'applique pas au cas de l'espèce étant donné que ce n'est pas E.) qui a déclenché la connaissance dans le chef de la société et faire courir le délai de forclusion d'un mois.

Comme il découle de ce qui précède, seuls les cinquième et sixième points de la lettre de licenciement (« *breach of internal regulations* » et « *willful misrepresentations during internal investigations* ») sont susceptibles de tomber dans le délai d'un mois.

Or, le sixième point a déjà été écarté pour imprécision des motifs et ne peut dès lors plus être invoqué à l'appui des faits plus anciens.

Quant au cinquième point relatif à l'acceptation d'un cadeau onéreux en violation du code de conduite de la Banque, l'employeur se réfère, dans la lettre de licenciement, à l'entretien mené avec A.) dans le cadre de l'enquête interne diligentée qui s'est déroulé en date du 6 janvier 2016, pour affirmer qu'il n'aurait appris ce fait qu'à cette date.

Il résulte en effet de la lettre de licenciement que A.) aurait admis lors de cet entretien mené dans le cadre de l'enquête PWC en date du 6 janvier 2016 qu'il avait reçu une montre de la part du bénéficiaire économique de LOYAL CAPITAL dont l'employeur, pour des raisons de confidentialité, ne veut pas indiquer les qualités exactes.

Il est constant en cause que A.) a reçu une montre d'une valeur d'environ 5.000 euros lors d'un dîner organisé pour célébrer l'achèvement de l'affaire du crédit LCG en date du 24 juillet 2014. Cette date coïncide étrangement avec la date à laquelle il aurait signé le code de conduite de la Banque, ce qui demeure d'ailleurs contesté.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11(3) du Code du travail. S'agissant d'un fait ancien, il appartient encore à l'employeur de prouver qu'il ne l'a appris qu'en date du 6 janvier 2016, date qui se situe dans le mois précédant le licenciement.

Ainsi, même si le point relatif à ce cadeau a été discuté lors de l'entretien du 6 janvier 2016 dont le procès-verbal n'est versé que sous forme de version non définitive (« *draft* ») et que A.) ne conteste pas avoir reçu un tel cadeau, il n'en reste pas moins que l'employeur ne prouve pas n'avoir eu connaissance de ce cadeau qu'en date du 6 janvier 2016, abstraction faite des contestations du requérant par rapport à la date de signature du code de conduite.

En effet, A.) affirme que lors de ce dîner en date du 24 juillet 2014, d'autres salariés, dont les noms sont cités dans la requête, auraient reçu le même cadeau et que E.) en aurait été informée puisqu'elle avait été présente lors du dîner.

Il maintient donc que l'employeur aurait eu connaissance de ce fait dès le 24 juillet 2014.

Force est de constater que dans l'entretien du 6 janvier 2016, sans que le tribunal puisse accorder une valeur probante à ce document au regard de ce qui précède, **A.)** répond simplement « *All team received watches from RP at the closing dinner for the deal* » à une question non explicitement reproduite « *asked indirectly if any bribery was involved in the deal* ».

A noter que cette question, si elle a effectivement été posée dans ces termes, se trouve la seule à être mise entre parenthèses.

Il s'ensuit qu'aucune conclusion ne peut être tirée de ce passage, notamment pas celle que EWUB aurait appris ce fait seulement à cette occasion. Par ailleurs, si EWUB l'avait ignoré jusqu'à cet entretien, **A.)** n'aurait même pas été interrogé sur ce point.

Dès lors, il convient de conclure que l'employeur ne prouve pas que ce fait ancien de juillet 2014 n'aurait été découvert qu'en date du 6 janvier 2016.

Dans la mesure où il n'y a pas de fautes graves se situant dans le délai d'un mois de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, il ne peut être envisagé que les fautes anciennes situées en dehors du délai puissent de nouveau revivre.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, il y a lieu de constater que les motifs à l'appui du licenciement avec effet immédiat de **A.)** intervenu en date du 5 février 2016 sont soit imprécis soit tardifs.

Il convient encore de renvoyer à un arrêt de la Cour d'appel du 5 février 2012 (n°38666 du rôle), dans lequel il a été retenu que « *La date de la connaissance par l'employeur, visée à l'article L.124-10 (6), est celle à laquelle l'employeur, s'il avait géré son entreprise avec les diligences requises, aurait pu prendre connaissance des faits ou fautes qu'il entend reprocher à son salarié.* »

Dès lors, EWUB ne saurait justifier le dépassement du délai d'un mois par la nécessité d'investigations plus étendues alors que, comme il a déjà été relevé ci-avant, l'employeur avait nécessairement les informations sur les fautes invoquées, et ce au moins en décembre 2015, avant de mandater PWC avec une enquête.

Puisque les motifs à l'appui du licenciement du 5 février 2016 sont soit imprécis, soit tardifs, le licenciement a d'ores et déjà un caractère abusif, sans qu'il y ait lieu d'analyser plus loin la réalité des différents reproches, respectivement de faire encore droit aux offres de preuves, demandes en communication de documents et en institution d'expertises formulées par **A.)** qui s'avèrent être superfétatoires.

En ce qui concerne l'indemnisation du chef du licenciement abusif:

En vertu des décomptes produits en cause aux audiences du 6 décembre 2018 et 31 janvier 2019, la demande de **A.)** se chiffre actuellement comme suit :

• indemnité de préavis	43.912,18 €
• préjudice matériel (total)	485.542,06 €
• préjudice moral	263.473,08 €

Indemnité compensatrice de préavis

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

Au regard de l'ancienneté de **A.)** et de son salaire, sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis est justifiée, au vu des pièces du dossier et en l'absence de contestations quant au quantum de ce chef demande, pour la somme réclamée ($2 \times 21.956,09$) = 43.912,18 euros.

Préjudice matériel:

Il y a lieu d'observer de prime abord qu'aux termes de sa requête, **A.)** a formulé les revendications suivantes :

• forfait mensuel compensation du loyer	16.209,68 €
• forfait mensuel pour coût de la vie	15.666,55 €
• forfait mensuel frais voiture	8.738,20 €
• Pillar II pension	20.365,59 €
• forfait voyagé en Russie	1.801,08 €
• prime 2014	80.000,00 €
• prime 2015	155.000,00 €

Les demandes en paiement de primes constituent actuellement les demandes en paiement d'un reliquat de bonus pour l'exercice 2014 et en perte d'une chance de percevoir bonus année 2015 tandis que les demandes formulées du chef de divers forfaits mensuels et forfait voyage en Russie n'ont plus été maintenues.

A.), au dernier état de son décompte, sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant total de 492.249,24 euros qui se décompose comme suit :

• perte de salaire 06.02. au 20.03.16	31.581,00 €
• perte de salaire 21.03. au 31.12.16	125.929,97 €
• perte dans le cadre plan pension	21.639,27 €
• reliquat bonus exercice 2014	80.000,00 €
• perte de chance de percevoir bonus année 2015	160.000,00 €
• remboursement frais d'avocats	73.099,00 €

- perte de salaires

En l'occurrence, **A.)** avait une ancienneté de deux ans et demi au moment de son licenciement avec effet immédiat.

Il a retrouvé un nouvel emploi à partir du 21 mars 2016 avec un salaire inférieur.

En premier lieu, il réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant de 31.581 euros pour la période allant du 6 février au 20 mars 2016 pendant laquelle il n'avait aucun revenu.

Ensuite, à compter du 21 mars 2016, il a perçu, entre la date d'entrée en fonction auprès du nouvel employeur, jusqu'au 31 décembre 2016, date de la fin de la période de référence, la somme totale de 80.266,35 €. Pour cette période, il demande donc la différence entre son ancien salaire et le nouveau salaire, soit le montant de $(206.196,32 - 80.266,35) = 125.929,97$ euros.

La partie défenderesse conteste la demande formulée de ce chef par le requérant tant dans son principe que dans son quantum.

En effet, la société EWUB reproche en premier lieu à A.) d'avoir versé des fausses pièces à l'appui de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel, à savoir des fiches de salaires anonymisées ne renseignant pas l'identité de son employeur actuel.

Elle soutient encore que A.) aurait menti au sujet des fonctions qu'il exerce auprès de son nouvel employeur et insinue que ses revenus seraient nécessairement supérieurs à ce qui est indiqué sur les fiches de salaires critiquées.

EWUB affirme en outre que A.), en produisant initialement des fiches de salaires dissimulant l'identité de son nouvel employeur, la société LOYAL CAPITAL GROUP, impliquée dans le crédit LCG, aurait violé son obligation de confidentialité résultant de son contrat de travail avec elle, perdurant après le licenciement. Elle va même jusqu'à insinuer que le requérant aurait commis des « *manœuvres frauduleuses caractérisant la tentative d'escroquerie à jugement* ».

Il résulte en effet de la première farde de pièces versée par l'ancien mandataire de A.) que le nom de son nouvel employeur sur les fiches de salaires a été caché.

Néanmoins, A.) a communiqué ultérieurement une copie intégrale de la fiche de salaire du mois de mars 2016 de laquelle il résulte que l'employeur est la société LOYAL CAPITAL GROUP.

A.) réfute avec véhémence les allégations de son ancien employeur qu'il qualifie de calomnieuses et il fait répliquer qu'il aurait agi honnêtement en présentant le montant de ses revenus touchés après le 21 mars 2016. Selon lui, l'identité du nouvel employeur serait sans pertinence pour établir son préjudice matériel.

A cet égard, le tribunal donne à considérer qu'actuellement, l'identité du nouvel employeur de A.) est connue et que les revenus qu'il a touchés dans cette relation de travail résultent des fiches de salaires versées aux débats. Dans le cadre de la détermination du préjudice matériel, seul le montant du nouveau salaire est pertinent.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié a, en principe, droit à des dommages intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

A.) a retrouvé un nouvel emploi avec un salaire moindre à compter du 21 mars 2016, soit environ six semaines après son licenciement avec effet immédiat. Par la suite, il a fait l'objet d'un licenciement en date du 27 octobre 2016 avec un délai de préavis se terminant au 31 décembre 2016.

Il soutient qu'il lui est impossible de retrouver un nouvel emploi équivalent à celui occupé auprès de EWUB et dans le secteur financier.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel.

A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

En l'espèce, A.) ne verse pas de documents relatifs à la recherche d'emploi, de sorte qu'il n'établit même pas avoir fait des diligences pour retrouver un emploi équivalent, mieux rémunéré.

Dès lors, en l'espèce, le tribunal considère que le préjudice subi se trouvant en relation causale avec le licenciement avec effet immédiat opéré en date du 5 février 2016, est celui se rapportant à la période du 6 février au 20 mars 2016.

Or, ce préjudice est suffisamment couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et que la perte de revenu au-delà de ces deux mois que le requérant estime avoir subie n'est pas en relation causale avec son licenciement abusif.

En conséquence, A.) est à débouter de sa demande en indemnisation de préjudice matériel résultant de la perte de salaire.

- perte subie dans le cadre du plan pension

A.) estime encore avoir subi un préjudice dans le cadre du plan de pension complémentaire CARDIF LUX VIE pour la période comprise entre le 6 février 2016 et le 31 décembre 2016, s'élevant au montant total de 21.639,27 euros.

A l'appui de cette demande, il fait plaider avoir bénéficié d'un plan de pension complémentaire auprès de CARDIF LUX VIE dont une partie des cotisations aurait été à sa charge et prélevée directement sur son salaire brut tandis que l'autre partie serait restée à charge de l'employeur. Ces cotisations auraient été versées directement à CARDIF LUX VIE, n'auraient pas été déduites du salaire brut et leur montant, respectivement la valeur nette de cet avantage, n'apparaîtrait sur aucune des fiches de salaires ni sur un autre document remis par l'employeur.

Concernant le quantum de sa demande, il se base sur un relevé reprenant le détail des cotisations versées par EWUB à son plan de pension entre le 1^{er} janvier 2015 et le 5

février 2016 s'élevant à un montant total de 26.243,18 euros sur base duquel il calcule un montant de cotisation hebdomadaire de 460,41 euros.

A titre subsidiaire, il demande la condamnation de la partie défenderesse de lui communiquer, sous peine d'astreinte, le montant mensuel des cotisations versées par elle au plan de pension complémentaire CARDIF LUX VIE.

La partie défenderesse n'a pas commenté ce chef de demande.

Il résulte des fiches de salaires versées en cause que le requérant a bénéficié à titre d'avantage lui accordé d'un régime de plan de pension complémentaire en fonction de la loi du 8 juin 1999.

Cet avantage n'est pas prévu dans le contrat de travail conclu entre parties.

Le contrat relatif à la pension en question n'est pas versé ni un document duquel résulte la modalité de prise en charge par l'employeur tel qu'exposé par le requérant.

D'autre part, il y a lieu d'observer qu'aux termes de la requête, cette demande est formulée du chef de la « *non-perception du plan pension Pilar II pour la période du 6 janvier au 31 décembre 2016.* »

Actuellement, la demande concerne un plan de pension complémentaire CARDIF LUX VIE.

Aux termes de l'article 11 de la loi du 8 juin 1999, « *En cas de départ avant l'âge de la retraite, le maintien intégral des droits acquis doit être garanti à un affilié qui perd sa qualité d'affilié à un régime complémentaire de pension, même en cas de licenciement pour faute grave. Ces droits acquis peuvent faire l'objet d'un transfert vers un autre régime complémentaire de pension mis en place auprès d'une autre entreprise ou d'un autre groupe d'entreprises, d'un transfert vers un régime externe dûment agréé, d'un transfert vers une compagnie d'assurance-vie ou d'un rachat, lorsque cela est prévu par le règlement de pension et dans les limites prévues dans la présente loi. (...)* ».

La fin des relations de travail est sans incidence sur les droits acquis.

Néanmoins, A.) ne justifie pas l'obligation sous-jacente à sa demande, pour la partie défenderesse, de devoir continuer le paiement des cotisations contractuellement convenues, au-delà de la fin de la relation contractuelle, c'est-à-dire pendant la période de référence.

Il s'ensuit que sa demande à se voir payer directement la part patronale au titre de ladite assurance complémentaire est à rejeter de même que sa demande subsidiaire en communication, sous peine d'astreinte, d'un document relatif au montant mensuel des cotisations versées par l'employeur au plan de pension complémentaire CARDIF LUX VIE.

- reliquat bonus pour l'exercice 2014

A.) réclame de ce chef le montant total de 80.000 euros.

Il fait valoir qu'il se serait vu promettre par son ancien employeur une prime d'un montant total de 160.000 euros bruts au titre de l'exercice 2014.

A l'appui de sa demande, il se base sur un courrier de EWUB du 28 mai 2015 l'informant de la décision de l'employeur de mettre en place au courant de l'année 2015 un « *long term incentive scheme* » (LTI). Il devrait percevoir la moitié, soit 80.000 euros sous forme de warrants et l'autre partie sur base du plan de bons en question.

Ce plan de bonus n'aurait cependant jamais été mis en place, de sorte que l'employeur lui resterait redevable de la moitié du bonus, à savoir de 80.000 euros bruts.

Dans le courrier précité, l'employeur indiquerait encore que si le plan n'était pas mis en place au 31 octobre 2015, une solution alternative serait trouvée.

A.) demande encore la communication, sous peine d'astreinte, de la lettre lui octroyant un bonus de 160.000 euros pour l'année 2014, cosignée par **E.)**.

A titre subsidiaire, et pour autant que de besoin, il a formulé une offre de preuve par témoins qui est rédigée comme suit :

« Au cours de l'année 2015, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur A.) s'est vu octroyer un bonus de 160.000 EUR bruts au titre de l'exercice 2014, dont la moitié, soit 80.000 EUR bruts, lui seraient payés en warrants, et l'autre moitié, soit 80.000 EUR bruts, lui seraient alloués dans le cadre du programme de bonus dit « Long term incentive (LTI) » lorsque celui-ci serait mis en place au cours de l'année 2015 et que si le programme LTI n'était pas mis en place au 31 octobre 2015, les 80.000 EUR restant seraient payés en numéraire ou sous forme de warrants. »

La partie défenderesse n'a pas commenté ce chef de demande.

Dans son courrier du 28 mai 2015 (pièce I, 19), EWUB informe **A.)** de ce qui suit : « Your position has been identified as a key one within our organization, and therefore you will be eligible for this LTI program. This system will be put in place in the future in line with our shareholder's guidelines and taking into account the local regulation. In the event the LTI program is not put in place by 31 October 2015, an alternative solution will be defined. ».

Il en résulte encore que « *considering your seniority, you have been deemed eligible to a Warrant scheme in which you can invest your bonus.* »

Il résulte de la pièce I, 20 que **A.)** est informé par EWUB qu'il se voit octroyer 1338 warrants « *in the framework of its Warrant Scheme 2015 implemented in favor of certain key employees.* » Il y est fait référence au « *Warrant Scheme Rules* » signé en mai 2015. Il appert encore de l'annexe de la pièce I, 20) que la contrepartie de ces 1338 warrants s'est élevée à 76.827,96 euros.

Il faut constater que la lettre du 28 mai 2015 précitée ne fait pas mention du montant du bonus ni que le bonus serait payé en deux moitiés.

Or, il résulte du contrat de travail conclu entre parties, dans son article 3), que le paiement d'un bonus n'est pas un droit pour la salariée.

Par ailleurs, le courrier du 28 mai 2015 précité précité, dans sa dernière phrase que « *The performance bonus, even if paid repeatedly or regularly and whatever amount is paid, can never lead to a vested right.* »

En l'espèce, le requérant reste en défaut de prouver que le bonus que la partie défenderesse s'est engagée à lui payer devait être équivalent à un montant total de 160.000 euros.

A.) a produit en cause la lettre du 28 mai 2015 précitée ainsi qu'un courrier du 20 février 2014 dans lequel EWUB l'a informé qu'il aurait droit à un bonus de 150.000 euros pour l'exercice 2013.

Il paraît dès lors inconcevable qu'il ne dispose pas d'une lettre, dont il ne précise d'ailleurs pas la date, cosignée par E.), l'informant de l'octroi d'un bonus pour un montant total de 160.000 euros au titre de l'exercice 2014, pour autant que ce courrier existe.

En outre, A.) a perçu pour l'exercice 2014 la somme de 76.827,96 euros (contrepartie warrants) et non pas de 80.000 euros.

Aux termes de sa requête, il fait valoir qu'il aurait également subi une perte de salaire « *du fait du non-paiement de la prime pour l'année 2015 estimée à 155.000 euros alors que depuis 2013, il avait reçu des primes chaque année d'un montant de 150.000 euros pour l'année 2013 et de 80.000 pour l'année 2014* ». Il en résulte implicitement que pour l'année 2014, le montant de la prime s'est élevé à 80.000 euros.

En tout état de cause, au vu du caractère de libéralité du bonus, tel qu'il ressort de l'article 3 du contrat de travail ainsi que de la lettre du 28 mai 2015, et au vu des 76.827,96 euros déjà perçus, A.) ne justifie pas avoir droit à un montant supérieur à titre de reliquat du pour l'année 2014.

Il s'ensuit que sa demande est à déclarer non fondée.

Il n'y a pas non plus lieu à faire droit à la demande en communication, sous peine d'astreinte, d'une lettre dont la date n'a pas été précitée ni à l'offre de preuve préénoncée qui est dépourvue de tout caractère pertinent et concluant.

- perte d'une chance de percevoir le bonus pour l'exercice 2015

A.) sollicite encore la condamnation de ce son ancien employeur à lui payer le montant de 160.000 euros au titre de la perte d'une chance de percevoir un bonus pour l'exercice 2015 du fait de la faute de ce dernier.

La partie défenderesse n'a pas commenté ce chef de demande.

L'indemnisation de la perte d'une chance présuppose l'existence d'une chance et il appartient à la victime de soumettre les éléments de nature à faire conclure à une telle existence.

La chance doit être véritable et non pas une quelconque espérance chimère. Il s'agit là d'une application du principe de la réparation du préjudice certain, car ce qui est certain, ce n'est pas l'événement ou l'évolution futurs escomptés, mais bien la perte de la chance de les voir se réaliser.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier discutés ci-avant qu'aux termes de l'article 3 du contrat de travail, « *une allocation de bonus pourra être accordé à l'Employé* ».

Par ailleurs, dans le courrier du 20 février 2014 par lequel EWUB a informé le requérant sur le montant du bonus lui accordé pour l'année 2013, il a été spécifié ce qui suit : « *We take this opportunity to remind you that this decision does not form a precedent of any kind.* » L'employeur a réitéré cette remarque dans son courrier du 28 mai 2015 précité.

Il convient de rappeler que la gratification consiste normalement en une somme d'argent remise par l'employeur pour marquer au personnel sa satisfaction du travail accompli ou pour fidéliser certains salariés, notamment ceux qui occupent des postes à responsabilité.

La gratification de caractère facultatif, bénévole et variable constitue une libéralité. Il en résulte que l'attribution demeure à la discrétion de l'employeur et que le salarié ne pourra en exiger le renouvellement.

En l'espèce, il s'agit donc d'un bonus qui constitue une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur ce qui ressort à suffisance de la formulation choisie par les parties et il ne correspond pas à un droit acquis pour le salarié.

Il s'ensuit que la demande basée sur une prétendue perte d'une chance est à rejeter.

- *remboursement frais d'avocat*

A.) demande encore, toujours dans le contexte de sa demande en indemnisation de préjudice matériel subi, la condamnation de la partie défenderesse au remboursement des frais d'avocat exposés par lui en raison de « *la seule faute de l'Employeur* ».

Il estime encore avoir subi un dommage matériel du fait des frais d'avocats qu'il aurait été contraint d'exposer pour se défendre, « *surtout depuis les demandes reconventionnelles formées par ce dernier.* »

Actuellement, il demande de ce chef la somme de 73.099 euros. Cette demande est basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil.

Par un arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a en effet retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Or, en l'espèce, la demande en remboursement des honoraires d'avocat est formulée dans le contexte de l'indemnisation du préjudice matériel et constitue un volet de celle-ci.

Il convient de rappeler le principe selon lequel que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

En l'espèce, le tribunal estime que la demande en remboursement des honoraires d'avocat ne peut pas s'analyser en une demande en indemnisation d'un préjudice matériel découlant du licenciement abusif et ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement avec effet immédiat.

La demande en indemnisation d'un préjudice matériel en relation avec le paiement de frais d'avocat n'a, dès lors, pas le même objet que la demande en indemnisation du préjudice matériel du chef de licenciement abusif et n'est pas intimement liée à celle-ci (cf. Tribunal du travail Luxembourg, 12 novembre 2012, n°4036/12).

Il découle donc de ce qui précède que la demande est à rejeter.

Préjudice moral:

Enfin, A.) réclame le montant de 263.473,08 euros correspondant à l'équivalent d'une année de salaires gagnés auprès de la société EWUB au titre d'indemnisation du préjudice moral subi.

A l'appui de sa demande, il fait valoir avoir subi un préjudice moral particulièrement important alors que son ancien employeur aurait tenté de nuire à sa réputation et de détruire sa carrière sur la place bancaire au Luxembourg, le mettant dans une situation très délicate, l'obligeant à accepter un emploi beaucoup moins rémunéré. EWUB continuerait d'ailleurs de vouloir faire pression sur lui, notamment par le biais de « *demandes reconventionnelles totalement injustifiées* ».

La partie défenderesse conteste la demande en indemnisation du préjudice moral subi dans son principe et quant au quantum.

Elle affirme à cet égard que le requérant aurait retrouvé rapidement un nouvel emploi dans le secteur bancaire, de sorte qu'il ne saurait prétendre que EWUB aurait nui à sa réputation.

Elle estime encore que le bref délai entre son ancien et son nouveau poste « *renforce l'impression de collusion* » entre A.) et son nouvel employeur alors qu'une reprise aussi rapide « *est probablement le fait de contacts établis au préalable* ».

Force est de constater que l'employeur reste évidemment en défaut d'établir ces allégations.

L'article L.124-12 (1) du Code du travail tend uniquement à la réparation du préjudice moral qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Dès lors, les prétendues pressions exercées sur le requérant par les diverses demandes reconventionnelles formulées par la partie défenderesse contre lui ne se trouvent pas dans un tel lien causal.

Même un salarié débouté de ses demandes relatives au préjudice matériel peut se voir allouer une indemnité pour le préjudice moral subi.

En effet, si le préjudice matériel et le préjudice moral ont la même cause, à savoir le licenciement abusif, ils sont cependant de nature totalement différente en ce sens que l'un est constitué par les pertes de salaire du salarié suite au licenciement abusif en

fonction d'une période de référence raisonnable et l'autre est constitué, en fonction de l'âge et de l'ancienneté de service du salarié, par la situation de précarité et d'insécurité quant à son avenir dans laquelle le salarié est plongé du fait de ce licenciement abusif et de l'atteinte portée à sa dignité de salarié (cf. arrêt de la cour d'appel du 17.11.2011, n°37004 du rôle)

En l'espèce, le montant pour préjudice moral subi par lui du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu notamment de l'ancienneté peu élevée du requérant et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, ex aequo et bono, à la somme de 15.000 euros.

En ce qui concerne les demandes reconventionnelles :

A l'audience du 6 décembre 2018, la société EWUB a formulé plusieurs demandes reconventionnelles dans sa note de plaidoiries dont le dispositif se trouve reproduit ci-avant.

La société EWUB considère qu'en raison des fautes graves commises par A.), celui-ci aurait incontestablement violé diverses obligations légales et contractuelles.

Elle base sa demande reconventionnelle formulée dans plusieurs points sur l'article L. 121-9 du Code du travail.

Elle estime en effet que A.) aurait agi de manière volontaire et en violation directe de diverses obligations à la fois légales, réglementaires et découlant de son contrat de travail avec EWUB.

A cet égard, elle rappelle que A.) aurait de manière volontaire et en toute connaissance de cause « conclu des accords secrets à l'insu d'EWUB, accords ayant mené à une situation particulièrement périlleuse pour la banque et conclus uniquement au bénéfice de tierces parties ».

La société EWUB considère encore que si par extraordinaire votre tribunal devait considérer que le comportement de A.) n'est pas constitutif de fautes volontaires, il y aurait lieu de considérer qu'au vu du degré d'expérience et de l'importance du poste occupé par ce dernier, son comportement dans la négociation de ces accords aurait constitué une négligence extrêmement grave telle que définie par jurisprudence comme un « *manque de prudence, de précaution ou de vigilance caractérisé* ».

Elle fait encore valoir que A.) aurait violé son obligation de loyauté envers son employeur et fait rappeler que cette obligation est prévue expressément dans l'article 6 de son contrat de travail.

A.) aurait en outre violé de manière particulièrement grave ses obligations de professionnel du secteur financier découlant de son contrat de travail avec EWUB l'obligeant à agir de sorte qu'EWUB puisse respecter toutes les obligations légales lui incombant.

Par ses agissements secrets, il aurait placé EWUB en situation de violation de ses obligations de reporting prudentiel et par ses mensonges et dissimulations subséquents lors de l'enquête PWC, il aurait « *délibérément prolongé cet état de fait et entravé une résolution favorable de la situation* ».

Les violations des obligations incombant à **A.)** auraient engendré de nombreux dommages pour EWUB, engageant ainsi sa responsabilité à l'égard de son ancien employeur.

EWUB demande donc la condamnation de **A.)** à la réparation intégrale de ces chefs de dommage qui se chiffrent actuellement au montant total de 6.197.769,29 euros.

Elle demande encore au tribunal, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, d'ordonner la compensation de la créance d'EWUB au terme de sa demande reconventionnelle avec la créance de **A.)** à son égard.

A.) s'oppose à ces demandes qu'il conteste énergiquement.

Principalement, il conteste la commission de toute faute volontaire respectivement de négligence grave dans son chef.

A titre subsidiaire, il relève l'absence totale ou même partielle de lien de causalité entre une prétendue faute volontaire ou négligence grave avec le préjudice invoqué par la société EWUB.

En ordre plus subsidiaire, il conteste les dommages allégués par EWUB.

En tout état de cause, il estime que son ancien employeur aurait commis des fautes en relation causale avec son dommage qui seraient à même de nature de l'exonérer totalement ou au moins largement de sa responsabilité.

Il demande encore acte qu'il se réserve le droit d'exercer toute action récursoire contre **B.), C.), D.)** et **E.)** pour les cas où il serait condamné au paiement de dommages et intérêts.

Aux termes de l'article L.121-9 du Code du travail : « *L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave* ».

La responsabilité du salarié envers son employeur est engagée non seulement si les dégâts qu'il a causés découlent d'une faute intentionnelle, mais encore s'ils résultent d'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.

Dès lors, la responsabilité du salarié envers l'employeur est dès lors limitée aux cas de négligence grave ou de faute volontaire, et ce même si le salarié devait reconnaître qu'il est responsable.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve d'une faute volontaire ou d'une négligence grave. Celle-ci doit être équipollente au dol, voire consister en un manque de prudence, de précaution ou de vigilance caractérisé.

La disposition protectrice des droits du salarié prévue à l'article L.121-9 du Code du travail est d'ordre public en ce que le salarié ne peut y renoncer en acceptant de prendre à sa charge la réparation de faits lui imputables, qui ne sont pas à qualifier d'actes volontaires ou d'actes relevant de sa négligence grave.

La négligence grave ne requiert donc pas la commission d'un acte délibéré, mais vise un manque de prudence, de précaution ou de vigilance caractérisé ayant eu pour conséquence de causer un préjudice.

La jurisprudence a interprété cette disposition en ce sens qu'il y a responsabilité du salarié pour les pertes et dommages subis par l'entreprise que dans les cas dans lesquels le salarié a commis une faute lourde, équipollente au dol, la négligence grossière étant assimilée à une telle faute.

Pour ce faire, l'employeur doit rapporter la preuve de l'ensemble des éléments suivants: l'acte volontaire ou la négligence grave du salarié, l'ampleur du dommage et l'imputabilité du dommage à un acte volontaire ou à la négligence grave.

La faute grave de la salariée au sens de l'article L.121-9 du Code du travail ne saurait être mise en rapport avec la résiliation du contrat de travail.

En l'espèce, EWUB, après avoir exposé, dans sa note de plaidoiries relative à sa demande reconventionnelle, le principe de l'article L.121-9 du Code du travail, résumé ci-avant, fait valoir avoir subi un dommage matériel ainsi qu'un dommage à sa réputation.

Afin de prospérer dans sa demande, l'employeur doit donc prouver que son ancien salarié a commis pendant l'exécution de son contrat de travail des actes volontaires ou négligences graves qui lui ont causé les préjudices allégués.

En effet, la responsabilité du salarié ne constitue pas un simple fait, susceptible d'aveu, mais une question de droit relevant de l'appréciation de la juridiction du travail (cf. C.S.J., 06.07.2006, rôle no 30607).

En ce qui concerne le dommage matériel allégué premier lieu, EWUB demande en premier lieu le remboursement des frais d'avocats exposés dans le cadre du présent litige pour les montants suivants :

- *Arendt & Medernach* : l'étude *Arendt & Medernach* a assisté EWUB en ce qui concerne la rédaction des courriers du 5 février 2016 et du 24 mars 2016 et les recherches juridiques y associées pour un montant de EUR 45.277,56 ainsi qu'en ce qui concerne les conséquences au civil des actions de Monsieur A.) jusqu'en décembre 2016 pour un montant d'honoraire de EUR 43.089,64 selon les factures ci-jointes ;

- *Morgan Lewis* : l'étude *Morgan Lewis* a travaillé pour élucider l'aspect civil des conséquences découlant des agissements de Monsieur A.) pour un montant d'honoraires de USD 50.580,27 (EUR 44.004,83 au 1^{er} avril 2016) ;

- *Lutgen + Associés* : le soussigné a assisté EWUB dans le cadre de l'enquête PWC, pour un montant total de EUR 44.498,89, puis dans le cadre du présent litige pour un montant total de EUR 8.399,88 ;

- *Mise à jour décembre 2018* : au 5 décembre 2018, des honoraires supplémentaires du soussigné pour un montant total de EUR 33.476,05 ont été mis à charge d'EWUB dans le cadre du présent litige ;

- *BSP* : montant des honoraires facturés par BSP à EWUB pour l'établissement des

contrats secrets conclus par Monsieur A.), pour un montant d'honoraires de EUR 51.685,78.

A l'audience du 31 janvier 2019, la demande reconventionnelle concernant le dernier point a été réduite à 15.874,78 euros.

Il convient tout d'abord d'observer que, parmi les notes d'honoraires dont EWUB réclame le remboursement à son ancien salarié figure en premier poste celle d'un cabinet d'avocat l'ayant assistée à rédiger la lettre de licenciement avec effet immédiat.

Or, le fait de procéder au licenciement d'un salarié avec effet immédiat, même si cette mesure était justifiée, ce qui ne l'est même pas en l'espèce, constitue un risque inhérent à l'entreprise auquel doit faire face un employeur et qu'il doit supporter (cf. Cour d'appel, 2 mai 2013, n° rôle 38362).

Il peut s'en dégager encore, de manière plus générale, que les frais d'avocats engagés par l'employeur pour se faire assister dans un litige devant le tribunal du travail constitue un risque inhérent à l'entreprise auquel doit faire face un employeur et qu'il doit supporter.

Dès lors, ces frais ne sont, en tout état de cause, pas à mettre à charge du salarié sur base de l'article L.121-9 du Code du travail.

Sans qu'il y ait lieu d'analyser, pour ce chef de demande, au fond els conditions d'application de l'article L.121-9 du Code du travail, il y a lieu de la rejeter pour être non fondée.

Ensuite, la société EWUB, toujours dans le cadre de son préjudice matériel allégué, demande encore la condamnation de A.) au paiement des montants suivants :

• remboursement du bonus payé en 2014	76.827,96 €
• enquête PWC	321.191,91 €
• garantie METKOMBANK	1.266,766,67 €
• garantie SISTEMA	2.873.711,10 €

Quant au bonus réglé à A.) en 2014 pour le « *récompenser de ses performances notamment en considération de l'opération LCG* », EWUB en demande le remboursement parce que ce dernier n'aurait « *en réalité pas rempli les raisons d'attribution d'un bonus et aurait menti pour les obtenir* ».

A cet égard, le tribunal fait rappeler le courrier du 28 mai 2015 discuté ci-avant duquel il n'appert nullement que le bonus en question aurait été accordé à A.) pour le récompenser de ses prestations dans le cadre de l'opération LCG, mais parce qu'il a été un « *senior employee* » occupant une fonction-clé dans la Banque. Par ailleurs, l'opération litigieuse n'était pas encore terminée au moment de l'octroi de ce bonus.

EWUB n'établit donc pas que les conditions d'attributions au paiement dudit bonus n'auraient pas été remplies, voire que A.) aurait menti pour obtenir le bonus.

D'autre part, elle ne justifie pas d'un lien causal avec des fautes commises, à les supposer établies.

Il s'ensuit que EWUB est à débouter de sa demande en remboursement du montant de 76.827,96 euros.

Concernant le remboursement des coûts engagés du fait de l'enquête PWC, il y a lieu de rappeler que EWUB n'a pas communiqué en cause ni le rapport intermédiaire ni le rapport définitif, pour autant qu'il existe.

Elle se limite à produire trois factures établies par PWC dans lesquelles ne figure aucune référence explicite à l'enquête discutée ci-avant, mais porte la référence à des services rendues pour le projet « *Alazani* » et à une « *Letter of Engagement dated December 28, 2015.* »

Dès lors, le lien causal avec des éventuelles fautes commises par A.), à les supposer établies, n'apparaît pas de ces factures.

Il s'ensuit que la demande est d'ores et déjà à rejeter pour ne pas être fondée.

Ensuite, EWUB réclame encore le remboursement par son ancien salarié des garanties METKOMBANK et SISTEMA.

Elle fait avancer avoir « *dû couvrir les coûts de la garantie non tenue par Metkombank, ces coûts s'élèvent à USD 1.423.333,34 (EUR 1.266.766,67 au 28 septembre 2015)* ».

Quant à la garantie SISTEMA, elle a motivé sa demande comme suit : « *Sistema, la maison mère d'EWUB, a dû remplacer Metkombank comme garant pour ne pas qu'EWUB dépasse le seuil de grands risques dans le cadre du crédit LCG. Sistema a ainsi fourni d'une part une garantie classique, pour un coût de USD 1.327.576,14 (EUR 1.181.542,76 au 30 août 2016) et une garantie sous forme d'un dépôt de liquidités. EWUB a dû régler des intérêts sur ce dépôt pour un montant de USD 3.228.888,88 (EUR 2.873.711,10 au 30 août 2016).* »

En ce qui concerne ces points de la demande reconventionnelle, EWUB n'explique pas et ne justifie pas le lien causal entre ces préjudices avec les prétendues fautes lourdes ou négligences graves alléguées, reprochées à A.), à les supposer établies.

Dès lors, EWUB est également à débouter de sa demande reconventionnelle pour ces deux points.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la demande reconventionnelle tendant au préjudice matériel subi est à rejeter.

Enfin, dans un deuxième volet de sa demande reconventionnelle, EWUB estime avoir « *souffert d'un préjudice de réputation conséquent difficile à chiffrer* » et qu'elle évalue, au regard des montants généralement alloués en matière de dommage moral, à la somme de 25.000 euros, pour « *atteinte à sa réputation auprès de la CSSF* ».

EWUB considère ainsi que sa réputation auprès de la CSSF aurait été atteinte du fait des agissements de A.), ce qui aurait eu pour effet qu'elle se soit trouvée en violation de ses obligations de reporting prudentiel.

Or, à défaut d'établir la réalité de son préjudice, le lien causal avec les prétendus agissements de son ancien salarié, cette demande est également à rejeter pour être non fondée.

Exécution provisoire et majoration du taux d'intérêt

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire n'est pas fondée pour la condamnation relative à la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis et de dommages-intérêts qui ne constituent pas des créances salariales.

Il n'y a donc pas lieu de prononcer l'exécution provisoire à l'égard de ces condamnations.

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Le tribunal du travail doit dès lors faire droit à la demande afférente de la partie requérante.

En ce qui concerne les demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure :

A.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 10.000 euros contre son ancien employeur.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge.

Au vu des éléments de la cause, au vu des pièces versées par le requérant relatives aux frais d'avocat par lui exposés dans le cadre du présent litige, le tribunal dispose de suffisamment d'éléments pour faire droit à sa demande qui est à déclarer fondée pour le montant de 10.000 euros.

Au vu de l'issue globale du litige, la demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile formulée par la société EWUB est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

Vu le jugement n° 2439/18 du 5 juillet 2018.

donne acte à la société anonyme EAST-WEST UNITED BANK de ses demandes reconventionnelles ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de A.) intervenu le 5 février 2016;

déclare non fondée la demande de A.) en indemnisation de son préjudice matériel au titre de pertes de salaires, de plan de pension complémentaire CARDIF LUX VIE, de reliquat de bonus pour l'exercice 2014, de perte d'une chance de percevoir un bonus pour l'exercice 2015 et de remboursement des frais d'avocats, partant en déboute ;

déclare fondées les demandes de A.) en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis de 43.912,18 €, et en indemnisation de son préjudice moral pour un montant évalué ex aequo et bono à 15.000,00 €;

partant,

condamne la société anonyme EAST-WEST UNITED BANK à payer à A.) la somme de 58.912,18 euros (cinquante-huit mille neuf cent douze euros et dix-huit cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement ;

déclare non fondées les demandes reconventionnelles de la société anonyme EAST-WEST UNITED BANK, partant en déboute;

condamne la société anonyme EAST-WEST UNITED BANK à payer à A.) une indemnité de procédure pour le montant de 10.000 euros;

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société anonyme EAST-WEST UNITED BANK ;

condamne la société anonyme EAST-WEST UNITED BANK aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix 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 du greffier Guy SCHUBERT, 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. Guy SCHUBERT