

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2833 / 2023
L-TRAV-787/19**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
6 NOVEMBRE 2023**

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

la société européenne SOCIETE1.) S.E., établie et ayant son siège social à D-ADRESSE2.), représentée par ses organes statutaires actuellement en fonctions, inscrite au registre près l'*Amtsgericht* de Francfort sous le n° NUMERO1.), agissant par sa succursale **SOCIETE2.),** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.),

représentée par ses organes statutaires en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

partie défenderesse, comparant par Maître Louis-Eudes GIROUX, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy LOESCH, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg .

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 5 novembre 2019.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 2 décembre 2019. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 2 octobre 2023. Lors de cette audience Maître Pierre REUTER exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Louis-Eudes GIROUX répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 5 novembre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.E. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, tels qu'actualisés suite à l'augmentation de la demande effectuée à l'audience du 2 octobre 2023, le tout avec les intérêts légaux à partir de la date de dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité compensatoire de préavis (4 mois de salaire)	74.930,28 euros
Indemnité de départ (2 mois de salaire)	37.465,14 euros
Préjudice matériel :	630.221,82 euros
▪ <i>Requête introductive d'instance</i> : période de référence de 9 mois (93.593,16 euros) + perte de salaire durant les mois de décembre 2018 et janvier 2019 (37.465,14 euros) = 131.058,30 euros	
▪ <i>Augmentation de la demande à l'audience du 2 octobre 2023</i> d'un montant de [(93.593,16 euros / 9 mois) x 12 mois x 4 (ans) =] 499.163,52 euros, le cas échéant à évaluer par expertise judiciaire	
Préjudice moral	100.000,00 euros

Bonus	106.383,46 euros
-------	------------------

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la déclaration en jugement commun à l'égard de toutes les parties, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) S.E. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 10.000 euros.

À l'audience du 2 octobre 2023, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande à voir déclarer le jugement à intervenir commun à toutes les parties. Il convient de lui en donner acte.

Société SOCIETE1.) S.E.

À l'audience du 2 octobre 2023, la société SOCIETE1.) S.E. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite en outre la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 10.000 euros.

Faits et rétroactes

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits et rétroactes pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *senior account manager* » par la société SOCIETE3.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 20 octobre 2008, prévoyant une prise d'effet au 1^{er} janvier 2009. Il a par la suite obtenu le poste de « *wealth partner* ».

Le samedi 13 octobre 2018 à 16.07 heures, PERSONNE1.) a envoyé, à partir de son adresse professionnelle MAIL1.), un courriel à son adresse privée MAIL2.), en annexe duquel figurait le fichier Excel « *PortfolioListNew.xlsb* ».

Le dimanche 14 octobre 2018, le contrat de travail de PERSONNE1.) a été transféré, dans le cadre d'un transfert d'entreprise conformément à l'article L.127-1 et suivants du code du travail, vers la société SOCIETE1.) S.E., « *Luxembourg Branch* ».

Le lundi 15 octobre 2018, PERSONNE1.) a commencé à travailler au siège de la société SOCIETE1.) S.E.

La société SOCIETE1.) S.E. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 22 novembre 2018, qui se lit comme suit :

« (...) Dear Mr PERSONNE1.),

Further to the preliminary meeting (entretien préalable) that took place on 21 November 2018, inform you that we have decided to terminate your employment contract signed on 20 October 2008 (the "Contract") with immediate effect.

The reasons that have led us to terminate the Contract for cause are the following:

You have been employed by SOCIETE3.) S.A ("SOCIETE3.)") as Senior Account Manager as per the Contract since 1 January 2009. Your role was to service the high-net-worth private banking clients as a Senior Account Manager (later the name of the position was changed to 'Wealth Partner') part of the HNW ("High Net Worth") team reporting to PERSONNE2.). On 14 October 2018, upon the completion of the acquisition of SOCIETE3.) S.A.'s private banking business, the Contract was automatically transferred to SOCIETE1.) SE, Luxembourg Branch ("SOCIETE1.") In accordance with article L. 127-1 et seq. of the Labour Code (the "Transfer").

As such, you were subject to all applicable internal policies and procedures of SOCIETE3.) S.A., including, without such enumeration being limitative, the Information Security Policy (dated 17 November 2017) and the Code of Conduct (dated 8 September 2017). Furthermore, your Contract specifically includes paragraphs for Discretion (section 10), Confidential Information (Section 13) and Data protection (section 14).

As an employee of SOCIETE3.), you further had to participate to the following mandatory training sessions:

- a. E-learning related to the Code of Conduct as part of the "Licence to work" renewal process, which had to be completed by 9 February 2018; and
- b. E-learning concerning "Handling of Information" which had to be completed by 13 October 2018.

For the sake of clarity, we further remind you that as an employee of a bank, you are subject to extensive loyalty obligations as provided for by article 1134 of the Civil code and more importantly to a banking secrecy.

Pursuant to the Transfer, SOCIETE3.) has informed us that it detected on 26 October 2018 that you sent on 13 October 2018 at 16.07 an e-mail from your SOCIETE3.) email address to your private email address [MAIL2.](#) The email included an attachment, an Excel-file named "PortfolioListNew.xlsb".

SOCIETE3.) became aware of this pursuant to an investigation which was triggered during regular IT monitoring processes in relation to outgoing emails.

The Investigation brought to light that the above mentioned email attachment contained a large amount of client records that are protected by professional secrecy, such as:

account numbers; account holders' names; country of residence of the account holder; market value of the portfolio; management type; cost value of the portfolio; and performance of the portfolio.

This enumeration is without prejudice to any other information the document may further contain.

The sending of the aforementioned email and its enclosed Excel-file constitutes a breach of law, the Contract, internal policies and procedures as well as regulatory provisions.

During an internal investigation interview which took place at SOCIETE1.) premises on 19 October 2018 where you, PERSONNE3.) (HR Specialist), PERSONNE4.) (Line Manager), PERSONNE5.) (Staff Delegate) and PERSONNE6.) (Legal Advisor from Linklaters) were present, you confirmed that you knew that such transfer of client data was prohibited and that you had participated in trainings regarding treatment of confidential information.

As such, and in your position as a Wealth Partner, we cannot accept these severe breaches as described above.

In light of the above information SOCIETE3.) provided us, according to which you have breached the Contract, applicable Internal policies and procedures, data protection provisions as well as the banking secrecy and given the type and amount of data being sent (a total of 120 client records) and thus the severity of the breach, we consider your actions unacceptable. This is further demonstrated by the fact that SOCIETE3.) Informed us that after having sent the email described above to your private email address you had deleted the email from both the "sent items" folder as well as the "deleted items" folder. which also has an impact when assessing the severity of your actions. When you were asked the reason for deleting the email during the preliminary meeting on 21 November, you could not state any reason for doing that.

The above facts that SOCIETE3.) informed us about and which have been further investigated, have led us to the conclusion that we cannot no longer trust you, and your actions are not reconcilable with your position and obligations which we would expect from an employee of SOCIETE1.). As a consequence, it becomes impossible for us to continue the contractual relationship and therefore we have decided to terminate your employment contract with immediate effect (...) ».

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 49 ans et 11 mois et avait une ancienneté de service de 9 ans, 10 mois et 22 jours.

Suite au dépôt d'une plainte pénale datée au 31 octobre 2018 entre les mains du procureur d'État de Luxembourg en date du 5 novembre 2018, celui-ci a demandé, suivant réquisitoire du 12 novembre 2018 (erronément daté au 12 octobre 2018¹) l'ouverture d'une information contre PERSONNE1.), notamment du chef de vol domestique (articles 461 et 464 du code pénal), d'accès ou de maintien frauduleux dans un système de traitement automatisé de données (article 509-1 du code pénal) et de blanchiment-détention (article 506-1, point 3) du code pénal).

Par arrêt n° 297/22 du 22 mars 2022, la chambre du conseil de la Cour d'appel avait statué comme suit :

« (...) PERSONNE1.) a été au service de la société anonyme SOCIETE3.) (ci-après SOCIETE3.)). Suite à un transfert d'une partie des activités de son employeur à la société SOCIETE1.) SE (ci-après SOCIETE1.)), son contrat de travail a également été transféré avec effet au 15 octobre 2018.

Il est constant en cause que l'appelant gérait une centaine de clients détenant des avoirs importants auprès de SOCIETE3.) et qu'il devait encore s'occuper de la gestion de ces clients qui avaient marqué leur accord de voir leurs avoirs transférés auprès de SOCIETE1.).

Il résulte encore du dossier répressif que SOCIETE3.) n'a pas mis à disposition de ses salariés un moyen technique pour effectuer un transfert de données.

Les déclarations des témoins entendus font ressortir que lors d'une réunion en date du vendredi [12] octobre 2018, le "Head of Privat Banking" PERSONNE7.), questionné au sujet des difficultés liées au transfert de données clients et des moyens à mettre en œuvre afin de s'assurer que ces données soient à disposition après le transfert de ces clients auprès de SOCIETE1.), n'a pas donné d'instructions claires ou simplement indiqué des pistes à suivre, mais s'est contenté de renvoyer à l'initiative propre de chaque salarié.

Au vu des éléments du dossier répressif, la chambre du conseil de première instance a, à bon droit, conclu à l'absence de charges suffisantes de culpabilité à l'encontre de l'inculpé du chef d'infraction aux articles 309, 458 et 491 du Code pénal, ainsi qu'à l'article 41 de la loi modifiée du 5 avril 1993 sur le secteur financier.

En l'absence de procédure claire et précise mise en place par SOCIETE3.), eu égard au contexte dans lequel le fait incriminé s'est passé et en l'absence d'autres éléments susceptibles de conclure à une volonté d'utilisation malveillante des données figurant au fichier [Excel] transféré, étant précisé que les affirmations de l'inculpé que l'envoi de ce seul et unique fichier avait eu lieu pour permettre une continuité de l'activité après le transfert et que ledit fichier n'a jamais été ouvert et supprimé le 15 octobre 2018, n'ont pas pu être contredites par les enquêteurs, il y a lieu de conclure à l'absence de charges suffisantes de culpabilité à l'encontre de l'appelant d'avoir commis un vol domestique respectivement de s'être maintenu frauduleusement dans le système informatique de SOCIETE3.) en utilisant les données d'accès lui mis à disposition à des fins étrangères à sa fonction.

¹ La date du 12 octobre 2018 ne peut être qu'erronée dans la mesure où elle se situerait avant même le dépôt de plainte, effectué le 5 novembre 2018 ; en revanche, la date du 12 novembre 2018 est celle du transmis pour enquête émise par la juge d'instruction à l'attention de la police judiciaire, cette dernière ayant tamponné l'entrée dudit transmis le 13 novembre 2018.

Le constat de l'inexistence de charges de culpabilité suffisantes par rapport aux infractions aux articles 461 et 464, respectivement 509-1 du Code pénal, reprochées à l'inculpé suivant les termes du réquisitoire du procureur d'État, implique que le fait visé ne peut constituer une infraction à l'article 506-1 du Code pénal.

Il s'ensuit que l'appel est dès lors fondé et qu'il y a lieu de réformer l'ordonnance entreprise et de prononcer un non-lieu à suivre à l'encontre de PERSONNE1.) pour l'ensemble des faits instruits par le juge d'instruction suite au réquisitoire du procureur d'État du 12 octobre 201 (...). ».

Motifs de la décision

Quant au délai d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) du code du travail

PERSONNE1.) se prévaut de la tardiveté des motifs invoqués dans la lettre de licenciement, en soutenant qu'aussi bien la société SOCIETE3.) S.A. que la société SOCIETE1.) S.E. auraient connu l'existence des faits invoqués à la base du licenciement dès le 13 octobre 2018 sinon au plus tard le 15 octobre 2018, de sorte que, comme le licenciement est intervenu le 22 novembre 2018, le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10 (6) du code du travail n'aurait pas été respecté. À l'audience du 2 octobre 2023, il ajoute qu'il n'existerait pas de transfert de faits et que la société SOCIETE1.) S.E. n'aurait pas de faits à reprocher à PERSONNE1.) durant sa propre relation de travail avec lui. En résumé, il y aurait soit forclusion pour la société SOCIETE1.) S.E., soit inexistence de motifs dans le chef de cette dernière dans la mesure où le fait reproché ne serait pas transférable.

La partie défenderesse conteste ce moyen, en faisant valoir que la société SOCIETE3.) S.A. n'aurait eu connaissance d'une potentielle fuite de données qu'en date du 26 octobre 2018, puis, le 2 novembre 2018, aurait informé la société SOCIETE1.) S.E. des faits qui concerneraient précisément PERSONNE1.). Il existerait une fiction juridique de continuité d'employeur de la société SOCIETE1.) S.E. par rapport à la société SOCIETE3.) S.A.

L'article L.124-10 (6) du code du travail dispose que « *le ou 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 l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales (...)* ».

En cas de transfert d'entreprise, la jurisprudence reconnaît au nouvel employeur la possibilité d'invoquer, à l'appui d'une sanction, des fautes commises par le salarié alors qu'il se trouvait sous l'autorité de l'ancien employeur. Cette faculté est logiquement induite par l'effet de l'article L.1224-1 du code du travail [français] qui pose le principe de la poursuite du même contrat de travail sous une direction nouvelle. Néanmoins, la prescription des faits est opposable au cessionnaire et la Cour de cassation précise que le point de départ du délai [français] de 2 mois est celui de la connaissance de la faute par le cédant et non par le cessionnaire (JurisClasseur Travail, fasc. 18-40 : Droit disciplinaire, n° 116, se référant à Cass. fr. soc., 29 mai 1990, n° 87-40.151 et à Cass. fr. soc., 27 mai 2009, n° 06-46.293). Ce raisonnement est également induit par la lecture combinée des articles L.124-10 (6) et L.127-3 (1) (« *les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés*

au cessionnaire ») du code du travail luxembourgeois, de sorte qu'il y a lieu d'admettre tant le principe du transfert du pouvoir de sanction suite à un transfert d'entreprise que l'opposabilité du délai d'un mois au cessionnaire.

En l'espèce, il résulte d'un courrier adressé le 2 novembre 2018 par la société SOCIETE3.) S.A. à la société SOCIETE1.) S.E. que le département informatique de la société SOCIETE3.) S.A. avait alerté dès le 15 octobre 2018 d'autres services en interne de fuites de données considérées comme illicites (« (...) on 15/10/2018, as part of the IT monitoring process over outgoing emails, the Bank noticed an increased traffic of outgoing emails sent by employees to external mailboxes [...] breaches were reported du CRO and CCO (...) »), de sorte que le délai d'un mois a commencé à courir à partir de cette date — à moins que ce fait susvisé n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Or, suite au dépôt le 5 novembre 2018 d'une plainte pénale datée au 31 octobre 2018 entre les mains du procureur d'État de Luxembourg, celui-ci a demandé, suivant réquisitoire du 12 novembre 2018 (erronément daté au 12 octobre 2018), l'ouverture d'une information contre PERSONNE1.), ce qui correspond à un acte d'exercice de poursuites pénales par le Ministère public.

Il s'ensuit que le délai d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) du code du travail a été valablement interrompu par le réquisitoire du Ministère public du 12 novembre 2018, de sorte que la société SOCIETE1.) S.E., bénéficiaire du transfert du contrat de travail de PERSONNE1.) conformément à l'article L.127-3 du code du travail, a valablement pu invoquer, dans son courrier de licenciement avec effet immédiat du 22 novembre 2018, les faits découverts le 15 octobre 2018 par la société SOCIETE3.) S.A.

Le moyen de PERSONNE1.) tiré de la violation de l'article L.124-10 (6) du code du travail n'est dès lors pas fondé.

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, sans développer ce moyen dans sa requête. À l'audience du 2 octobre 2023, il fait valoir, d'une part, que la lettre de licenciement n'indiquerait pas quelle loi, réglementation interne ou partie du contrat n'aurait pas été respectée, ainsi que, d'autre part, qu'il lui serait, aux termes des plaidoiries adverses, également reproché une insubordination, qualification nouvelle qui générerait une insécurité quant aux raisons réelles du licenciement.

La société SOCIETE1.) S.E. soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait une motivation « sans équivoque » des faits reprochés à la partie demanderesse et un exposé des circonstances l'ayant amenée à licencier qui serait vérifiable par PERSONNE1.).

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

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

L'article L.124-10 (3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif. Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet finalement au Tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des faits que la partie demanderesse aurait commises dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les circonstances de fait, de temps et de droit ayant entouré ces faits.

En effet, la lettre de licenciement indique d'abord le contexte légal et contractuel des faits (« *you were subject to all applicable internal policies and procedures of SOCIETE3.) S.A., including, without such enumeration being limitative, the Information Security Policy (dated 17 November 2017) and the Code of Conduct (dated 8 September 2017). Furthermore, your Contract specifically includes paragraphs for Discretion (section 10), Confidential Information (Section 13) and Data protection (section 14) [...] we further remind you that as an employee of a bank, you are subject to extensive loyalty obligations as provided for by article 1134 of the Civil code and more importantly to a banking secrecy* »), pour ensuite spécifier concrètement le fait visé (« *you sent on 13 October 2018 at 16.07 an e-mail from your SOCIETE3.) email address to your private email address MAIL2.). The email included an attachment, an Excel-file named "PortfolioListNew.xlsb"*»), de sorte que la partie demanderesse n'a ainsi pas pu se méprendre sur les fautes lui reprochées aux termes de la lettre de licenciement. Ce constat n'est pas éternisé par le fait que, dans le cadre des plaidoiries, la société SOCIETE1.) S.E. qualifie le fait reproché à PERSONNE1.) d'« *insubordination* », celle-ci se définissant comme « *attitude de quelqu'un qui refuse de se soumettre* » et doit dès lors être considérée comme virtuellement comprise dans le reproche de violation du contrat de travail et des procédures internes (v. également « *(...) the sending of the aforementioned email and its enclosed Excel-file constitutes a breach of law, the Contract, internal policies and procedures (...)* »).

Le moyen de PERSONNE1.) tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

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

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8^{ème} ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

En conséquence, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

- *Examen du caractère réel des motifs*

PERSONNE1.) fait valoir que s'il n'a jamais contesté l'envoi du courriel litigieux le samedi 13 octobre 2018 à 16.07 heures, ni ledit courriel ni sa pièce jointe n'auraient été versés par l'employeur, de manière à soutenir les reproches figurant dans la lettre de motifs (« *a total of 120 client records* »; « *account numbers; account holders' names; country of residence of the account holder; market value of the portfolio; management type; cost value of the portfolio; and performance of the portfolio* »). Ainsi l'employeur ne rapporterait-il pas — au-delà des mentions du document intitulé « *Investigation Meeting - Interview Questions* » relatif à un entretien du 19 novembre 2018 avec différents responsables et de l'avocat de la société SOCIETE1.) S.E., document qui serait irrecevable alors qu'il renfermerait des écrits de PERSONNE1.) « *extorqués sous la contrainte* » — la preuve de la matérialité des faits reprochés. La société SOCIETE1.) S.E. renvoie aux éléments du dossier répressif s'agissant du courriel litigieux envoyé par PERSONNE1.).

Il échet de constater que PERSONNE1.) lui-même verse l'intégralité du dossier répressif ayant débouché sur l'arrêt précité du 22 mars 2022 rendu par la chambre du conseil de la Cour d'appel. Ce dossier contient, en tant qu'annexe 7 au rapport n° 2018/71616-6/SCSV du 27 février 2019 intitulée « *Ausgelesene Datei "PortfolioListNew.xlsb" des beschlagnahmten USB-Sticks der SOCIETE3.) SA* » une impression d'un tableau Excel de deux pages de 120 lignes avec l'en-tête de lignes suivant :

Portfolio	Legacy Code	Portfolio Name	Management Type	Currency	Market Value	Market Value in EUR	Residence Country	Ac dir e	Liquidity- Net Capital (Net Cash Debt)	Market Value Version (in %)	cu mat ral Co mpo siti on	Last Operatio Date	Portfolio PAL (in %)	Cost Value (Syn CpJ)	1 Year Performan ce
-----------	-------------	----------------	-----------------	----------	--------------	---------------------	-------------------	----------------	---	--------------------------------------	---	--------------------------	-------------------------	-------------------------	---------------------------

Dans ces conditions — et sans qu'il soit nécessaire d'avoir égard au document critiqué intitulé « *Investigation Meeting - Interview Questions* » du 19 novembre 2018 — la société SOCIETE1.) S.E. rapporte, comme elle en a la charge, la preuve à la fois de l'envoi du courriel litigieux du samedi 13 octobre 2018 à 16.07 heures et du contenu de l'annexe intitulée « *PortfolioListNew.xlsb* » dudit courriel.

Le caractère réel du fait générateur du licenciement se trouve dès lors établi.

- *Examen du caractère sérieux des motifs*

Contrairement à l'argumentaire développé par PERSONNE1.), la décision de non-lieu par laquelle s'est soldée l'instruction pénale menée à son égard n'a pas *ipso facto* autorité de chose jugée quant à l'absence de faute grave au sens de l'article L.124-10 du code du travail (voir Cour, 8^{ème} ch., 25 juin 2020, rôle n° CAL-2018-00685, ayant retenu qu'une ordonnance de non-lieu n'empêche pas le juge civil de constater l'existence d'une faute civile en dehors des éléments constitutifs de l'infraction pénale qui a donné lieu à un non-lieu et que les juridictions du travail peuvent apprécier souverainement si les faits à la base du licenciement sont établis et sont de nature à justifier le licenciement).

Il n'en demeure pas moins que dans le cadre de l'appréciation *in concreto* de la faute grave reprochée au requérant, le Tribunal ne pourra d'évidence pas faire abstraction des éléments de preuve collectés durant l'instruction pénale, versés à titre de pièces justificatives par PERSONNE1.) et, surtout, de l'essence de la décision ayant retenu qu'il n'existait — du moins au prononcé de l'arrêt, sans qu'il soit soutenu à la présente instance que de nouveaux éléments se seraient révélés depuis lors — pas de charges suffisantes de culpabilité s'agissant de la commission des infractions pénales en cause.

Il reste que les faits reprochés de transfert des informations relatives à la clientèle vers l'adresse e-mail privée sont constitutifs, en eux-mêmes et sans appréciation portée quant à la gravité, d'une entorse aux dispositions de l'article 13, intitulé « *confidential information* », du contrat de travail de PERSONNE1.) du 20 octobre 2008.

Il est encore établi à suffisance que la société SOCIETE3.) S.A. avait conscientisé PERSONNE1.), à travers des formations et des briefings, quant au caractère sensible des données ayant fait l'objet de l'envoi de courriel litigieux, caractère que le requérant

ne pouvait d'ailleurs ignorer en raison de la position qu'il occupait et de son ancienneté de service de plus de 9 ans.

Néanmoins, même sur ces bases, il reste à constater, nonobstant les attestations testimoniales versées par la société SOCIETE1.) S.E. à la présente instance et à l'instar de la chambre du conseil de la Cour d'appel dans son arrêt du 22 mars 2022, « l'absence de procédure claire et précise mise en place par SOCIETE3.) » dans un contexte chaotique² de migration résultant du transfert d'entreprise, qui concernait tant les clients que les données transférables et qui est caractérisée par l'indication prononcée par le *head of private banking* PERSONNE7.) le 12 octobre 2018, suivant laquelle, en substance, les employés sauraient ce qu'il y avait à faire — confirmée par plusieurs salariés³ et pas formellement exclue par le *line manager* PERSONNE8.), ni même par PERSONNE7.)⁴. Or pareille indication *in extremis*, qui mélange imprécision avec incitation à l'ingéniosité, ne s'accorde pas avec le cadre théorique rigide tracé dans la lettre de licenciement.

À cela s'ajoute que :

- il n'est démontré aucune intention de nuire à l'employeur, sinon de génération de profit personnel dans le chef de PERSONNE1.),

² Audition de PERSONNE10.) en qualité de témoin par la police du 10 juillet 2019 : « *Die Datenmigration war ein Riesendurcheinander. Keiner wusste genau welche Daten und Informationen an SOCIETE1.) übermittelt werden und welche nicht. Wir Angestellten standen auch sehr unter Druck, da es nur darum ging, so viele Kunden als möglich in die SOCIETE1.) zu übernehmen. Die Idee der Datentransfers war nichts wert. Der IT-Bereich war selbst überfordert. Am 12. Oktober 2018 mussten wir unsere Arbeitspc's sozusagen schließen ohne zu wissen ob die Kundendaten montags noch vorhanden sein würden* ».

³ Audition de PERSONNE11.) en qualité de témoin par la police du 3 juillet 2019 : *In der Versammlung des 12. Oktober 2018 dann erklärte PERSONNE7.), dass am 15ten Oktober 2018 die Daten der Kunden vorliegen würden. Dies war am 15. Oktober 2018 jedoch nicht der Fall. So waren die Daten der Kunden nicht ganz vorhanden. Dies war jedoch bekannt, da die IT-Abteilung bereits am 12. Oktober 2018 in einer kleinen Runde kundgab, dass es einige Probleme mit dem Datentransfer gebe. In den Testläufen der Datentransfers der Vorwochen sei es regelmäßig zu Problemen gekommen, welche nicht allesamt behoben werden konnten. Ich fragte in der Versammlung des 12. Oktober 2018, wie wir ab Montag, den 15. Oktober 2018 die Kunden kontaktieren sollten, wenn die Kontaktdaten nicht vorliegen würden. PERSONNE7.) antwortete mir und dem Personal in englischer Sprache, dass falls wir schlau seien und wissen würden was zu tun ist. Natürlich hätte man die Aussage von Kornmod falsch verstehen können. Er liess dem Personal sozusagen sämtliche Türen offen mit dieser Aussage* » ; audition de PERSONNE12.) en qualité de témoin par la police du 12 janvier 2021 : « *So wie ich mich erinnere, hat jemand die Frage gestellt, was wir tun sollen, wenn wir am Montag, den 15. Oktober 2018 unsere Kundendaten nicht zur Verfügung hätten. Soweit ich mich erinnern kann, hat Lars Kornmod in englischer Sprache geantwortet: "Ihr wisst was zu tun ist". Ich kann mich nicht mehr daran erinnern, was er sonst noch zu diesem Thema gesagt haben soll. Ich kann mir vorstellen, dass er in Bezug auf den Datentransfer noch Erläuterungen gab. An diese vermag ich mich jedoch nicht mehr zu erinnern. Auf jeden Fall ließ er die Äußerung "Ihr wisst was zu tun ist" so im Raum stehen ohne weitere Erklärungen. Ich fand es komisch, dass auch die Personaldelegation keine Erklärungen hierzu gab. Ich hatte mir eine präzisere Antwort von Herrn Kornmod erwartet.* » ; audition de PERSONNE13.) en qualité de témoin par la police le 14 janvier 2021 : « *Die Antwort war in Richtung von „You will find a way“. Dies mit einem Augenzwinkern von PERSONNE7.). Jeder durfte sich sozusagen also selbst Gedanken machen, wie er zu handeln hatte* ».

⁴ Audition de PERSONNE7.) en qualité de témoin par la police du 13 juin 2019 : « *Ich habe an so vielen Meetings teilgenommen. Ich kann mich an meine genaue Wortwahl nicht mehr erinnern. Wenn ich dies aber gesagt haben soll, dann in dem Zusammenhang, dass unser gut ausgebildetes Personal mehrmals darauf hingewiesen wurden, mit unserem security officer PERSONNE14.) zusammen zu arbeiten um die nötigen Daten zu transferieren. Ich war mir sicher, dass sie zusammen mit Hampus am besten herausfinden würden, welches für sie der cleverste Weg sei, um die Daten zu Übermitteln. Meine Aussage war in diesem Sinne auch mit Sicherheit nicht falsch zu verstehen. Ich habe mit dieser Aussage nämlich keinem die Erlaubnis erteilt, Kundendaten extern zu teilen. Dessen war sich auch jeder bewusst* » ; audition de PERSONNE8.) en qualité de témoin par la police du 21 juin 2019 : « *Es stimmt auch, dass der Herr Kornmod eine solche Äusserung gegenüber dem Personal getätigt hat. Ich bin mir jedoch nicht mehr über die genaue Wortwahl sicher. Bei diesem Meeting dürften Minimum 50 Angestellte anwesend. Es war so, dass jeder wusste, was Herr Kornmod mit dieser Aussage meinte* ».

- au contraire, même PERSONNE8.) et PERSONNE7.) pensent — comme d'autres anciens collègues de travail — que PERSONNE1.) s'est envoyé le courriel litigieux pour se prémunir contre une déperdition du portefeuille de clients construit au fil de ses presque 10 ans d'ancienneté de services et pour en disposer dès le 15 octobre 2018, son premier jour de travail auprès de la société SOCIETE1.) S.E.,
- il n'est pas vérifiable ce qui distingue *in concreto* le courriel litigieux de PERSONNE1.) des 43 autres courriels avec annexe envoyés à une adresse privée et sélectionnés à ce titre (« *breaches have been reported* ») par les analystes informatiques de la société SOCIETE3.) S.A., tel que cela ressort de l'annexe à la plainte pénale déposée le 5 novembre 2018,
- dans l'entendement des personnes auditionnées au cours de l'instruction pénale, l'envoi litigieux est perçu comme une sorte de « *bêtise* » de la part de PERSONNE1.), sans préjudice saisissable (cf. auditions de témoins réalisées par la police : PERSONNE8.) : « *einfach blöd* » ; PERSONNE9.) : « *einfach nur dumm gehandelt in dieser Situation* »),
- les anciens collègues de travail louent les capacités professionnelles de PERSONNE1.), au sujet duquel il n'existe d'ailleurs aucun autre incident disciplinaire au cours des plus de 9 ans de sa relation de travail avec la société SOCIETE3.) S.A.

Dans le contexte ainsi exposé, il y a lieu de retenir, au titre de l'appréciation *in concreto* requise de la part du Tribunal, que l'envoi de courriel du 13 octobre 2018 ne constitue pas un motif suffisamment sérieux pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le licenciement avec effet immédiat prononcé en date du 22 novembre 2018 doit dès lors être qualifié d'acte socialement et économiquement anormal et est en conséquence à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Détermination du salaire mensuel brut de référence de PERSONNE1.)*

PERSONNE1.) se prévaut d'un salaire mensuel brut de référence de 18.732,57 euros, se composant d'un salaire de base mensuel de 13.563,91 euros sur 13 mois, d'une « *leasing allowance* » annuelle de 11.880 euros, de « *fuel fees* » de 4.000 euros par an, de « *school fees* » pour ses deux enfants de (2 x 15.090 =) 30.180 euros et d'une contribution de l'employeur au plan de pension de 2.400 euros par an.

La société SOCIETE1.) S.E. conteste le montant du salaire mensuel brut de référence, estimant qu'il devrait s'élever à 17.841,17 euros, sinon tout au plus à 17.873,36 euros. Au vu des deux fiches de salaire versées aux débats (celle de septembre 2018 délivrée par la société SOCIETE3.) S.A. et celle de novembre 2018 délivrée par la société SOCIETE1.) S.E.), le salaire mensuel brut de référence de PERSONNE1.) se calcule comme suit, par rapport aux différents éléments de rétribution y renseignés à ce titre :

Rémunération de base annuelle brute :	14.694,23 euros
---------------------------------------	-----------------

[13.563,91 x 13) : 12 =]	
Volet véhicule de service : Par mois : « value company car » de 595,04 euros + moyenne de « company car allowance » et « commuter allowance » [(89,99+128,70)/2=] 109,34 euros = 704,38 euros, sur 13 mois (x 13/12 =)	763,08 euros
Volet « school fees » : Moyenne de [(1.889+2.210,84)/2=] 2.049,92 euros, sur 13 mois (x 13/12 =)	2.220,74 euros
Contribution de l'employeur au plan de pension (2.400 / 12 =)	200,00 euros
Total :	17.878,05 euros

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 74.930,28 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à 4 mois de salaire.

En vertu de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, la partie demanderesse avait une ancienneté de service à prendre en compte de 9 ans et 10 mois.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de 4 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et dix ans.

La partie demanderesse a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 4 mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée pour le montant de (4 x 17.878,05 =) 71.512,20 euros.

- *Indemnité de départ*

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité de départ d'un montant de 37.465,14 euros, équivalant à 2 mois de salaire. À cet effet, il fait valoir qu'il conviendrait d'augmenter fictivement son ancienneté à concurrence du préavis non respecté pour déterminer le quantum de son indemnité de départ ; dans ce cas, le préavis aurait pris fin en mars 2019, de sorte qu'il aurait eu une ancienneté de plus de 10 années.

Le code du travail en son article L.124-7 reconnaît au salarié qui est licencié par l'employeur le droit à une indemnité de départ dont le montant est échelonné suivant le nombre des années de services continus auprès du même employeur. L'indemnité de départ naît au jour du licenciement et est exigible au moment du départ effectif du salarié de l'entreprise (Cour 3^{ème} ch., 12 mai 2015, rôle n° 41340 ; de même : Cour 8^{ème} ch., 16 février 2017, rôle n° 43507).

En l'espèce, la relation de travail liant entre parties a débuté le 1^{er} janvier 2009 et a pris fin par le licenciement avec effet immédiat du 22 novembre 2018, de sorte que le salarié a irrévocablement quitté l'entreprise en date du 22 novembre 2018. À ce moment-là, soit le 22 novembre 2018, son ancienneté de service était de 9 ans — et non de 10 ans — accomplis.

Si le salarié abusivement licencié avec effet immédiat a droit, en vertu de l'article L.124-6 du code du travail, à une indemnité compensatoire de préavis, force est de constater qu'il s'agit d'une indemnité pécuniaire et non d'une période de préavis venant s'ajouter à un contrat de travail qui a définitivement pris fin par le licenciement avec effet immédiat, fût-il abusif. De la sorte, en l'absence d'une période de préavis réelle et effective au sens de l'article L.124 (2) du code du travail, période de préavis pendant laquelle le salarié doit travailler ou du moins être à la disposition de son employeur, respectivement période pendant laquelle il peut être dispensé de travailler, l'indemnité compensatoire de préavis n'influe pas sur le calcul de l'ancienneté de service de PERSONNE1.).

Dès lors, en application de l'article L.124-7 (1) du code du travail, la partie demanderesse a droit, compte tenu de son ancienneté de 9 ans, à une indemnité de départ égale à un mois de salaire.

L'article L.124-7 (3) du code du travail (3) dispose que « *l'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation* ».

Il convient de retenir le salaire de référence considéré *supra* pour l'indemnité compensatoire de préavis, de sorte que la demande en paiement d'une indemnité de départ est à déclarer fondée pour le montant de 17.878,05 euros.

▪ *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant total de 630.221,82 euros, qu'il ventile comme suit :

- perte de salaire durant les mois de décembre 2018 et janvier 2019 : 37.465,14 euros ;
- période de référence « *initiale* » de 9 mois : 93.593,16 euros ;
- période de référence « *intégrale* » sur 4 ans à partir de fin de ladite période de référence « *initiale* » de 9 mois, vu que la différence de salaire auprès de son employeur actuel, la société SOCIETE4.) : $[(93.593,16 \text{ euros} / 9 \text{ mois}) \times 12 \text{ mois} \times 4 \text{ ans} =] 499.163,52 \text{ euros}$, le cas échéant à évaluer par expertise judiciaire.

La société SOCIETE1.) S.E. conteste cette demande, en faisant valoir qu'un éventuel préjudice matériel ne saurait se cumuler avec l'indemnité compensatoire de préavis, que vu que PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi dès le 1^{er} février 2019, une période de deux mois à cet effet devrait être considérée comme suffisantes et que le requérant omettrait d'indiquer la partie variable de rémunération qu'il percevrait dans son nouvel emploi auprès de la société SOCIETE4.)

En application de l'article L.124-12 (1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Le salarié victime d'un licenciement abusif n'en peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur. Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées. En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le salarié doit notamment procéder immédiatement, après son licenciement, à la recherche d'un nouvel emploi.

En l'espèce, PERSONNE1.) :

- a retrouvé, avec effet au 1^{er} février 2019, soit après 2 mois et 10 jours, un nouvel emploi, sous contrat à durée indéterminée, auprès de la société SOCIETE4.), contre une rémunération de base mensuelle brute de (100.000 euros / 12 mois => 8.333,33 euros,
- se verra attribuer, aux termes du présent jugement, une indemnité compensatoire de préavis de 4 mois de salaire mensuel brut de référence, soit le montant de 71.512,20 euros.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation (Cour, 8^{ème} ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

En l'espèce, il y a lieu de retenir que :

- s'agissant des mois de décembre 2018 et janvier 2019, l'indemnité compensatoire de préavis allouée éponge la « *perte de salaires* » dont se prévaut PERSONNE1.) ;
- quant à la partie restante des quatre mois de préavis, par rapport à la nouvelle relation de travail à partir du 1^{er} février 2019, le caractère forfaitaire de l'indemnité compensatoire de préavis s'applique.

Pour le surplus, et alors que PERSONNE1.) a la charge de la preuve quant à la différence de salaire dont il se prévaut, il n'est versé aucune fiche de salaire découlant du contrat de travail du requérant avec la société SOCIETE4.), ni indication quant aux

montants additionnels perçus au titre de l'article 6, intitulé « *bonus* », de son contrat de travail. Il n'établit ainsi pas la base de comparaison sur laquelle repose son argumentaire, ni, par voie de conséquence, de préjudice matériel se trouvant en lien causal avec le licenciement.

Dans les conditions ainsi exposées, la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel n'est pas fondée.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande une indemnisation de 100.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre. Il fait valoir qu'outre les motifs fallacieux de son licenciement, il aurait subi une plainte pénale ayant engendré une instruction de près de 3 années et la mise en suspens de la présente procédure. Par ailleurs, sa réputation dans le domaine financier serait entachée par cette affaire malgré le non-lieu prononcé par la juridiction de l'instruction et, une fois embauché par la société SOCIETE4.), la société SOCIETE1.) S.E. aurait, sans raison et avec effet immédiat, rompu ses relations commerciales avec son nouvel employeur.

La partie défenderesse conteste cette demande, en soutenant que la partie demanderesse prouverait ni le dommage dont elle se prévaut, ni de lien de causalité entre le dommage revendiqué et le licenciement.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel, n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

En l'espèce, vu le caractère abusif du licenciement subi, le Tribunal retient que la partie demanderesse a en tout état de cause subi une atteinte à sa dignité de salarié, eu égard à la nature des faits injustement imputés au requérant à l'appui du licenciement.

À cela s'ajoute qu'en l'espèce, la société SOCIETE1.) S.E. a initié une procédure pénale, avant même de déclencher la procédure disciplinaire de droit du travail, et ce dans le but évident et assumé de légitimer et appuyer cette dernière procédure (v. plainte pénale déposée le 5 novembre 2018, *sub* 3.B). Or la procédure pénale s'est soldée par un non-lieu après plus de trois ans, ayant eu pour effet de suspendre la présente procédure durant ce temps. Dans ces circonstances, les tracasseries subies durant la procédure pénale doivent être pris en compte dans la détermination du préjudice moral.

Enfin, le licenciement abusif a indéniablement forcé le requérant à repenser non seulement son quotidien, via la recherche de travail, puis le statut de nouvelle recrue auprès de son nouvel employeur alors qu'il disposait précédemment d'une ancienneté de service confortable, mais également le financement de la vie familiale, ne serait-ce

que par rapport aux frais d'éducation de ses enfants dans une école privée à hauteur de quelque 2.000 euros par mois.

Dans les conditions ainsi exposées, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe à 10.000 euros.

- *Bonus*

PERSONNE1.) soutient qu'il peut prétendre à un bonus pour le montant total de 106.383,46 euros, ventilé comme suit :

- a) bonus de 6 mois de salaire au titre des résultats de la société SOCIETE3.) sur l'année 2018 : $(13.563,91 \times 6 =) 81.383,46$ euros,
- b) la société SOCIETE1.) S.E. aurait accordé un bonus de 25.000 euros en raison du transfert d'entreprise, ce montant aurait dû être payé en deux fois en novembre 2018 et novembre 2019 ; comme il n'aurait touché aucun de ces deux montants, il conviendrait de condamner la société défenderesse au paiement de cette somme.

La société SOCIETE1.) S.E. conteste que PERSONNE1.) remplisse les conditions d'attribution dudit bonus.

En ce qui concerne le bonus réclamé *sub a)*, il échet de constater que le contrat de travail prévoit un bonus discrétionnaire (« *in case the Employer pays out to the Employee, even on a regular basis, other benefits, bonuses or ad-hoc-payments, it is agreed that these [...] are paid out benevolently and that the Employer may at any time reduce or cancel them unilaterally [;] the Employee is not entitles to claim the benefits, bonuses or ad-hoc-payments* ») et la seule pièce versée par PERSONNE1.) à l'appui de ce volet de demande, le « *NBSA 2018 balanced scorecard* » établi le 20 mars 2018, soit en début d'année, ne permet pas de conclure que PERSONNE1.) aurait effectivement touché, en fin d'année 2018, un bonus à ce titre. La demande afférente n'est dès lors pas fondée.

Quant au montant réclamé *sub b)*, il résulte d'un courrier adressé le 22 mars 2018 à PERSONNE1.) que la société SOCIETE1.) S.E. a promis le versement d'un bonus en tant que suite du transfert d'entreprise d'octobre de la même année, et ce dans les termes suivants :

« *As a result of the agreement to transfer Krypton to SOCIETE1.), you will be eligible to receive an award of up to gross EUR 25,000 ("Retention Award"). [...] The Retention Award will be granted to you as follows:*

25% (EUR 6,250) of the Retention Award as a cash payment in the payroll of the month following the completion of the Krypton Transfer ("Krypton Transfer Date") subject to the terms and conditions below ("First Cash Retention Award").

25% (EUR 6,250) of the Retention Award as a cash payment in the payroll of the month following the Krypton Transfer Date subject to (i) the formula below; and (ii) the terms and conditions below ("Second Cash Retention Award").

Formula for the Second Cash Retention Award: the percentage payable of the Second Cash Retention Award will be subject to the Assets under Management (AUM) of the assets of the "HNW

Denmark Desk" during the period from 31 January 2018 to the Krypton Transfer Date. For the purposes of this formula, AuM of the "HNW Denmark Desk" on 31 January 2018 will be considered to be 100% [...]

50% (EUR 12,500) of the Retention Award as a cash payment in the payroll of the month following the first anniversary of the Krypton Transfer Date subject to (i) the formula below and (ii) the terms and conditions below ("Third Cash Retention Award").

Formula for the Third Cash Retention Award: the percentage payable of the Third Cash Retention Award will be subject to the Assets under Management (AUM) of the assets of your personal book of clients [...] ».

Il en découle que la première tranche du bonus, fixée au montant invariable de 6.250 euros, était due dès l'accomplissement du transfert d'entreprise et payable avec le salaire de novembre 2018. En ce, il s'agissait, au moment de son licenciement le 22 novembre 2018, d'une créance salariale certaine, liquide et exigible de PERSONNE1.) envers son employeur, de sorte que sa demande est à déclarer fondée pour ce montant. En revanche, ces mêmes conditions ne sont pas remplies s'agissant des 2^{ème} et 3^{ème} tranches du même bonus, de sorte que la demande de PERSONNE1.) n'est pas fondée pour le surplus.

Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.) en condamnation à paiement

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes en condamnation à paiement sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis	71.512,20 euros
Indemnité de départ	17.878,05 euros
Préjudice moral	10.000,00 euros
Bonus « <i>Retention Award</i> »	6.250,00 euros
Total :	105.640,25 euros

Il y a condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 5 novembre 2019, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Accessoires

- *Demande en majoration du taux d'intérêt*

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la partie demanderesse sollicite la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La société SOCIETE1.) S.E. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 2.500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) S.E.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande à voir déclarer le jugement à intervenir commun à toutes les parties,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé en date du 22 novembre 2018 par la société SOCIETE1.) S.E. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 71.512,20 euros, et non fondée pour le surplus,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 17.878,05 euros, et non fondée pour le surplus,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 10.000 euros, et non fondée pour le surplus,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un bonus pour le montant de 6.250 euros, et non fondée pour le surplus,

partant,

condamne la société SOCIETE1.) S.E. à payer à PERSONNE1.) le montant de 105.640,25 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 5 novembre 2019, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) S.E. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) S.E. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) S.E. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière