

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2834 / 2023
L-TRAV-788/19**

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 Anne CHARTON , avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, les deux 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 Anne CHARTON 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, conformément à son décompte actualisé au 2 octobre 2023 versé à l'audience du même jour, le tout avec les intérêts légaux à partir de la date de dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité compensatoire de préavis (6 mois de salaire)	108.364,55 euros
Indemnité de départ (3 mois de salaire)	54.182,27 euros
Préjudice matériel : période de référence du 23 novembre 2018 au 14 octobre 2019 (soit 10 mois et 22 jours)	200.107,50 euros
Préjudice moral	100.000,00 euros
Bonus	108.364,55 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 prévoyant une prise d'effet au 1^{er} juillet 2005. Il a par la suite obtenu le poste de « *wealth partner* ».

Le vendredi 12 octobre 2018 à 18.26 heures, PERSONNE1.) a envoyé, à partir de son adresse professionnelle, un courriel à son adresse privée MAIL1.), en annexe duquel figurait le fichier Excel « *PERSONNE1.) 11 Oct.xlsx* ».

Le dimanche 14 octobre 2018, le contrat de travail de PERSONNE1.) a été transféré, dans le cadre d'un transfert d'entreprise, 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, we hereby inform you that we have decided to terminate your employment contract which came effect on 1 July 2005, with a recognized seniority from SOCIETE3.) Group as of 10 April 2000 (the "Contract), with immediate effect.

The reasons which 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 July 2005. 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 a paragraph for Discretion (section 9).

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 12 October 2018 at 18:26 an e-mail from your SOCIETE3.) email address to your private email address [MAIL1.](#)). The email included an attachment, an Excel-file named "PERSONNE1.) 11 Oct.xlsx".

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 the combination of the following data in relation to SOCIETE3.) client relationships: account numbers; account holders' names; beneficial owners' names; countries of nationality/residence address; assets under management, liabilities, income, information as to whether the client relationship was foreseen to be transferred to SOCIETE1.), and if not, reason for being out of scope of transferring to SOCIETE1.), remediation status and allocation to the relevant group of clients to be remediated.

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 informed us that you often worked from home at SOCIETE3.) and that you sent professional emails to your private email address. You further stated that "I do not recall sending any client data to my private email address". When asked during this meeting if you knew that such transfer of client data was prohibited you replied: "Looking back, with new GDPR eyes - yes". You also confirmed us that you had participated in trainings regarding treatment of confidential information, and furthermore informed us that you had been part of the GDPR Steering Committee at SOCIETE3.).

Only after having questioned you in regards to the Excel-file in question, "PERSONNE1.)", you confirmed having sent such file to your private email address, but according to you it only limited data on clients.

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 172 client records) and thus the severity of the breach, we consider your actions unacceptable. This is further demonstrated by the fact that SOCIETE3.) has informed us that after having sent the email described above to your private email address you had deleted the email from the "sent items" folder, which also has an impact when assessing the severity of your actions. When you were asked during the internal investigation interview on 19 October 2018 if you undertook any action

in order to remove or erase traces of your wrongdoing, you replied that "I don't think so, not knowingly at least".

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 54 ans et avait une ancienneté de service reconnue au 10 avril 2000, soit de 18 ans et 7 mois.

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 ordonnance définitive n° 932/22 du 11 mai 2022, la chambre du conseil du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg avait statué comme suit :

« (...) En l'espèce, le transfert d'une partie des activités de la partie civile SOCIETE3.) vers la société SOCIETE1.) SE a eu lieu en octobre 2018. Dans ce contexte, le contrat de travail de l'inculpé PERSONNE1.), qui a été au service de SOCIETE3.) depuis le 1er juin 2005, ainsi que de nombreuses données de clients qu'il gérait, devaient également être transférés vers la société SOCIETE1.) SE.

Il ressort du dossier répressif, notamment des déclarations des anciens employés de SOCIETE3.), qui n'ont d'ailleurs été contredites ni par les pièces versées par SOCIETE3.), ni par les déclarations de PERSONNE7.), qu'aucun moyen technique permettant d'assurer le transfert de données n'a été mis en place. PERSONNE7.), en sa qualité de « Head of Private Banking », n'a pas non plus donné d'instructions claires et précises, ni indiqué des pistes à suivre, afin d'assurer que les données soient disponibles suite à leur transfert à la société SOCIETE1.) SE. En effet, il s'est contenté, lors de la réunion de service du 12 octobre 2018, à renvoyer à l'initiative propre de chaque salarié.

En l'absence de procédure claire et précise mise en place par SOCIETE3.), et au vu du contexte dans lequel le fait incriminé s'est passé, l'instruction menée en cause n'a pas permis de dégager des charges suffisantes de culpabilité permettant de croire que l'inculpé PERSONNE1.) aurait eu une volonté d'utilisation malveillante des données figurant au fichier excel intitulé « PERSONNE1.) _Scope 11 Otc.xlsx. », envoyé sur son adresse e-mail privée, puis transféré sur sa clé USB. Ses affirmations suivant lesquelles il aurait procédé au prédit envoi dans le seul but d'assurer la continuité de l'activité après le transfert n'ont en effet pas été contredites par les éléments du dossier. Partant, il y a lieu de prononcer un non-lieu a poursuite en faveur de l'inculpé PERSONNE1.) du chef de vol domestique, ainsi que de maintien frauduleux dans le système informatique de SOCIETE3.) [...] la chambre du conseil décide qu'il n'y a pas lieu de poursuivre l'inculpé PERSONNE1.) du chef des faits qualifiés provisoirement d'infraction aux articles 309, 458 et 491 du Code pénal et à l'article 41 de la loi modifiée du 5 avril 1993 sur le secteur financier soumis au juge d'instruction suite au réquisitoire du Ministère public daté au 12 octobre 2018 (...) ».

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.

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 donné dès le 16 octobre 2018 en interne une alerte de fuites de données considérées comme illicites (« (...)15/10/2018 - *As part of the IT monitoring process over outgoing emails, the Information Security Officer (ISO) noticed an increased traffic of emails with attachments to named private or SOCIETE1.) external mailboxes over the previous week [...] 16/10/2018 – ISO Sent to RYC officer a list of 468 attachments [...] sent by SOCIETE3.) employees/former employees (...)* »), 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 16 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 commis 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 9) [...] 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 12 October 2018 at 18:26 an e-mail from your SOCIETE3.) email address to your private email address MAIL1.). The email included an attachment, an Excel-file named "PERSONNE1.) 11 Oct.xlsx"*»), 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 éterné 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 vendredi 12 octobre 2018 à 18.26 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 172 client records* »; « *account numbers; account holders' names; beneficial owners' names; countries of nationality/residence address; assets under management, liabilities, income, information as to whether the client relationship was foreseen to be transferred to SOCIETE1.), and if not, reason for being out of scope of transferring to SOCIETE1.), remediation status and allocation to the relevant group of clients to be remediated* »). 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* », tout comme les « *affidavit* » des 19 et 21 novembre 2018 signés par le requérant (pièces n° 3 et 4 de la société SOCIETE1.) S.E.) — la preuve de la matérialité des faits reprochés.

La société SOCIETE1.) S.E. se réfère à cet égard aux déclarations faites par PERSONNE1.) à la police et devant le juge d'instruction, ainsi qu'aux reconnaissances écrites qu'il aurait signées les 19 et 21 novembre 2018.

Si le fichier « *PERSONNE1.) 11 Oct.xlsx* » n'a pas pu être retrouvé lors des investigations menées dans le cadre de l'instruction pénale ayant débouché sur l'ordonnance précitée rendue le 11 mai 2022 par la chambre du conseil du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, il demeure que :

- un fichier de ce nom a bien existé et des traces d'utilisation de la présence de ce fichier ont été retrouvées lors de l'exploitation du matériel informatique saisi auprès de PERSONNE1.),
- PERSONNE1.) a, dans ses déclarations, seulement contesté une partie — insignifiante pour les besoins de la cause, devant l'étendue des éléments non contestés — des données sensibles qu'aurait renfermé le fichier litigieux :
 - o lors de son audition par la police en date du 27 février 2019 :

« (...) *Betreffend die Einträge, kann ich mich nicht mehr an die genaue Zahl erinnern, ich bestätige, dass hierin Kundennamen enthalten waren, es waren lediglich: die internen Kundennummern der Bank „SOCIETE3.)“ hierin enthalten, jedoch keine Kontonummern der Kunden, wirtschaftliche Berechtigte waren darin enthalten, jedoch nur, wenn die Kontonummer oder der Name des Kunden ein anderer war, die Nationalität und der Wohnsitzstaat waren, wenn ich mich recht erinnere darauf enthalten, es waren keine E-Mail Adressen darauf enthalten, die „AuM Verbindlichkeiten waren darin enthalten, meine eigenen Einkommen an diesen Kunden waren sehr wohl darin enthalten, der SOCIETE1.) Status war enthalten, der SOCIETE1.) Freeze war ebenfalls enthalten, der SOCIETE1.) latest status confirmed war ebenfalls enthalten und auch der bucket und remediation status waren hierin enthalten (...)* »,
 - o lors de son interrogatoire devant le juge d'instruction en date du 24 novembre 2020 :

« (...) *Je maintiens mes déclarations faites auprès de la Police grand-ducale de Luxembourg en date du 27 février 2019. Oui, j'ai envoyé ce mail contenant ce fichier. C'était une liste de contrôle "Checklist" des clients concernés par le transfert vers SOCIETE1.). C'était pour moi, pour avoir les bons clients qui devaient être transférés. Il y avait certainement aussi quelques clients qui ne devaient pas être transférés. À part les noms des clients, il n'y avait pas d'autres données. Sur question : Sur la liste se trouvaient le nom et les avoirs et dettes bancaires en chiffres qu'il détenait, pas de mails, pas de numéros de téléphone etc. (...)* ».

Il existe ainsi des indices graves, précis et concordants que le fichier « *PERSONNE1.) 11 Oct.xlsx* » envoyé par PERSONNE1.) à son adresse privée avait l'étendue décrite tant dans la plainte pénale déposée le 5 novembre 2018 que dans la lettre de licenciement.

Dans ces conditions — et sans qu'il soit nécessaire d'avoir égard ni au document intitulé « *Investigation Meeting - Interview Questions* » du 19 novembre 2018 ni aux documents intitulés « *affidavit* » des 19 et 21 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 vendredi 12 octobre 2018 à 18.26 heures et du contenu de l'annexe intitulée « *PERSONNE1.) 11 Oct.xlsx* » 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'ordonnance, 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 condensées 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 9, intitulé « *Discretion* », du contrat de travail de PERSONNE1.) du 1^{er} juillet 2005.

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 reconnue de 18 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 dans son ordonnance du 11 mai 2022, « *qu'aucun moyen technique permettant d'assurer le transfert de données n'a été mis en place* » — du moins en ce qui concerne précisément le type de données contenues en annexe du courriel litigieux — dans un contexte chaotique² pour la 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

² Audition de PERSONNE9.) 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. Ich denke, dass SOCIETE3.) nicht alle Informationen an SOCIETE1.) weiterleiten wollte. Diese Umstände wirkten negativ auf die Arbeitskollegen, einige wurden nervös und wollten keine Fehler machen* » ; audition de PERSONNE7.) en qualité de témoin par la police du 13 juin 2019 : « *Es gab schon Probleme vor der Migration und auch einige danach. Keiner wusste genau was sie bei SOCIETE1.) am Montagmorgen erwarten wird, dies war in den Köpfen der Kollegen. Es kam zum Beispiel vor, dass wenn der Mitarbeiter seine (erlaubten) Kundendaten nicht rechtzeitig updatete, fehlten diese Datensätze bei SOCIETE1.)* ».

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.),
- au contraire, même PERSONNE7.) pense — 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 13 ans de travail auprès de la société SOCIETE3.) S.A. 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 19 autres courriels avec annexe envoyés à une adresse privée et sélectionnés à ce titre (« *a list of 20 emails to be retrieved* ») par les analystes informatiques de la société SOCIETE3.) S.A., tel que cela résulte 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.) : « *blöd gehandelt* » ; PERSONNE7.) : « *einfach nur dumm* »),
- les anciens collègues de travail louent les capacités professionnelles de PERSONNE1.) (« *technisch tüchtig* », « *in seiner Arbeit engagiert und hilfsbereit* », « *guten Ruf, stach heraus für seine präzise Arbeitsweise* »), au sujet duquel il n'existe d'ailleurs aucun autre incident disciplinaire au cours des 18 ans de sa relation de travail avec la SOCIETE3.).

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 12 octobre 2018 ne constitue

³ Audition de PERSONNE10.) en qualité de témoin par la police du 4 juin 2019 : « *Ich erinnere mich die genauen Worte von Herrn PERSONNE7.), Head of Private Banking, als er sich an die Arbeitskollegen richtete: „Wenn ihr schlau seid, wisst ihr was zu tun ist.“* » ; audition d'PERSONNE11.) 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 PERSONNE12.) 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 : « *In meinem SOCIETE3.) Team waren intelligente Angestellte. Jeder wusste was er zu tun hatte und war intelligent genug sich an die Vorschriften zu halten. Sie waren nicht auf sich selbst gestellt. In einer meiner vorigen Antworten, habe ich die Richtlinien und die Lösung erklärt* ».

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, dans le dernier état de ses conclusions à l'audience du 2 octobre 2023, d'un salaire mensuel brut de référence de 18.060,76 euros, se composant d'un salaire de base mensuel de 15.840,70 euros sur 13 mois et d'une « *leasing allowance* » annuelle de 10.880 euros.

La société SOCIETE1.) S.E. conteste le montant du salaire mensuel brut de référence, estimant qu'il devrait s'élever à 16.763,14 euros, sinon tout au plus à 17.160,76 euros.

En présence de salaires mensuels variables, l'indemnité compensatoire de préavis est à calculer sur base de la moyenne annuelle des salaires précédant la rupture du contrat (Cour, 3^{ème} ch., 28 mai 2019, rôle n° CAL-2018-00772).

En l'espèce, au vu des fiches de salaire versées aux débats, le salaire mensuel brut de référence de PERSONNE1.), portant sur les postes de rémunération et de « *value company car* », s'élèverait — bonus de 20.000 euros et « *profit share* » de 1.350 euros versés en avril 2018 compris, pour être prévus au contrat de travail *sub « 5) salary »* — à un montant très légèrement supérieur au montant réclamé de 18.060,76 euros, de sorte qu'en application des articles 53 et 54 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de retenir ce montant.

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 108.364,55 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à 6 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 18 ans.

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 6 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

La partie demanderesse a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 6 mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée pour le montant de (18.060,76 euros x 6 =) 108.364,56 euros.

- *Indemnité de départ*

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité de départ d'un montant de 54.182,27 euros, équivalant à 3 mois de salaire.

Conformément à l'article L.124-7 (1) du code du travail, la partie demanderesse a droit, compte tenu de son ancienneté de services reconnue de 18 ans, à une indemnité de départ égale à 3 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* ».

La demande en paiement d'une indemnité de départ est en conséquence à déclarer fondée pour le montant de (3 x 18.060,76 euros =) 54.182,27 euros.

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame, aux termes de ses conclusions prises à l'audience du 2 octobre 2023, le paiement du montant total de 200.107,50 euros, ventilé comme suit :

« Perte de salaire du 23 novembre 2018 au 14 octobre 2019 (inclus) :

Perte de salaire pour le mois de novembre 2018 : 18.060,76 € - 7.591,24 € = 10.469,52 €

Perte de salaire pour les mois de décembre 2018 à septembre 2019 (soit 10 mois) : 18.060,76 € x 10 = 180.607,60 €

Perte de salaire du 1^{er} au 14 octobre 2019 : 18.060,76 € / 2 = 9.030,38 € ».

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 et que les recherches d'emploi de PERSONNE1.), sur la période à partir du licenciement et avant de retrouver un contrat à durée déterminée à partir du 19 octobre 2019 auprès de la société SOCIETE5.) S.A., ne seraient pas appuyées par des pièces justificatives probantes, sinon auraient été insuffisantes.

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 15 octobre 2019, soit après 10 mois et 23 jours, un nouvel emploi, sous contrat à durée déterminée avec terme au 15 avril 2020, auprès de la société SOCIETE5.) S.A., contre une rémunération de base mensuelle brute de 9.000 euros,
- se verra attribuer, aux termes du présent jugement, une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois de salaire mensuel brut de référence, soit le montant de 108.364,56 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 à mai 2019 inclus, l'indemnité compensatoire de préavis allouée éponge la « *perte de salaires* » dont se prévaut PERSONNE1.) pour lesdits mois.

Pour le surplus, et alors que PERSONNE1.) a la charge de la preuve, il échet de constater que le requérant verse 378 pages à titre de pièce n° 9 intitulée « *recherches d'emploi pour l'année 2018* » et 614 pages à titre de pièce n° 10 intitulée « *recherches d'emploi pour l'année 2019* », soit un total de 992 pages de simples courriels non structurés, ni quant au contenu (il s'agit en général d'échanges en danois puis traduits en français, et ce avec des doublons), ni quant à la date (e-mails se situant en partie avant même le licenciement, dont des courriels des 22 et 24 novembre 2016), sans qu'il soit possible de déterminer l'orientation professionnelle et géographique donnée ni le nombre postulations concrètes, voire d'entretiens d'embauche passés.

Dans les conditions ainsi exposées, PERSONNE1.) n'établit pas, moyennant indices graves, précis et concordants, s'être mis en mesure de retrouver un emploi dès la fin de son préavis théorique, tel que fixé par le présent jugement, de sorte qu'il y a lieu de retenir que son préjudice matériel doit être considéré comme couvert à suffisance par l'allocation de l'indemnité de préavis, de manière à ce que la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel ne soit 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, intervenu en dépit de son ancienneté de service de 18 ans, 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. La société SOCIETE1.) S.E. aurait ruiné sa carrière professionnelle, tandis que lui-même aurait vainement « *remué ciel et terre pour tenter de retrouver un nouvel emploi stable* ».

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 bouleversé, à l'âge de 54 ans au moment du licenciement et après plus de 18 ans de carrière auprès de la même banque, la carrière professionnelle du requérant, qui est passé par le chômage et l'emploi sous contrat à durée déterminée pour finalement créer sa propre société, implantée au Danemark suivant les pièces versées aux débats.

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 108.364,55 euros, suivant dernières conclusions prises à l'audience du 2 octobre

2023, montant ventilé comme suit, suivant exposé contenu dans la requête introductive d'instance :

- a) bonus de 6 mois de salaire au titre des résultats de la société SOCIETE3.) sur l'année 2018, soit (6 x 14.681,15 =) 88.086,90 euros, eu égard au document « *NBSA 2018 balanced scorecard* »,
- b) la société SOCIETE1.) S.E. aurait accordé un bonus de 15.000 euros en raison du transfert d'entreprise.

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 accessories or gratifications, it is agreed that these accessories or gratifications are paid out benevolently and that the Employer may at any time reduce or cancel them unilaterally* ; *t]he Employee is not entitled to claim the accessories or gratifications* ») et la seule pièce versée par PERSONNE1.) à l'appui de ce volet de demande, le « *NBSA 2018 balanced scorecard* » daté au 18 septembre 2018, n'établit pas que PERSONNE1.) aurait effectivement touché un bonus à ce titre en fin d'année 2018, en sus du bonus de 20.000 euros bruts déjà perçu en avril de la même année. 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 15,000 ("Retention Award"). [...] The Retention Award will be granted to you as follows:*

25% (EUR 3,750) 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 3,750) 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 7,500) 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 3.750 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	108.364,56 euros
Indemnité de départ	54.182,27 euros
Préjudice moral	10.000,00 euros
Bonus « <i>Retention Award</i> »	3.750,00 euros
Total :	176.296,83 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 108.364,56 euros, et non fondée pour le surplus,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 54.182,27 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 3.750 euros, et non fondée pour le surplus,

partant,

condamne la société SOCIETE1.) S.E. à payer à PERSONNE1.) le montant de 176.296,83 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