

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1296/24
L-TRAV-141/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MERCREDI, 17 AVRIL 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Bertrand JOB, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée UNALOME LEGAL SARL, inscrite sur la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2410 Strassen, 119, rue de Reckenthal, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Catherine WAGENER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marielle STEVENOT, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 1^{er} mars 2023, sous le numéro fiscal 141/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 22 mars 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 28 février 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 1^{er} mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail principalement, aux fins de voir reconnaître « la possession légale par le requérant de 20.000 « warrants », lui donnant le droit de souscrire, à sa guise lors d'une ou plusieurs augmentation(s) de capital par émission d'actions en exercice de « warrants », et ce dans les mêmes conditions de souscription offertes aux autres possesseurs de « warrants », sans limitation de durée, au prix d'exercice de 3,7456 euros par action, droit étant par ailleurs opposable à tout successeur de l'Employeur que ce soit en raison d'une fusion, d'une acquisition, d'un rachat ou d'une autre cause légale de disparition de la personne morale de l'Employeur avec reprise de ses engagements ».

Le requérant demande par ailleurs au Tribunal de « déclarer que le droit d'exercice du requérant se maintiendra, toutes choses étant égales par ailleurs, notamment en cas de redénomination des actions, de changement de valeur nominale, de regroupement des actions, de leur division ou de tout autre fait pouvant affecter lesdites actions et le nombre d'actions à souscrire, leur valeur, les droits y attachés, l'ensemble devant être au moins équivalent aux droits et caractéristiques des présentes actions dans les statuts tels qu'applicables à la date de la requête, afin d'éviter toute dilution des droits ».

PERSONNE1.) conclut également à voir condamner la société défenderesse « à collaborer avec le requérant à l'occasion de toute émission de capital afin de lui permettre d'exercer ses droits en lui communiquant en temps utile toute information de nature à lui permettre de faire un choix utile quant à l'exercice ou non de ses « warrants » sous condition d'une astreinte de 500 euros par jour de retard dans la délivrance desdites informations à compter de leur communication aux autres actionnaires ou ayant-droits dans une même situation, et d'une

indemnisation de 5.000 euros par augmentation de capital si, du fait du retard dans la communication des informations, la souscription par le requérant d'actions s'avérait impossible ».

A titre subsidiaire, pour le cas où « aucun droit ne devait lui être reconnu quant à la possession de « warrants » », PERSONNE1.) conclut à voir reconnaître une perte de chance dans son chef dans la mesure où il aurait été privé de la chance de pouvoir exercer ses « warrants ». Dans ce contexte, il conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) SA à lui payer des dommages et intérêts évalués au montant de 20.000 euros.

A titre plus subsidiaire, le requérant conclut à l'allocation de dommages et intérêts d'un montant de 20.000 euros du chef de préjudice moral en lien avec la faute grave commise par la société défenderesse dans le cadre de « l'attribution ratée » des « warrants ».

PERSONNE1.) conclut finalement à la condamnation de la société SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance et à une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries du 28 février 2024, la société SOCIETE1.) SA a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros ainsi que des dommages et intérêts du même montant du chef de procédure abusive et vexatoire.

Il est à relever que, lors de l'audience des plaidoiries, la société SOCIETE1.) SA a renoncé, par l'intermédiaire de son mandataire, à la demande tendant à voir assortir le jugement de l'exécution provisoire qui figure au dispositif de la note de plaidoiries qu'elle a remise.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SA à partir du 13 janvier 2020.

Par courriel du 9 avril 2021, la société défenderesse a informé le requérant de l'octroi d'un bonus au titre de l'année 2020 comprenant, d'une part, une augmentation du salaire annuel de 5.000 euros et, d'autre part, « an allocation of 10.000 warrants in the 2020 Long Term Incentive Plan (« LTIP ») at a strike price of 3.7456 euros ».

Par une lettre non datée, dont le requérant indique cependant qu'elle lui a été adressée au premier semestre de l'année 2022, la société défenderesse a annoncé à PERSONNE1.) l'octroi d'un bonus au titre de l'année 2021 comprenant, d'une part, la somme « en cash » de 5.000 euros et, d'autre part, « an allocation of 10.000 Phantom Warrants ».

Le 21 novembre 2022, le requérant s'est vu notifier son licenciement avec préavis dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif.

Le préavis a pris fin le 5 février 2023.

Dans l'intervalle, PERSONNE1.) a sollicité, le 30 novembre 2022, la communication des conditions générales applicables aux « warrants ». Un document intitulé « Terms and Conditions of the Phantom Warrants » a été communiqué au requérant en réponse à cette demande.

Estimant qu'à défaut pour la société défenderesse de lui avoir communiqué les conditions générales à l'époque de l'octroi des « warrants », celles-ci ne lui étaient pas opposables, le requérant a proposé à la société défenderesse, par courrier du 9 décembre 2022 de son mandataire, de négocier au sujet du sort à réserver aux « warrants ».

Par courrier du 27 décembre 2022, la société SOCIETE1.) SA a, dans un premier temps, contesté le raisonnement du requérant quant à l'inopposabilité à son égard des conditions générales applicables aux « warrants ». A titre subsidiaire, elle a notifié au requérant, pour autant que de besoin, une modification unilatérale d'une condition du contrat de travail en relation avec les « warrants » en ce sens que ces « Phantom Warrants » attribués à titre de bonus pour les années 2020 et 2021 sont pleinement soumis aux conditions générales reprises dans le document intitulé « Terms and Conditions of the Phantom Warrants ». Il est précisé que cette modification a vocation à sortir ses effets après une période de préavis de 2 mois, prenant fin le 28 février 2023.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) donne à considérer que le document « Terms and Conditions of the Phantom Warrants » qui lui a été communiqué par la société défenderesse à sa demande prévoit une procédure de notification des « warrants » impliquant notamment qu'une copie des conditions générales applicables soit annexée à la lettre de notification de leur attribution. Le bénéficiaire des « warrants » est par ailleurs censé accepter ou refuser cette attribution de manière expresse en suivant l'une des procédures prévues à cet effet (clause 2.2. du document « Terms and Conditions of the Phantom Warrants » (pièce 5 de Maître Job)).

Or, contrairement à cette disposition, la société SOCIETE1.) SA n'aurait jamais communiqué au requérant les conditions générales applicables aux « warrants » ; celles-ci n'auraient pas été annexées au courriel du 9 avril 2021 ni à la lettre reçue au premier semestre de l'année 2022 annonçant l'allocation des « warrants » au titre de bonus pour les années 2020 et 2021.

A défaut pour la société SOCIETE1.) SA d'avoir notifié ces conditions générales au requérant au moment de l'octroi des warrants, il y aurait lieu de retenir que celles-ci ne sont pas opposables à PERSONNE1.) ; le requérant est d'avis que dans ces conditions, les 20.000 « warrants » sont purement et simplement entrés dans son patrimoine sans qu'aucune exception, ni condition, ni prescription dans le droit de les exercer prévues par les « Terms and Conditions of the Phantom Warrants » ne lui soit opposable.

Par ailleurs, la modification notifiée à titre subsidiaire par courrier du 27 décembre 2022 ne serait d'aucun effet dans la mesure où elle aurait eu vocation à entrer en vigueur le 28 février 2023, soit postérieurement à la résiliation du contrat de travail qui a définitivement pris fin le 5 février 2023.

Il y aurait dès lors lieu de retenir que le requérant possède 20.000 « warrants ».

En tenant compte de diverses définitions du terme « warrant » proposées par différentes institutions (SOCIETE2.), SOCIETE3.), SOCIETE4.)) ainsi que du prix d'exercice de 3,7456 euros renseigné dans le courriel du 9 avril 2021, le requérant soutient que les 20.000 « warrants » qui lui ont été attribués impliquent dans son chef le droit d'exercer ces « warrants », à sa guise et sans limitation dans le temps, pour acquérir des actions de la société

SOCIETE1.) SA, dans le cadre d'augmentation de capital à venir, à la seule condition de payer le prix d'exercice de 3,7456 euros par action souscrite.

A titre subsidiaire, pour le cas où le Tribunal devait arriver à la conclusion que le requérant « n'a aucun droit par rapport aux « warrants » », il y aurait lieu de constater que la société SOCIETE1.) SA « n'aurait alloué au requérant que « du vent » ». Or, une telle attitude serait constitutive d'une « manœuvre déloyale » dans la mesure où les bonus sont destinés à récompenser et à motiver les salariés méritants sur le long terme. Le requérant en déduit que par cette manœuvre, la société défenderesse lui aurait fait perdre la chance d'exercer les « warrants » qui lui ont été attribués en avril 2021 et au premier semestre 2022.

A titre plus subsidiaire, le requérant est d'avis que la société SOCIETE1.) SA a commis une faute grave dans le cadre de la procédure d'attribution des « warrants », laquelle aurait entraîné dans son chef un préjudice moral dont il réclame l'indemnisation par l'octroi de dommages et intérêts évalués à 20.000 euros, soit 1 euro par « warrant ».

La société SOCIETE1.) SA s'est rapportée à la prudence du Tribunal en ce qui concerne la recevabilité de la requête.

Quant au fond, elle a contesté toutes les demandes du requérant et conclu à leur rejet.

Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) SA conteste le raisonnement du requérant qui reposerait sur une confusion entre « warrants simples », impliquant une option d'achat, et les titres qui ont été attribués à PERSONNE1.) en avril 2021 et au premier semestre de l'année 2022 et qui seraient des « Phantom Warrants » ne donnant pas accès au capital social d'une société. Il s'agirait uniquement d'un instrument de calcul d'un bonus, basé sur la prise de valeur d'une société entre la date d'attribution et la date d'exercice des Phantom Warrants. En d'autres mots, en cas d'exercice de l'option, PERSONNE1.) n'aurait pas pu acquérir d'actions de la société SOCIETE1.) SA, il aurait uniquement pu obtenir une somme d'argent correspondante, en l'espèce, à la différence entre, d'une part, la juste valeur de marché (« Fair Market Value ») telle que déterminée dans les conditions générales applicables aux « Phantom Warrants » au moment de leur exercice et, d'autre part, le prix d'exercice de 3,7456 euros.

A ce sujet, la société défenderesse se rapporte à plusieurs articles publiés dans des revus juridiques ainsi qu'aux termes du document « Terms and Conditions of the Phantom Warrants » et en particulier à son article 2.6 suivant lequel : « These Phantom Warrants are not securities giving access to the share capital and are only instruments for calculating a bonus [...] » .

Les « Phantom Warrants » n'ayant pas vocation à permettre à leur bénéficiaire d'entrer au capital de la société SOCIETE1.) SA, il y aurait lieu de rejeter d'emblée la demande principale du requérant.

La société SOCIETE1.) SA donne par ailleurs à considérer que selon les dispositions du document intitulé « Terms and Conditions of the Phantom Warrants », le droit aux « Phantom Warrants » est conditionné au fait de rester salarié de la société SOCIETE1.) SA. A la suite de son licenciement, PERSONNE1.) aurait dès lors automatiquement perdu ses 20.000 « Phantom Warrants ».

Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) SA conteste l'affirmation du requérant selon laquelle il n'aurait pas eu connaissance des conditions générales applicables aux « Phantom Warrants ». En effet, le document « Terms and Conditions of the Phantom Warrants » aurait été annexé à un document relatif à la politique de rémunération de la société défenderesse qui aurait été enregistré sur le « share drive » de la société de sorte qu'il aurait été accessible à tous les salariés.

En tout état de cause, l'argument du requérant selon lequel les dispositions du document « Terms and Conditions of the Phantom Warrants » ne lui auraient pas été communiquées serait dépourvu de toute incidence juridique. En effet, les bonus octroyés en 2021 et 2022 auraient été purement discrétionnaires de sorte que la société défenderesse aurait été en droit d'assortir l'allocation des « Phantom Warrants » de conditions d'éligibilité. L'existence de telles conditions d'éligibilité résulterait par ailleurs clairement des deux courriers d'attribution. En effet, le premier courriel du 9 avril 2021 indiquerait expressément que les 10.000 « warrants » sont attribués dans le cadre du « 2020 Long Term Incentive Plan » et le second courrier utiliserait le terme de « Phantom Warrants ». Les deux courriers rappelleraient en outre le caractère purement discrétionnaire des bonus alloués.

Le requérant serait dès lors malvenu de prétendre que les « conditions générales » applicables aux « warrants » ne lui seraient pas opposables.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) SA se prévaut de la modification du contrat de travail qui a été notifiée au requérant, à titre subsidiaire et pour autant que de besoin, par courrier du 27 décembre 2022. Dans ce contexte, elle fait plaider qu'il ne résulterait d'aucune disposition légale que « la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail serait soumise au fait que le contrat de travail soit toujours en vigueur au moment de la fin du préavis de modification ».

Il y aurait dès lors lieu de constater qu'à la suite du licenciement du requérant, les 20.000 « Phantom Warrants » qui lui ont été octroyés en avril 2021 et au premier semestre 2022 ont été automatiquement annulés.

La société SOCIETE1.) SA conteste également que l'octroi des « warrants » devrait s'analyser en un acte unilatéral. En effet, elle fait plaider qu'il s'agirait, au contraire, d'un contrat synallagmatique dans la mesure où l'exercice des « Phantom Warrants » impliquerait l'obligation à la charge du requérant de payer le prix d'exercice. Dans la mesure où PERSONNE1.) conteste l'application à son égard des dispositions contenues dans le document « Terms and Conditions of the Phantom Warrants », il y aurait lieu de constater qu'il n'a pas valablement consenti aux offres d'octroi de « Phantom Warrants » qui lui ont été adressées par la société défenderesse en avril 2021 et au premier semestre 2022, de sorte qu'aucun contrat n'a pu valablement être conclu à ce sujet et que le requérant ne saurait dès lors en tirer la moindre conséquence.

En tout état de cause, la distinction entre « acte unilatéral » et « contrat synallagmatique » serait sans incidence en l'espèce. En effet, quand bien même l'octroi des « Phantom Warrants » constituerait un acte unilatéral dans le chef de la société SOCIETE1.) SA, il n'en demeurerait pas moins que le bénéficiaire d'un engagement unilatéral doit prendre celui-ci dans son entièreté sans pouvoir diviser l'engagement de son auteur, sous peine d'en tronquer la volonté.

Or, en l'espèce, le courrier du 9 avril 2021 ferait état de l'existence des conditions d'octroi et d'exercice en se référant au « 2020 Long Term incentive Plan » et le courrier du premier semestre 2022 utiliserait expressément le terme de « Phantom Warrants ». Dans ces conditions, le requérant ne saurait valablement soutenir qu'il a pu croire qu'il se voyait attribuer des « warrants » au sens classique du terme.

Les dispositions du document « Terms and Conditions of the Phantom Warrants » seraient dès lors opposables au requérant de sorte qu'il y aurait lieu de constater que les 20.000 « Phantom Warrants » ont été annulés du fait de la résiliation du contrat de travail.

Dans un dernier ordre de subsidiarité, pour le cas où le Tribunal ne retiendrait pas que les « Phantom Warrants » du requérant ont été annulés du fait de son licenciement, la société SOCIETE1.) SA donne à considérer qu'au cours des périodes d'exercice fixées à l'article 2.3 du document « Terms and Conditions of the Phantom Warrants », la valeur du marché d'une action de classe C n'aurait pas été supérieure au prix d'exercice de 3,7456 euros. Dès lors, quand bien même le requérant aurait conservé le bénéfice des « Phantom Warrants » au-delà de la fin de la relation de travail, il n'aurait, en tout état de cause, pas été en mesure de les exercer à des conditions favorables, c'est-à-dire à des conditions susceptibles de dégager un bonus positif. Cet argument est avancé en particulier pour soutenir que PERSONNE1.) reste en défaut d'établir que les conditions d'une perte de chance indemnizable sont établies dans son chef en l'espèce.

La société SOCIETE1.) SA conteste également la demande en paiement de dommages et intérêts au titre d'un prétendu préjudice moral lié à une prétendue « attribution ratée » des « warrants ». Elle conteste avoir commis la moindre faute dans l'attribution des « Phantom Warrants » en rappelant qu'eu égard au caractère discrétionnaire du bonus, elle était en droit de l'assortir de conditions d'éligibilité. Elle est par ailleurs d'avis que le requérant reste également en défaut d'établir l'existence dans son chef du préjudice moral dont il réclame l'indemnisation.

IV. Les motifs de la décision

La requête ayant été introduite dans les formes prescrites par la loi, elle est recevable en la forme.

A. Les demandes de PERSONNE1.)

Le Tribunal constate en premier lieu que le contrat de travail (pièce 1 de Maître Stevenot) contient une disposition consacrée aux bonus qui stipule ce qui suit :

« 5. Bonus

5.1. An annual bonus may be allocated to the Employee, subject to the achievement of personal objectives and targets agreed upon between the Employee and the Company. In this respect a one-off interim performance review will be scheduled with the Employee for six months' post joining.

5.2. However, it is agreed between the Parties that any bonus or premium that would be allocated, if any, by the Company to the Employee remains discretionary. Any bonus or

premium paid, regardless of the frequency and amount, depends on the goodwill of the Company and gives no rights to the Employee for the future. »

Le dernier paragraphe reproduit ci-dessus constitue une clause de libéralité. Or, en présence d'une telle clause, la gratification demeure une libéralité quand bien même les conditions d'un usage constant seraient réunies. Il s'y ajoute que le caractère discrétionnaire des bonus alloués a été expressément rappelé dans chacun des deux courriers d'attribution d'avril 2021 et du premier semestre 2022.

C'est dès lors à bon droit que la société SOCIETE1.) SA fait plaider que ces bonus étaient purement discrétionnaires.

C'est encore à juste titre qu'elle soutient que l'employeur qui octroie un bonus discrétionnaire à un salarié est en droit d'assortir celui-ci de conditions d'éligibilité.

PERSONNE1.) soutient que le document intitulé « Terms and Conditions of the Phantom Warrants » ne lui aurait été communiqué ni en avril 2021 lors de l'attribution des 10.000 « warrants » à titre de bonus pour l'année 2020, ni en 2022 lors de l'attribution de 10.000 « warrants » à titre de bonus pour l'année 2021.

Force est de constater que face à ces constatations, la société SOCIETE1.) SA n'apporte pas la preuve de la remise au requérant de ce document. Son affirmation suivant laquelle il aurait été facilement accessible et consultable sur le « share drive » de la société reste par ailleurs à l'état de pure allégation.

Il n'en demeure pas moins que les deux courriers d'attribution des « warrants » ne se contentent pas de faire état de simples « warrants », sans autre indication. Au contraire, le courrier du 9 avril 2021 spécifie expressément que l'allocation des 10.000 warrants intervient dans le cadre du « 2020 Long Term Incentive Plan » (« an allocation of 10.000 warrants in the 2020 Long Term Incentive Plan (« LTIP ») at a strike price of 3.7456 euros ») tandis que la lettre émise au premier semestre de l'année 2022 fait état de 10.000 « Phantom Warrants ».

A l'instar de la société SOCIETE1.) SA, le Tribunal retient que le terme de « Phantom Warrants » ainsi que la précision suivant laquelle l'allocation intervient dans le cadre d'un « Long Term Incentive Plan » expriment clairement qu'il s'agit d'un instrument spécifique et que le requérant ne pouvait pas se méprendre sur le fait qu'il ne s'agissait pas de « warrants » au sens classique du terme.

En admettant dès lors qu'à l'époque de la réception de ces deux courriers, le requérant ait effectivement ignoré les conditions applicables aux « warrants in the 2020 Long Term Incentive Plan (« LTIP ») » respectivement aux « Phantom Warrants », il lui aurait été loisible d'interroger la société employeuse à ce sujet. Ce qu'il a d'ailleurs fait en novembre 2022.

En tout état de cause, face à l'existence d'indications claires permettant d'exclure que la société SOCIETE1.) SA ait eu l'intention, en avril 2021 et au premier semestre de l'année 2022, d'octroyer au requérant des « warrants » au sens classique du terme, la simple circonstance qu'elle aurait manqué d'observer la procédure d'attribution prévue dans le document « Terms and Conditions of the Phantom Warrants », ne saurait avoir eu pour effet de transformer l'instrument visé par les deux courriers en « warrants » au sens classique du terme.

En effet, pour aboutir à sa demande principale, le requérant ne se contente pas de réfuter l'opposabilité à son égard des conditions spécifiées dans le document « Terms and Conditions of the Phantom Warrants », mais il vient y substituer ses propres conditions qu'il déduit de diverses définitions proposées par des institutions totalement étrangères à la société défenderesse et à la relation de travail entre les parties.

Il y a dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande principale tendant en substance à se voir reconnaître un droit, illimité dans le temps, à souscrire pour un prix unitaire de 3,7456 euros à 20.000 actions de la société SOCIETE1.) SA dans le cadre de potentielles augmentations de capital à venir.

Dans la mesure où il n'est pas établi en cause que PERSONNE1.) aurait disposé à un moment donné d'un droit de souscrire à des actions de la société SOCIETE1.) SA à un prix unitaire de 3,7456 euros, le requérant ne saurait valablement soutenir avoir perdu, par la faute de la société SOCIETE1.) SA, la possibilité d'exercer ce droit. La demande tendant au paiement de dommages et intérêts du chef de la perte d'une chance doit dès lors également être déclarée non fondée.

Si la société SOCIETE1.) SA reste certes en défaut d'établir qu'elle s'est conformée à l'article 2.2 du document « Terms and Conditions of the Phantom Warrants » en notifiant au requérant une copie de celui-ci lors de l'allocation des « Phantom Warrants », il n'en demeure pas moins que le requérant reste en défaut d'expliquer en quoi consiste concrètement le préjudice moral qui en serait résulté dans son chef. Dans ce contexte, le Tribunal rappelle que dans la mesure où l'octroi d'un bonus et la détermination du montant de celui-ci étaient laissés à l'entière discrétion de la société défenderesse, l'argument selon lequel elle n'aurait finalement octroyé que « du vent » au requérant n'est pas pertinent dans ce contexte.

En tout état de cause, force est de constater que ni l'existence ni l'envergure d'un préjudice moral ne sont établies en l'espèce.

Il y a partant lieu de débouter également PERSONNE1.) de sa demande formulée dans un dernier ordre de subsidiarité.

B. Les demandes reconventionnelles de la société SOCIETE1.) SA

Il est de principe que l'exercice d'une action en justice dégénère en faute uniquement quand elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Dans la mesure où la société SOCIETE1.) SA reste en défaut de prouver qu'elle avait, à l'époque de l'attribution des « Phantom Warrants », remis au requérant une copie du document « Terms and Conditions of the Phantom Warrants », le Tribunal retient qu'il n'est pas établi en cause que PERSONNE1.) a agi avec l'une des intentions précitées. Il y a partant lieu de débouter la société SOCIETE1.) SA de sa demande reconventionnelle tendant au paiement de dommages et intérêts du chef de procédure abusive et vexatoire.

En revanche, il y a lieu de faire droit à sa demande reconventionnelle tendant au paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense. Le Tribunal dispose

d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 2.000 euros.

C. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge du requérant, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile, et de le débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la forme ;

déclare non fondées la demande principale et les demandes subsidiaires de PERSONNE1.) et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement de dommages et intérêts du chef de procédure abusive et vexatoire et en déboute ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 2.000 euros ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA la somme de 2.000 euros à titre d'indemnité de procédure ;

laisse les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.