Arrêt N° 80/18 - VIII - Travail

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du vingt et un juin deux mille dix-huit**

Numéro 44639 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Agnès ZAGO, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller ;
Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**A.)**, demeurant à L-(…),

**appelante** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN de Luxembourg du 3 mars 2017,

**comparant par la société à responsabilité limitée MOYSE BLESER**, établie et ayant son siège social à L-2680 Luxembourg, 10, rue de Vianden, représentée aux fins des présentes par **Maître François MOYSE**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**1) la société anonyme SOC1.)**, établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

**intimée** aux fins du prédit acte HOFFMANN,

**comparant par Maître René DIEDERICH**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,** représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

**intimé** aux fins du prédit acte HOFFMANN,

**comparant par Maître Georges PIERRET**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**LA COUR D'APPEL:**

**Les faits et la procédure**

A.) a été engagée par la société anonyme SOC1.) en qualité de responsable du service juridique (« head of legal ») suivant contrat de travail à durée indéterminée, signé le 13 octobre 2014 et prenant effet le 15 décembre 2014.

Dans le cadre de ses fonctions, elle avait repris un projet d'acquisition par la société SOC1.) d'un immeuble sis (…) à Luxembourg, acquisition qui devait se faire par l'intermédiaire de la société anonyme SOC2.). Le projet portait sur l'acquisition de cent pour cent des parts d'une société à responsabilité limitée SOC3.) N°4 Main building, détenue à cent pour cent par une société anonyme SOC4.) n°4 Sicav- FIS, qui elle détenait un immeuble dénommé «VV» à l'adresse précitée. Ledit projet était bloqué à cause d'un litige en justice pendant entre le propriétaire de l'immeuble et une société dénommée SOC5.) SA, titulaire d'une lettre d'intention pour l'acquisition de l'immeuble.

Les négociations en cours étaient couvertes par un accord de confidentialité (*non disclosure agreement*), valable pour deux ans, signé le 7 novembre 2013 entre la société SOC2.) et la société SOC1.).

Pour faire aboutir son projet, la société SOC1.) avait fait une proposition à la société SOC5.) d'abandonner ses prétentions en justice contre paiement d'une certaine somme d'argent.

Le 20 mars 2015, la proposition de la société SOC1.) à la société SOC5.) a été envoyée par erreur (par le CFO et membre de la direction autorisé de la Banque, B.)) à la société SOC2.) qui a découvert par ce biais la négociation parallèle menée avec SOC5.).

A la suite de cette découverte, la société SOC2.) a fait état de la possibilité d'en appeler à la responsabilité de la banque et de son mandataire, sur quoi la société SOC1.) a fait établir un document d'évaluation du risque (*legal risk assessment*) prenant spécialement en compte l'accord de confidentialité et les conséquences de son éventuelle violation.

A la suite de pourparlers entre les avocats des sociétés SOC1.) et SOC2.), les négociations relatives au projet immobilier ont été reprises et par un courriel du 3 septembre 2015, le mandataire de la société SOC2.) a communiqué à A.) un rapport d'évaluation de l'immeuble, dressé par une société dénommée SOC6.), le courriel contenant l'indication suivante : «*Bien entendu et malgré les violations constatées à ce jour du non disclosure agreement signé entre parties, ce document reste soumis à ce contrat de confidentialité».*

Par un courriel du 8 septembre 2015 portant l'objet « *privé et confidentiel* », A.) a communiqué le rapport SOC6.) à un dénommé C.), dirigeant de la société SOC5.), qu'elle connaissait de longue date.

Par un courriel du 13 septembre 2015, A.) a également envoyé le rapport SOC6.) à son adresse mail privée.

Par un courriel du 18 septembre 2015, une personne dénommée D.), ancien salarié de la société SOC2.) et actuel directeur de la société SOC5.), a transmis une offre de services de la société SOC7.) pour l'évaluation financière de l'immeuble à A.).

D.) a également utilisé le rapport d'évaluation SOC6.) dans le cadre d'une affaire de justice dans un litige de droit du travail l'opposant à la société SOC2.).

Par lettre recommandée du 23 octobre 2015, la société SOC1.) a licencié A.) moyennant le préavis légal de deux mois, se terminant le 31 décembre 2015. La salariée a été dispensée de travailler pendant le préavis.

Les motifs du licenciement, envoyés à la demande de la salariée par courrier recommandé du 1er décembre 2015, ont trait à la violation de l'accord de confidentialité et du code de conduite interne de la société SOC1.) par l'envoi volontaire à C.), dirigeant de la société SOC5.) d'un document confidentiel relatif au projet immobilier, en l'occurrence le rapport d'évaluation de l'immeuble de la société SOC6.). L'employeur fait grief à la salariée d'avoir transmis le rapport SOC6.) à une partie hautement concernée par son litige avec le propriétaire de l'immeuble et de l'avoir envoyé à son adresse mail privée, en violation de la « Email policy » de la banque, empêchant ainsi tout possible retraçage d'éventuelles transmissions ultérieures du document.

Cette faute aurait eu des répercussions négatives non seulement sur la réputation de la société SOC1.), mais encore sur la suite des négociations pour l'acquisition immobilière en cours en ce qu'elle dévoilerait dans le chef de la requérante, responsable du service juridique, une véritable absence de compréhension des règles de confidentialité, de sorte que la maintenir à son poste exposerait la société SOC1.) à un risque inadmissible.

Par requête du 29 mars 2016, A.) a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg la société anonyme SOC1.) afin de voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 23 octobre 2015 et afin de voir réparer son préjudice moral à concurrence d'un montant de 30.000,- EUR, son préjudice

matériel à concurrence d'un montant de 250.000,- EUR, réduit au montant de 111.710,18 EUR en vertu de son décompte actualisé, compte tenu des indemnités de chômage et d'aide au réemploi perçues et afin de se voir allouer un bonus pour l'année 2015 d'un montant de 42.000,- EUR .

A.) a encore réclamé une indemnité de procédure de 1.500.-EUR.

Par requête additionnelle du 27 septembre 2016, A.) a fait intervenir L'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dans la procédure aux fins de déclaration de jugement commun.

Par jugement du 23 janvier 2017, le tribunal du travail a joint les affaires introduites les 29 mars et 27 septembre 2016, a dit que le licenciement avec préavis du 23 octobre 2015 est régulier et il a rejeté toutes les demandes de A.), y compris celle tendant au paiement d'un bonus pour l'année 2015.

Le tribunal du travail a encore déclaré la demande de l'ÉTAT sans objet et condamné A.) aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit du 3 mars 2017, A.) a régulièrement relevé appel du jugement du 23 janvier 2017, notifié le 26 janvier 2017, et elle demande à voir déclarer le licenciement du 23 octobre 2015 abusif et à voir condamner la société SOC1.) à lui payer les sommes de 30.000,- EUR en réparation de son préjudice moral, de 252.000,- EUR en réparation de son préjudice matériel et de 42.000,- EUR d'avantages annoncés (bonus) lors de l'embauche dont le plan de pension et la subvention d'intérêt liée au prêt, soit le montant global de 324.000,- EUR ou toute somme même supérieure, ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.000,- EUR.

L'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi a, pour autant que de besoin, relevé appel incident et il demande la condamnation de la société SOC1.) au paiement des indemnités de chômage prestées à A.) au montant de 33.651,80 EUR pour le cas où l'appel de la salariée serait déclaré fondé avec les intérêts légaux suivant l'article 1153 du Code civil à compter de la date du dépôt de la requête introductive d'instance, sinon à partir des décaissements des indemnités de chômage, sinon à partir de la demande en justice.

La société SOC1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité des appels de A.) et de l'ÉTAT, demande à voir déclarer irrecevables toutes demandes nouvelles de la salariée et à voir confirmer le jugement entrepris.

En ordre subsidiaire, l'intimée offre de prouver par l'audition de 4 témoins les faits à la base du licenciement, en substance que la salariée connaissait le caractère confidentiel de toutes les opérations en relation avec le projet immobilier du (L-…), dont le rapport SOC6.) et qu'elle a violé tant les règles de confidentialité que le code de conduite de la banque.

***La régularité du licenciement***

*Arguments des parties*

A l'appui de son appel, A.) relate les responsabilités exercées au sein de la société SOC1.) et elle expose qu'à côté des tâches prévues par son contrat de travail, elle s'est vue attribuer des tâches additionnelles exécutées par la juriste à la plus grande satisfaction de la banque amenant les responsables de la banque à lui demander de devenir secrétaire du Conseil d'administration et des Comités de la banque avec les responsabilités y attachées. Elle conteste cependant avoir eu comme charge, tel que relaté dans la lettre de licenciement, d'évaluer les risques légaux de la banque et de proposer des solutions pour minimiser ces risques, mais ce serait un avocat qui aurait été chargé de faire une évaluation des risques à la suite de l'erreur commise par le Chief Financial Officer (CFO).

Quant au contexte du dossier du projet immobilier et du dossier SOC2.), A.) fait valoir qu'elle s'est impliquée très activement dans ce dossier immobilier.

La banque voulait acquérir les parts immobilières de l'immeuble (L-…), sans le procès dans lequel la société SOC5.), détentrice d'une lettre d'intention, avait attrait les sociétés SOC3.) et SOC4.). Pour faire aboutir ses démarches, parallèlement à son offre d'achat à la société SOC2.), la société SOC1.) avait fait une proposition à la société SOC5.) d'abandonner ses prétentions en justice contre paiement d'une certaine somme.

La société SOC2.) aurait, quant à elle, approché le dirigeant de SOC5.) sans qu'aucun accord n'ait pu être trouvé.

Ce serait alors B.), CFO et membre de la direction de la banque, qui aurait transmis le 20 mars 2015, soi-disant par erreur, à la société SOC2.) la proposition de la banque à la société SOC5.), de sorte que la société SOC2.) aurait été au courant des négociations parallèles menées par la banque.

Dans ce contexte, A.) se serait rendu compte qu'elle connaissait le dirigeant de la société SOC5.), C.), ancien avocat comme elle, et elle l'aurait contacté pour connaître les raisons du contentieux.

Quant au rapport d'évaluation, le Conseil d'administration de la banque aurait indiqué ne pas pouvoir se prononcer sans une évaluation de l'investissement envisagé et il aurait préconisé, de ce fait, de passer le dossier au comité d'investissement de SOC8.) afin d'en évaluer la rentabilité. Or, cette demande aurait eu comme conséquence de retarder les négociations avec la société SOC2.) et dans ce contexte l'appelante aurait reçu le rapport établi par la société SOC6.) pour le compte de la société SOC2.) et intitulé « *Broker Opinion of value 2 september 2015* ».

Comme aucune des personnes internes à la banque n'aurait compris ce que le conseil d'administration de la banque voulait en guise d'évaluation du projet immobilier en cause, elle aurait pris l'initiative de contacter C.) aux fins de voir ce qui pourrait être fait pour obtenir une évaluation du point de vue de l'investisseur, puisque C.) aurait déjà procédé à une telle évaluation en 2013

dans le cadre de la lettre d'intention. Or, C.) aurait expliqué à A.) que le rapport SOC6.) ne valait rien et qu'il ne répondait pas aux attentes d'informations que voulait un investisseur et il aurait indiqué à A.) une personne capable de procéder à une évaluation pour investisseur, en l'occurrence le dénommé D.).

Comme le CFO B.) n'aurait toujours pas compris ce que voulait l'investisseur, ce serait A.) qui se serait adressée à la société SOC9.) et à une autre société pour demander deux offres pour un rapport pertinent.

Les faits invoqués comme fondement du licenciement ne pourraient être retenus comme faute dans son chef, dès lors qu'elle n'aurait pas transmis le rapport SOC6.) à D.) et que C.) contesterait le lui avoir transmis, ce qui ressortirait clairement de son attestation testimoniale versée en cause.

En droit, A.) conteste toute violation du code de conduite de la banque ou de l'accord de confidentialité entre la banque et la société SOC2.). Le point 5 du Code de conduite, signé par A.), retiendrait que « *des informations confidentielles ou appartenant aux clients, à la banque ou autres actionnaires, qui ont été obtenues à l'occasion des relations de travail avec la banque, ne sauraient être utilisées pour un avantage personnel ou au profit de toutes tierces personnes* ». Or, le rapport litigieux n'aurait en aucune façon été utilisée par l'appelante à des fins personnelles ou dans l'intérêt d'un tiers. Le rapport en question n'aurait d'ailleurs contenu aucune donnée personnelle ou confidentielle et il n'aurait pas contenu d'informations sensibles. Enfin, le code de conduite ne prévoirait aucune sanction en cas de violation.

Quant à une éventuelle violation de l'accord de confidentialité, ce serait le CFO qui aurait violé ledit accord par l'envoi à la société SOC2.), de l'offre confidentielle de la banque à la société SOC5.), violation qui aurait été qualifiée laconiquement d'erreur de secrétariat. Le rapport SOC6.) ne constituerait pas un document confidentiel au sens de l'accord, dès lors qu'il ne contiendrait aucune information confidentielle. En outre, le litige à l'origine de l'accord de confidentialité n'aurait pas eu lieu entre SOC5.) et la société SOC2.), mais entre la société SOC5.) et le propriétaire de l'immeuble les sociétés SOC3.) et SOC4.).

La transmission par A.) du rapport SOC6.) à C.) et dans sa propre mailbox, n'aurait eu comme seul but de faire avancer le dossier du projet immobilier et d'aider à trouver une solution en vue de l'acquisition de l'immeuble.

A.) conteste encore toute violation de « *l'Email policy* » de la banque, dès lors qu'il n'existerait aucune interdiction de se transmettre des mails sur la boîte email privée, sauf que les systèmes de communication seraient destinées à des fins professionnelles.

L'appelante relève que la lettre de licenciement contient encore des motifs en partie inexacts quant aux responsabilités et tâches de la salariée, erreurs qu'il y aurait lieu de redresser.

Selon l'appelante aucune faute de nature à justifier la rupture des relations de travail ne saurait être retenue à sa charge.

En tout état de cause, les faits reprochés ne présenteraient aucun caractère de gravité au vu notamment des excellents services rendus par A.) et des circonstances de l'espèce, de sorte que le licenciement intervenu serait abusif.

Selon la société SOC1.), A.), en tant que chef du département juridique de la banque, devait couvrir tous les aspects juridiques en relation avec les activités de la banque, donc également de l'aspect juridique du projet immobilier de la «VV». Relatant les négociations relatives à ce projet immobilier, ainsi que la transmission, qualifiée de malencontreuse erreur à la société SOC2.) de la proposition de la banque à la société SOC5.) pour la faire sortir du litige avec le propriétaire de l'immeuble, la société SOC1.) relève qu'elle avait chargé Maître E.) d'établir un document interne d'évaluation du risque prenant spécialement en compte l'engagement de confidentialité et les risques et conséquences pour la banque en relation avec d'éventuelles indiscrétions.

Afin de permettre une décision éclairée de la part du conseil d'administration de la banque en rapport avec l'acquisition immobilière en cause, la société SOC2.) avait accepté de faire élaborer et de mettre à la disposition de la banque un rapport d'évaluation de l'immeuble, rapport exécuté par la société SOC6.). Le rapport en question aurait été mis à la disposition de la banque et des conseils respectifs des parties en cause (Me E. et Me F.) de l'étude (MM)).

Le rapport en question aurait également été transmis à A.) avec l'insistance quant au caractère confidentiel du document.

Le 21 octobre 2015, Maître E.) aurait informé A.), ainsi que la direction de la banque qu'un dénommé D.) aurait utilisé le rapport SOC6.) dans le cadre d'un litige entre la société SOC2.) et D.), ancien salarié de SOC2.).

A.) aurait confirmé au CFO qu'elle avait transmis le rapport SOC6.) à une tierce personne et suivant un rapport établi par le «Information Security Officer » de la banque, G.), il se serait avéré que A.) avait, à deux reprises, violé les règles de confidentialité et le code de conduite de la banque en envoyant le rapport SOC6.) à C.) avec la seule mention « privé et confidentiel » et en se l'envoyant également à son adresse mail privée.

Or, en sa qualité de chef du département juridique de la banque, A.) aurait été parfaitement au courant de ses obligations et des règles en vigueur en matière de confidentialité, règles qu'elle aurait par ailleurs signées et acceptées au moment de son embauche.

La société SOC1.) relève encore que A.) ne pouvait ignorer le caractère confidentiel du rapport SOC6.) au vu des circonstances qui ont entouré le projet immobilier et il ne lui aurait pas appartenu d'apprécier seule et sans consulter la direction de la banque du caractère anodin ou non du document en question.

Ce serait partant à bon droit que la juridiction de première instance aurait retenu que

*« Au vu de tous les éléments de l'espèce, le tribunal considère que même à admettre que la requérante ait agi dans l'unique intérêt de son employeur, dans le souci de faire avancer le dossier, la transmission volontaire du document expressément couvert par l'accord de confidentialité, tant à un tiers, de surcroît impliqué, qu'à elle-même, pour des raisons non autrement expliquées constitue une grave erreur d'appréciation dans le chef de la requérante, responsable du service juridique.*

*Cette faute est d'autant plus sérieuse que la requérante connaissait parfaitement la nature sensible du dossier.*

*A supposer même que ce n'était pas à cause de sa propre faute que le document est arrivé entre les mains de D.), les soupçons éveillés sur la probité de la société SOC1.) suite à la découverte de cette nouvelle violation et les répercussions attendues sur la relation d'affaires avec la société SOC2.) ont nécessairement fait perdre à l'employeur toute confiance en la requérante, qui, de surcroît, n'avait qu'une ancienneté inférieure à un an. »*

A.) aurait commis une grave erreur d'appréciation de nature à justifier un licenciement avec préavis.

*Appréciation de la Cour d'appel*

C'est d'abord à bon droit et par une motivation que la Cour d'appel fait sienne que le tribunal du travail a retenu que les motifs du licenciement avec préavis répondent aux critères de précision exigés par l'article L.124-5 (2) du Code du travail, précision qui n'est d'ailleurs plus contestée en instance d'appel.

Il est encore constant en cause que A.) a communiqué à C.), dirigeant de la société SOC5.), le rapport d'évaluation, dénommé rapport SOC6.), de l'immeuble que la banque entendait acquérir.

Il y a lieu d'observer que le contrat de travail du 13 octobre 2014 contenait une clause de confidentialité, l'article 7 du contrat, intitulé « Confidential Information », stipulant l'engagement du salarié de ne pas utiliser, divulguer ou communiquer tant au cours de son contrat de travail qu'après la résiliation ou l'expiration du contrat de travail, sans autorisation expresse de l'employeur directement ou indirectement toute information acquise auprès de l'employeur ou ses clients ou les sociétés associées et leurs clients relative à des secrets commerciaux ou industriels ou toute autre information confidentielle.

Le « Code of Conduct » de la société SOC1.), dont A.) ne conteste pas avoir eu connaissance, contient également une clause de confidentialité (article 5) interdisant aux salariés de révéler à toute personne travaillant en-dehors de la banque des informations clients confidentielles et l'interdiction d'utiliser des informations confidentielles ou des informations sur les propriétés des clients,

de la banque ou de toute partie prenante pour des avantages personnels ou pour le bénéfice de parties tierces.

Le document « Email policy » de la société SOC1.), signé par A.) le 15 décembre 2014, prévoit que le devoir de chaque salarié est de contribuer activement à la sécurité des données de la banque et des systèmes informatiques, à la protection de la réputation de la banque et de ses intérêts et de respecter les règles générales de confidentialité.

Enfin, il ressort clairement des éléments de la cause que le rapport SOC6.) était couvert par un accord de confidentialité conclu entre la société SOC1.) et la société SOC2.) à la date du 7 novembre 2013 et que le mandataire de la société SOC2.) avait rappelé, en transmettant le rapport SOC6.) à A.) à la date du 3 septembre 2015, que le rapport en question était couvert par l'accord de confidentialité du 7 novembre 2013.

Au vu des obligations auxquelles A.) s'était engagée et des circonstances pré-décrites, elle a commis une faute en envoyant le rapport SOC6.) à C.) et l'employeur était en droit de mettre fin à la relation de travail, en dépit du fait que la salariée avait travaillé à la satisfaction de l'employeur jusque-là, dès lors que ses agissements ont été de nature à ébranler la confiance en la salariée justifiant un licenciement avec préavis.

La Cour d'appel rejoint ainsi la juridiction de première instance en ce qu'elle a retenu que, même à admettre que A.) ait agi dans le souci de faire avancer le dossier, la transmission volontaire, sans consulter un membre de la direction ou le Conseil d'administration de la banque, du rapport d'évaluation SOC6.) tant à un tiers impliqué en tant que dirigeant de la société SOC5.), qu'à elle-même, constitue une grave erreur d'appréciation dans son chef en tant que responsable du service juridique, qui ne pouvait ignorer le caractère sensible du dossier et qui devait faire preuve de prudence eu égard aux précédents de l'affaire et n'ayant qu'une ancienneté d'un an.

Les arguments de A.), tirés de ce que son cahier de charges ne contenait pas la gestion de dossier de nature immobilière ou de ce que C.) était lui-même tenu par le secret professionnel ne sont pas de nature à enlever le caractère fautif de ses agissements au vu de ses engagements en matière de confidentialité. En acceptant les tâches lui confiées, elle ne pouvait ignorer ni les dispositions de son contrat de travail et du Code de conduite, ni l'accord de confidentialité dont elle avait connaissance et le fait d'un secret professionnel incombant à une tierce personne ne lui permettait pas de transgresser sa propre obligation de confidentialité.

De même, ni le fait de la transmission d'un autre document couvert par l'accord de confidentialité par le CFO à la société SOC5.), ni le fait que le mandataire de la société SOC2.) a, dans son courriel du 21 octobre 2015, mis en cause le mandataire de la société SOC1.), ni le fait invoqué de l'absence d'intérêt invoquée du rapport SOC6.) ne sauraient atténuer la faute commise par A.). Contrairement aux développements du mandataire de A.) selon lesquels la transmission litigieuse du rapport d'évaluation ne justifiait pas un licenciement

et n'aurait pas fait de torts à la banque, les agissements de la salariée ont nécessairement eu des répercussions sur la réputation de la société SOC1.) et sur la relation d'affaires avec la société SOC2.) à la suite à la découverte d'une violation répétée de l'accord de confidentialité, étant donné encore que la violation en question a également eu des répercussions judiciaires pour la société SOC2.) dans le cadre du procès l'opposant à son ancien salarié D.).

Il suit de ce qui précède que c'est à bon droit que le tribunal a déclaré régulier le licenciement avec préavis du 23 octobre 2015, sans qu'il soit nécessaire de faire droit aux offres de preuve formulées de part et d'autre.

***Les avantages et dommages et intérêts***

A.) fait valoir qu'elle était, au vu des tâches lui confiées, en droit de recevoir un bonus de performance et qu'elle devait recevoir une rémunération additionnelle brute de 24.000,- EUR lors du Comité de Nomination et Rémunération en raison de ses fonctions en tant que secrétaire du Conseil d'administration.

Elle soutient encore avoir négocié début octobre 2014 la reprise des avantages qu'elle avait auprès de son ancien employeur, la Société Européenne de Banque, à savoir un plan de pension d'intérêts et une voiture de fonction. La société SOC1.) lui aurait attribué la reprise de son assurance complémentaire auprès de la CMCM, mais malgré ses promesses elle aurait refusé de lui accorder les avantages négociés et le bonus.

Ce serait à tort que la banque refuserait de faire bénéficier la salariée des avantages négociés lors de l'entretien d'embauche, à savoir un plan de pension, une subvention d'intérêts et une voiture de fonction.

Enfin, la salariée aurait subi des graves préjudices, tant matériel que moral, en raison du licenciement abusif, préjudices qu'il y aurait lieu de réparer par l'allocation à la salariée des montants réclamés en première instance et détaillés ci-dessus.

L'employeur conteste tant le bonus que les avantages allégués, ainsi que tout dommage dans le chef de A.).

Au vu du caractère régulier du licenciement, la demande de A.) en réparation de ses préjudices matériel et moral sont à rejeter.

Quant au bonus réclamé, si A.) fait grief à la banque de ne pas lui avoir communiqué en début d'année sa stratégie afin qu'elle puisse établir ses indicateurs clés de performance (KPI) et qu'elle s'est basée sur les KPI du département juridique par l'actionnaire SOC8.) pour communiquer ses KPI pour l'année 2015 au département des ressources humaines de la banque, elle reste en défaut d'établir tant une obligation légale ou contractuelle de la banque de payer le bonus réclamé qu'un accord de la part de l'employeur pour un bonus pour l'année 2015.

Quant aux avantages que A.) aurait convenus avec la banque, la salariée ne produit également aucune pièce de nature à établir un quelconque accord de la société SOC1.) à cet égard.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est encore à confirmer en ce qu'il a débouté A.) de toutes ses demandes.

***Le recours de l'ÉTAT***

Au vu du caractère régulier du licenciement intervenu, la demande de l'ÉTAT est sans objet et son appel incident est à rejeter.

***Les indemnités de procédure***

A.) demande une indemnité de procédure de 3.000,- EUR.

Au vu de l'issue du litige, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour la première instance et sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

**PAR CES MOTIFS:**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état ;

reçoit les appels principal et incident ;

les dit non fondés ;

confirme le jugement entrepris ;

déboute A.) de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître René DIEDERICH et de Maître Georges PIERRET, avocats constitués, sur leurs affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.