

Arrêt N° 102/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six octobre deux mille dix-sept.

Numéro 43945 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L(...),

appellant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Tessy SIEDLER de Luxembourg du 28 juillet 2016,

comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société anonyme S1 S.A., anciennement la société S2 S.A., établie et ayant son siège social à L(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, succursale de la société mère S1 S.A., société de droit portugais, anciennement la société S2 S.A., établie et ayant son siège social à P(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit SIEDLER,

comparant par Maître Audrey BERTOLOTTI, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 juillet 2017.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée le 23 mars 2015 au greffe du tribunal du travail de Luxembourg, A a fait convoquer la société anonyme de droit portugais, S1 S.A., anciennement la société S2, exploitant au LUXEMBOURG une succursale sous la dénomination S1, anciennement S2 S.A., pour voir constater son licenciement oral en date du 13 février 2015 et pour partant le déclarer abusif, sinon pour requalifier la résiliation survenue en licenciement abusif, sinon voir dire fondée et justifiée la résiliation du contrat de travail intervenue en date du 26 février 2015 avec effet immédiat.

Le requérant réclama les montants plus amplement repris dans la prédite requête.

A fit exposer à l'appui de sa demande qu'il était au service de la société de droit portugais S2 S.A. depuis le 17 juin 2002 en qualité de « *Gestor de Private Banking* ».

Dans le cadre de la création d'une succursale au Grand-Duché de Luxembourg, les parties ont signé le 30 avril 2011, avec effet au 1er avril 2011, un contrat de commission de services d'une durée de trois ans pour la fonction de directeur-adjoint de la succursale luxembourgeoise de la S.A. S2.

Ce contrat de commission de services réglait non seulement la situation du requérant pendant son détachement, mais encore après son expiration, en prévoyant en ses articles 17 et 18 une garantie du requérant à son poste initial et le retour au salaire initialement prévu en tenant compte des augmentations salariales entretemps échues.

L'article 19 dudit contrat réglait encore la prise en charge des frais pour le retour du requérant au Portugal.

Le 1^{er} janvier 2012, les parties ont signé un contrat de travail à durée indéterminée de droit luxembourgeois en reprenant les modalités financières et avantages prévus dans le contrat de commission de services (fonction, salaire, prise en charge du loyer et des frais de scolarisation).

Le contrat de commission de services a été renouvelé en date du 30 septembre 2013 pour la période allant du 31 mars 2014 au 30 septembre 2014 et en date du 3 juin 2014 pour la période allant du 30 septembre 2014 au 30 septembre 2015.

En août 2014, la société S2 S.A. est tombée en faillite et certains de ses actifs ont été repris par la société S1 SA.

Le 12 novembre 2014, la société défenderesse a résilié le contrat de commission de services avant terme en respectant le préavis de 90 jours et en enjoignant au requérant de se présenter le 13 février 2015 au siège de la société à LISBONNE.

Le 21 novembre 2014, la société défenderesse a soumis au requérant un projet de résiliation d'un commun accord du contrat de travail luxembourgeois du 1er janvier 2012, prévoyant sa résiliation avec effet au 12 février 2015.

Suivant acte notarié du 16 décembre 2014, le requérant, qui occupait également des fonctions au sein de la succursale découlant d'un mandat social, alors qu'il a été nommé représentant légal de la succursale par une décision du 26 juillet 2011 du conseil d'administration de S2 SA, s'est vu retirer tous les pouvoirs de représentation, de signature et de fondé de pouvoir de la Banque.

Le 31 décembre 2014, les parties ont signé un avenant au contrat de travail du 1er janvier 2012, confirmant le maintien des contrats en cours par la société S1 SA.

Le 13 février 2015, le requérant ne s'est pas présenté à LISBONNE, mais au siège de la succursale au Luxembourg, où il s'est vu refuser l'accès.

Par courrier recommandé du 27 février 2015, le requérant a notifié à la société défenderesse la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail en raison de la faute grave de l'employeur.

Pour le salarié, par la conclusion du contrat de travail luxembourgeois, le contrat portugais a été remplacé et le contrat luxembourgeois ne s'est ni terminé régulièrement ni conformément à la loi.

Par un jugement rendu contradictoirement en date du 10 juin 2016, le tribunal du travail a :

- constaté que le détachement d'A à la succursale luxembourgeoise de la S1 S.A. a pris régulièrement fin le 12 février 2015;
- déclaré non fondées les demandes d'A en indemnisation de préjudices matériel et moral en relation avec la résiliation du contrat de travail de droit luxembourgeois;
- déclaré non fondées les demandes d'A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en paiement d'une indemnité de départ ;

- constaté que la demande reconventionnelle de la société anonyme de droit portugais S1 S.A., présentée à titre subsidiaire est sans objet;
- déclaré non fondée la demande d'A en paiement d'une indemnité de procédure ;
- déclaré non fondée la demande de la société anonyme de droit portugais, S1, exploitant au Luxembourg une succursale sous la dénomination S1, en paiement d'une indemnité de procédure ;
- condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a qualifié le contrat de travail initial du salarié signé entre parties le 30 avril 2011 de détachement, décidé que les parties n'ont pas entendu remplacer le contrat de travail portugais, que le contrat de travail luxembourgeois était intimement lié au contrat de détachement, que le contrat de détachement a régulièrement pris fin et que le contrat luxembourgeois a pris fin en même temps que le détachement du salarié au Luxembourg, de sorte que les demandes du salarié sont non fondées.

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 28 juillet 2016.

L'appelant demande à la Cour :

- principalement, à voir déclarer nul le jugement rendu en date du 10 juin 2016 pour non-respect des prescriptions des dispositions de l'article 65 du NCPC,
- subsidiairement, à réformer le jugement du 10 juin 2016, par conséquent, voir constater que le contrat de travail du 1^{er} avril 2011 a implicitement, mais nécessairement été résilié par les parties par la contraction d'un contrat de travail à durée indéterminée subséquent en date du 1^{er} janvier 2012,
- plus subsidiairement, voir constater que le contrat de travail du 1^{er} avril 2011 était exécutoirement inconciliable par la contraction d'un contrat de travail à durée indéterminée subséquent en date du 1^{er} janvier 2012,
- en toute hypothèse, voir constater le licenciement oral survenu en date du 13 février 2015, partant, voir dire abusif sinon irrégulier le licenciement oral du 13 février 2015 ainsi prononcé,
- encore plus subsidiairement, requalifier la résiliation survenue en licenciement abusif, sinon voir dire justifiée et fondée la résiliation du contrat de travail intervenue en date du 26 février 2015 avec effet immédiat,
- par conséquent et en toute hypothèse, condamner la partie appelante préqualifiée à verser à la partie requérante du chef des causes sus-énoncées le montant de 558.339,87 € + p.m. sous réserve de tout autre montant à déterminer en cours d'instance par voie d'expertise ou de consultation avec les intérêts légaux à partir de la présente demande jusqu'à solde,

- en dernier ordre de subsidiarité, il demande acte qu'il entend rapporter la preuve de certains faits qu'il invoque à l'appui de sa demande par l'audition de témoins et notamment les faits suivants :

« attendu qu'en date du 13 février 2015 à 8.45 heures, le requérant s'est rendu à son poste de travail habituel sis à L-(...), siège de son employeur, la société S1 S.A.-Succursale Luxembourg, aux fins de s'exécuter de ses obligations professionnelles habituelles en sa qualité de Directeur général-adjoint.

Que cependant, l'employeur en la personne de M. B, directeur de la banque S1 S.A.-Succursale Luxembourg, en présence de Maître C, a enjoint le requérant de quitter immédiatement les lieux de son travail en soutenant que son contrat de travail était résilié et qu'il n'était donc plus salarié de la banque.

Que dans la suite, le requérant n'a eu d'autre choix que de quitter les lieux de son travail. »

Il prétend à l'appui de sa demande en annulation du jugement de première instance qu'il n'a jamais été discuté par les parties d'un quelconque contrat de détachement dans son chef, de sorte que le tribunal du travail a violé l'article 65 du NCPC en soulevant d'office un moyen de droit sans avoir au préalable invité l'appelant à présenter ses observations, sans respecter le principe du contradictoire.

Au fond, il maintient les mêmes arguments qu'en première instance.

L'intimée soulève in limine litis l'irrecevabilité de l'acte d'appel en raison de son libellé obscur dans la mesure où il ne lui permettrait pas de définir clairement quels sont les faits constituant la base de l'action de l'appelant dans le cadre de la procédure d'appel.

Elle s'oppose ensuite à l'annulation du jugement de première instance soutenant que le moyen tiré de l'existence d'un contrat de détachement a bel et bien été discuté entre les parties en première instance.

Au fond, elle conclut à la confirmation du jugement et conteste les montants réclamés par le salarié dans ses principes et montants et formule à nouveau sa demande reconventionnelle tendant au remboursement des avantages indûment perçus par le salarié, soit un montant de 152.000 euros.

L'appelant soutient que son assignation se réfère à la requête introductive d'instance et au jugement a quo, de sorte qu'elle suffit aux exigences de l'article 154 du NCPC et que la partie adverse a parfaitement été en mesure de déterminer les moyens et arguments lui permettant de préparer utilement sa défense sur les points litigieux.

Les parties discutent encore de la qualification à donner à leur relation de travail, de l'existence d'un contrat de détachement et de ses conséquences sur la présente affaire.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

- **Le libellé obscur** :

Se prévalant de l'article 586 du NCPC, l'intimée soulève in limine litis la nullité de l'acte d'appel du 28 juillet 2016 en raison de son libellé obscur.

Elle fait valoir que ladite assignation se contente concernant les faits de l'affaire, de renvoyer au jugement dont appel, de sorte qu'un tel renvoi ne répond pas aux obligations de motivation posées par l'article 586 du NCPC et ne lui permettrait pas de définir clairement quels sont les faits constituant la base de l'action de l'appelant; qu'en faisant l'économie d'une introduction factuelle, alors que l'affaire repose essentiellement sur des éléments factuels, l'appelant dénaturerait l'instance d'appel, ce d'autant plus que les moyens contenus dans l'acte d'appel seraient confus et incohérents.

En vertu des articles 585 et 154 du NCPC, l'acte d'appel doit contenir, à peine de nullité, l'objet de la demande et un exposé sommaire des moyens.

L'article 586 du NCPC ajoute que les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions des parties « *et les moyens sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée* ».

Le degré de précision dans la rédaction de l'acte d'appel doit en effet permettre à l'intimé d'aborder l'instance d'appel en connaissance de cause.

Dans la mesure où l'appelant ne s'est pas contenté de renvoyer à la relation factuelle présentée en première instance, mais a présenté ses moyens d'appel, tels que la nullité du jugement de première instance, en raison de la violation du principe du contradictoire, la qualification erronée par le tribunal du travail du contrat de travail en détachement, l'existence et la régularité d'un licenciement en se basant sur les faits et les pièces du dossier, la formulation de l'acte d'appel a permis à l'intimée d'organiser convenablement sa défense et n'a pas porté atteinte à ses intérêts.

Il suit des considérations qui précèdent que l'acte d'appel n'est pas à sanctionner par la nullité.

- **Le principe du contradictoire entraînant l'annulation du jugement de première instance.**

D'après l'appelant et contrairement aux énonciations du jugement a quo, il n'a jamais été discuté par les parties d'un quelconque contrat de détachement dans son chef. Les juges de première instance auraient qualifié le contrat liant les parties de détachement, sans observer les prescriptions visées à l'article 65 du NCPC.

Il conclut dès lors à la nullité du jugement entrepris dans la mesure où les juges ont fondé leur décision sur un moyen de droit qu'ils ont relevé d'office sans, au préalable, inviter l'appelant à présenter ses observations.

Pour l'intimé le débat de première instance a respecté le principe du contradictoire.

Il expose que la qualification du contrat de services était dès le début au cœur du litige, ce qui résulte des conclusions écrites versées par les deux parties en première instance, de sorte qu'en vertu de l'article 63 alinéa 2 du NCPC le juge était en droit de donner ou de restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux, sans s'arrêter à la dénomination que les parties auraient proposée.

Si d'une part le juge doit donner aux faits et actes lui soumis leur qualification exacte, il a cependant d'autre part et aux termes de l'article 65 du NCPC, l'obligation en toutes circonstances de faire observer et d'observer lui-même le principe de la contradiction. Il ne peut retenir dans sa décision les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement.

Ce principe vise l'hypothèse où, comme en l'espèce, les parties sont présentes ou représentées lors des débats.

Le principe du contradictoire s'est imposé en tant que principe général pour la CEDH dans son article 6 qui, certes, ne consacre pas expressément ledit principe, mais qui se réfère à la notion de procès équitable, qui implique l'égalité des armes, laquelle passe nécessairement par la contradiction.

La notion de procès équitable comprend partant aussi le droit à un procès contradictoire, qui implique les droits des parties de faire connaître les éléments qui sont nécessaires au succès de leurs prétentions, mais aussi de prendre connaissance et de discuter toute pièce ou observation présentée au juge en vue d'influencer sa décision et de la discuter (Droits de l'Homme, J.F.RENUCCI, LGDJ, 2^e éd., page 534, et jurisprudences y citées).

Par ailleurs et aux termes de l'article 56 du NCPC, le juge ne peut fonder sa décision sur des faits qui ne sont pas dans les débats.

Il s'en suit que si les parties invoquent des moyens ou documents, elles doivent pouvoir en débattre contradictoirement, le cas échéant, le juge devra inviter les parties à présenter leurs observations et leurs pièces, de manière à faire respecter le principe du contradictoire.

La violation de ces principes entraîne la nullité de la décision.

En l'espèce, il résulte des conclusions écrites versées en première instance par Maître Karim SOREL, que la problématique du détachement a été analysée par lui dès lors qu'il discute à la page 5 et s. desdites conclusions point 2) quant à la résiliation du contrat de travail du 1^{er} janvier 2012, par référence à un jugement rendu par le tribunal du travail le 18 décembre 2013 no. du rôle 4889/13 dans une affaire de détachement, jugement qui d'après lui n'était pas transposable au cas d'espèce, de l'éventualité respectivement de l'inexistence d'un contrat de détachement.

Les conclusions de Maître Audrey BERTOLOTTI mettent aussi en exergue les conditions du détachement du salarié et renvoient également au jugement précité du tribunal du travail pour en conclure à l'existence en l'espèce d'un détachement.

Il n'y a partant pas lieu d'annuler le jugement déféré.

Pour une meilleure compréhension des moyens juridiques développés au fond, la Cour renvoie à ce stade à la relation des faits et circonstances faite par elle antérieurement.

La Cour entend encore relever que les parties analysent la présente affaire constamment au regard d'un jugement rendu par le tribunal du travail le 18 décembre 2013 no. du rôle 4889/13 pour en cristalliser les similitudes et les différences par rapport à l'affaire dont la Cour est actuellement saisie.

Or, les faits à la base du prédit jugement, s'ils semblent similaires sur certains points, ils n'en sont pas pour autant identiques, de sorte que la Cour n'en tiendra pas compte pour asseoir sa propre décision.

- **Moyens de l'appelant**

1) **La qualification des relations de travail entre parties :**

A la différence de la société S1, l'appelant conteste avoir été lié à elle par un contrat de détachement.

Les parties étant contraires sur la qualification à donner à leur contrat de travail, la Cour est amenée, sur base des éléments du dossier, à donner au contrat sa véritable qualification.

D'après l'article L.141-1 du code du travail :

« (1) Les dispositions du paragraphe 1er de l'article L. 010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, sont applicables aux entreprises qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des salariés sur le territoire du Grand-Duché, à l'exception des entreprises de la marine marchande maritime.

L'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie prévue au point 2. du paragraphe (1) de l'article L. 010-1 s'applique, pour les salariés détachés, uniquement par rapport au salaire social minimum légal ou par rapport aux taux de salaires minima applicables dans le secteur, la branche et/ou la profession par application d'une convention collective déclarée d'obligation générale.

(2) On entend notamment par détachement au sens du paragraphe (1) qui précède, les opérations suivantes effectuées par les entreprises concernées, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le salarié pendant la période de détachement:

1. le détachement d'un salarié, même pour une durée courte ou prédéterminée, pour le compte et sous la direction des entreprises, telles que visées au paragraphe (1) du présent article, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services établi ou exerçant son activité au Luxembourg;

2. le détachement, même pour une durée courte ou prédéterminée, d'un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi;

3. le détachement, sans préjudice de l'application du titre III du présent livre, par une entreprise de travail intérimaire, ou dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre, d'un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, et ce même pour une durée courte ou prédéterminée.

(Loi du 11 avril 2010)

Les détachements visés aux points 1. à 3. qui précèdent doivent avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestations de services portant sur un objet ou une

activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat.

(3) On entend par salarié détaché, tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, pendant la durée limitée déterminée par l'exécution de la prestation de services précise pour laquelle le contrat de prestations de services au sens du paragraphe (1), et du paragraphe (2) a été conclu.

La durée limitée s'apprécie en fonction de la durée, de la fréquence, de la périodicité et de la continuité de la prestation de services ainsi qu'en relation avec la nature de l'activité qui fait l'objet du détachement. ».

Si depuis la modification de la loi sur le détachement intervenue en novembre 2010 la conclusion d'un contrat local n'est plus nécessaire, les parties restent cependant libres, comme elles l'ont fait en l'espèce, d'en conclure un aux fins de concrétiser d'un point de vue administratif le détachement.

La seule condition pour qu'il y ait détachement est le maintien du contrat d'origine, ainsi que du lien de subordination avec l'employeur d'origine, bien que le salarié doive exécuter momentanément sa prestation de travail à l'étranger ; de ce fait, le salarié devra se plier au pouvoir de direction de l'entreprise d'accueil, notamment en ce qui concerne la réglementation intérieure de cette dernière, l'hygiène et la sécurité, mais également l'ordre public local, de sorte que le contrat local qui peut être conclu sans être légalement nécessaire, le sera pour des raisons administratives. Dans la pratique, le plus souvent, il est d'usage de concrétiser le détachement par un simple avenant au contrat de travail principal d'origine, voire une simple lettre de détachement.

Dans le contexte très précis de la création par S1 SA d'une succursale à Luxembourg pour y marquer sa présence et dès lors que le contrat de services signés entre parties au Portugal le 30 avril 2011 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2011 prévoyait :

- l'envoi temporaire du salarié, soit pour une durée renouvelable de 3 ans au Luxembourg
- la garantie pour le salarié de revenir au Portugal, ainsi que sa réintégration à l'expiration du contrat de services à son poste initial au Portugal (article 17)
- un budget de 8.000 euros pour le rapatriement au Portugal des objets personnels du salarié à la fin du contrat (article 19).

Il ne fait aucun doute que le prédit contrat constituait un contrat de détachement au sens de la loi du 20 décembre 2012 portant transposition de la directive 967717CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre

1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services telle qu'elle a été modifiée par une loi du 11 novembre 2010 et dès lors de l'article L-141-1 du code du travail, ce d'autant plus que le contrat d'origine et le lien de subordination avec l'employeur d'origine ont, comme il sera expliqué ultérieurement, été maintenu.

2) Le maintien du contrat d'origine :

L'appelant soutient ensuite que par la signature du second contrat de travail à durée indéterminée en date du 1^{er} janvier 2012, les parties ont implicitement, mais nécessairement mis fin à l'existence du contrat de travail signé par les mêmes parties en date du 1^{er} avril 2011, ce qui est contesté par l'intimée.

Cette dernière est d'avis que suite à la signature du contrat de travail à Luxembourg avec la succursale de la société S1, deux contrats régissaient les relations entre parties, le contrat local luxembourgeois ayant fixé uniquement les modalités d'exercice du détachement au Luxembourg en lui allouant :

- une bonification de 8.000 euros pour déménagement,
- un paiement d'un loyer de 3.000 euros par mois,
- une voiture de fonctions,
- 52.000 euros par an pour la scolarisation des trois enfants de l'employé au sein de l'« International School » ou une école équivalente,
- une assurance complémentaire de santé,
- une assurance vie à hauteur de 250.000 euros en cas de décès ou invalidité permanente,
- une assurance contre les accidents du travail,
- deux voyages par an en avion pour l'employé et sa famille pour retourner au Portugal,
- une compensation de 8.000 euros pour le déménagement des effets personnels à la fin du contrat de services.

Il échet dans un premier temps de relever que si le contrat de travail local ne fait aucune référence au contrat d'origine, il ne l'exclut pas non plus, de sorte que la renonciation au contrat d'origine par les parties telle qu'elle est avancée par le salarié, renonciation qui ne se présume pas, mais se prouve, laisse d'être établie.

Au contraire, le détachement ou mise à disposition internationale conduit à une dualité de contrats de travail. Le contrat de travail d'origine du salarié n'est pas rompu, il est maintenu avec toutefois une particularité, celle de sa mise en sommeil le temps de la mission à l'étranger ou plus juridiquement celle de sa suspension. Le contrat initial est suspendu afin que puisse vivre le contrat local conclu avec la filiale étrangère, et qui régit les conditions de travail à l'étranger.

Il s'agit donc bien de deux contrats de travail distincts, le contrat d'origine et l'avenant ou le contrat concrétisant le détachement qui coexistent, l'un étant suspendu et l'autre exécuté jusqu'à la fin du détachement temporaire.

Cette hypothèse est confirmée en l'espèce par l'attitude même du salarié qui a, pendant toute la durée de son détachement et même après la conclusion du contrat local censé, d'après lui, remplacer le premier, continué à signer les avenants lui soumis par son employeur d'origine aux fins de renouvellement de la période de détachement, respectivement de modification du délai prévu pour la signification de la fin du détachement ; de même et suite au courrier de son employeur d'origine mettant fin au détachement il a encore coopéré avec ce dernier pour organiser les modalités de son retour au Portugal.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est à tort que le salarié prétend que par la contraction du contrat luxembourgeois le premier contrat a disparu.

3) La fin du contrat de détachement :

L'appelant soutient enfin avoir fait l'objet d'un licenciement abusif.

L'appelant soutient que l'employeur l'a, en date du 13 février 2015, informé oralement de la rupture de leur relation de travail avec effet immédiat.

Il fait valoir que le contrat de travail du 1^{er} janvier 2012 n'avait pas été résilié à la date du 13 février 2015 puisque par un addendum du 31 décembre 2014 au contrat du 1^{er} janvier 2012, il a été informé que son nouvel employeur à la date du 31 décembre 2014 demeurait S1 SA - Succursale de Luxembourg, en lieu et place de S2 SA - succursale Luxembourg et du maintien de tous les droits et obligations découlant des contrats de travail en vigueur pour en déduire que l'effectivité du contrat de travail du 1^{er} janvier 2012 a été confirmée.

Il soutient partant avoir été parfaitement fondé à se présenter, le 13 février 2015, à son lieu de travail sis à Luxembourg, dont l'accès lui fut cependant refusé, de sorte que par cette attitude l'employeur a procédé oralement avec effet immédiat et de façon abusive à son licenciement.

Il échec dans un premier temps de relever que la lecture que A fait de l'addendum du 31 décembre 2014 est erronée ; l'addendum litigieux doit être replacé et lu dans le contexte de la faillite de S2 SA, faillite qui aurait normalement signifié la fin de plein droit de tous les contrats de travail de ses salariés. Or, par cet addendum le nouvel employeur signifiait uniquement que les contrats ne se terminaient pas de plein droit, mais étaient repris pas S1 SA, sans toutefois remettre en cause la

décision du 12 novembre 2014 de mettre un terme au détachement dès lors au contrat de travail à durée indéterminée luxembourgeois de A.

Finalement, par son courrier du 12 novembre 2014, l'employeur a officiellement informé le salarié de la cessation du détachement en qualité de directeur adjoint de la succursale de Luxembourg avec effet au 12 février 2015, donc en respectant le délai de préavis de 90 jours, prévu au contrat de détachement et il l'a encore invité à se présenter le 13 février 2015 au siège de la société S1 à Lisbonne afin de réintégrer son poste de travail.

Compte tenu des développements faits ci-avant sur la dualité des contrats de travail dans l'hypothèse d'un détachement avéré comme en l'espèce, c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que le contrat de travail établi à Luxembourg a pris fin en même temps que le détachement du requérant au Luxembourg, de sorte que le salarié ne pouvait pas prétendre que son contrat de travail au Luxembourg a perduré au-delà du 12 février 2015.

C'est encore à bon escient que le tribunal du travail en a conclu que le refus d'accès du requérant à son lieu de travail auprès de la succursale en date du 13 février 2015 était légitime, dès lors que la relation de travail au Luxembourg avait pris fin et que ce refus d'accès ne pouvait partant pas constituer un licenciement oral abusif engendrant des indemnités de rupture pour le salarié.

Il suit finalement de l'ensemble de ces considérations que les moyens présentés par le salarié et tirés de la résiliation par lui de son contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur en date du 27 février 2015, de la résiliation d'un commun accord soumise au salarié par l'employeur en date du 21 novembre 2014, de la modification substantielle par l'employeur de ses conditions de travail ne portent plus à conséquence et sont à rejeter pour ne pas être fondés.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré l'ensemble des demandes du salarié non fondées.

La demande reconventionnelle réitérée par l'employeur en instance d'appel, mais seulement à titre subsidiaire au cas où la Cour devait suivre le raisonnement du salarié, est redondante au vu de la décision de confirmation à intervenir.

L'appelant réclame par réformation, une indemnité de procédure d 3.500 euros pour la première instance ainsi qu'une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

L'intimée réclame également pour la première instance, par réformation, une indemnité de procédure de 5.000 euros et une indemnité de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

Par adoption des motifs du tribunal du travail le jugement est à confirmer en ce qu'il a rejeté les demandes afférentes des parties basées sur l'article 240 du NCPC.

Les demandes des parties pour l'instance d'appel sont encore à rejeter faute d'avoir établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS :

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

dit que l'appel est recevable,

dit qu'il n'y a pas lieu d'annuler le jugement de première instance,

dit l'appel non fondé,

partant :

confirme le jugement entrepris,

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Audrey BERTOLOTTI qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.