

**Arrêt N° 70/21 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du huit juillet deux mille vingt-et-un.**

Numéro CAL-2020-00146 du rôle

Composition:

Carole KERSCHEN, premier conseiller, président,  
Paul VOUEL, conseiller,  
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**la société anonyme SOC 1) & CIE (EUROPE) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 12 décembre 2019,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**A**, demeurant à F-(...),

intimé aux fins du susdit exploit LISÉ,

appelant par incident,

comparant par Maître Dominique FARYS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 18 mai 2021.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 13 décembre 2018, A a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC 1) & CIE (EUROPE) (ci-après la société SOC 1)), devant le tribunal du travail pour l'y voir condamner à lui payer les montants suivants :

- |  |                |
|--|----------------|
| - indemnité compensatoire de préavis           | 52.530 euros   |
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel | 50.000 euros   |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral    | 15.000 euros   |
| - indemnité suivant avenant du 14.01.2015      | 124.000 euros. |

Les montants redus du chef de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité prévue par l'avenant seraient à augmenter des intérêts légaux à partir du 5 novembre 2018, sinon à partir de la demande en justice. Les dommages et intérêts seraient à majorer des intérêts légaux à partir du dépôt de la requête.

Le requérant conclut encore à l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries, le requérant a renoncé à sa demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel.

A l'appui de sa demande, A fit valoir qu'il aurait été au service de la société SOC 1) depuis le 15 janvier 2015, avec une ancienneté reconnue avec effet rétroactif jusqu'au 25 février 2008.

Après la convocation du 21 août 2018 à un entretien préalable au licenciement qui se serait tenu le 28 août 2018, il aurait été licencié le 29 août 2018 avec un préavis de 6 mois, assorti de la dispense de travail.

Suite à sa demande, les motifs du licenciement lui auraient été communiqués par courrier du 26 septembre 2018 : il s'agirait de motifs économiques.

A réclama une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire en soutenant que son employeur lui aurait à tort appliqué la qualification de cadre supérieur alors qu'il n'aurait eu aucun pouvoir de direction. Il estime qu'en application de l'article 5.2 de la Convention Collective bancaire, il aurait dû bénéficier d'un double préavis correspondant à un préavis total de 12 mois.

A conclut ensuite au caractère abusif de son licenciement abusif qui ne reposerait sur aucun motif réel et sérieux en soutenant notamment qu'à la date de son licenciement, le poste d'IT Officer, qu'il aurait occupé, n'aurait pas disparu.

Finalement, A réclama le paiement de la somme de 124.000 euros qui correspondrait à une indemnité prévue dans un avenant au contrat de travail signé à la même date que ce contrat, soit le 14 janvier 2015.

Par jugement rendu contradictoirement en date du 4 novembre 2019, le tribunal du travail a retenu qu'A n'a « *pas rapporté d'éléments susceptibles d'établir que ses fonctions, sa rémunération et ses conditions de travail ne remplissaient pas les critères prévus à l'article L. 126-8 (3), alinéa 3 du Code du travail.* (Il y a lieu de lire l'article L-162-8 (3) alinéa 3 du Code du travail).

*Il y a partant lieu de le débouter de sa demande tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois ».*

Le tribunal a encore déclaré abusif le licenciement prononcé pour défaut de précision de la lettre de motivation et pour avoir été prononcé de manière anticipée, à savoir que le projet de délocalisation n'aurait été présenté à la CSSF que trois mois après le licenciement d'A.

Le tribunal a rejeté la demande en indemnisation du préjudice moral d'A, faute de pièces relatives à la recherche d'un emploi qui viendraient étayer l'existence dans son chef de craintes pour son avenir professionnel.

Quant aux indemnités prévues aux points a) et b) de l'article 2 de l'avenant au contrat de travail, le tribunal a dit la demande y relative fondée en son principe et nommé un expert avec la mission de calculer le montant desdites indemnités.

Par acte d'huissier de justice du 12 décembre 2019, la société SOC 1) a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié en date du 8 novembre 2019.

L'appel est basé sur ce que le jugement a quo lui causerait torts et griefs en ayant estimé que la demande d'A en paiement d'une indemnité, prévue à l'article 2 a) et b) de l'avenant au contrat de travail signé le 14 janvier 2015, est fondée.

Selon la société SOC 1), l'avenant au contrat de travail, signé le même jour, à savoir le 14 janvier 2015, serait intervenu étant donné que les régimes de retraite complémentaire et d'indemnité de fin de carrière, comme prévus sous le contrat de travail français d'A pour le compte de SOC 1) France SA, n'auraient pas été transférables au Luxembourg. Il aurait bénéficié, depuis son entrée en fonction pour

le compte de la société SOC 1), d'un régime très favorable de pension complémentaire mis en place au Luxembourg.

Dans le but d'éviter la perte des avantages du système français, cet avenant aurait été signé, pour octroyer un montant forfaitaire compensatoire défini à A, correspondant aux droits théoriques au moment du départ de France, dans le cas d'un licenciement sans motif réel et sérieux ou pour des motifs économiques.

Grâce à cet avenant, et suite au licenciement d'A pour motifs économiques, il aurait eu droit aux indemnités y fixées, évaluées au 31 décembre 2014 : ces indemnités lui auraient été payées, à hauteur de 37.793 euros. Ce dernier ne pourrait en aucun cas prétendre aux indemnités calculées jusqu'au jour de sa retraite. Autrement, il aurait continué à bénéficier du système de rente complémentaire prévue en France, tout en profitant du système mis en place en sa faveur en tant que salarié luxembourgeois. Il ne pourrait bénéficier de deux systèmes en parallèle.

La société SOC 1) réclame finalement une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, à raison de 2.000 euros.

La partie intimée se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme et les délais.

Quant à l'appel principal, A conteste qu'il ait été question de substituer le système luxembourgeois de pension complémentaire à celui du régime français.

A développe que par la signature, en date du même jour, du contrat de travail et de l'avenant, la société SOC 1) aurait voulu lui accorder les deux avantages, la pension complémentaire luxembourgeoise (qui aurait son équivalent à l'article 83 du Code Général des Impôts (ci-après le CGI, à savoir la retraite complémentaire) en France, et le maintien du régime français, à savoir l'article 39 du CGI et l'indemnité de fin de carrière (ci-après l'IFC).

L'avenant au contrat de travail serait rédigé de telle sorte qu'il ne laisserait aucune place à une autre interprétation.

A interjette appel incident en ce que le jugement a quo a retenu qu'il était à considérer comme cadre supérieur.

A l'appui de sa contestation, il cite les articles L.211.27(5), L.211-3 point 6 et L.162-8(3) du Code du travail : même si son contrat de travail avait prévu qu'il serait engagé en qualité d'administrateur du système informatique et de la sécurité (RSSI), la CSSF aurait refusé qu'il cumule les fonctions d'IT Officer

(administrateur du système informatique) et de RSSI (correspondant au volet sécurité).

La fonction de RSSI aurait été assumée par B et A serait resté « simple » IT Officer, ce qui ne correspondrait pas à une fonction de cadre supérieur.

A se base encore sur le contenu d'un courrier du mandataire de la société SOC 1) du 10 avril 2018 pour conclure qu'il n'aurait eu aucun pouvoir de direction effectif.

Il ajoute qu'il n'aurait eu aucune autonomie dans l'organisation de son travail, que ses heures supplémentaires prestées lui auraient été payées, qu'il aurait dû se soumettre à des évaluations. Il estime que son salaire mensuel brut de 8.755,09 euros ne plaiderait pas forcément pour un statut de cadre supérieur, même si son loyer et ses frais de train hebdomadaire de Paris à Luxembourg et retour étaient pris en charge par son ancien employeur. Il aurait négocié ces avantages lors de son transfert de SOC 1) France SA (Paris) vers SOC 1) Luxembourg, étant donné que sa famille restait en France. Son salaire « supérieur » aurait été ajusté par son employeur, qui ne lui aurait plus versé de bonus, pour respecter l'homogénéité des rémunérations avec des fonctions équivalentes.

A demande une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et conteste la demande sur la même base de la société SOC 1).

La société SOC 1) insiste pour répliquer que sans la signature de l'avenant, les indemnités y reprises auraient été perdues pour le salarié au moment de son transfert de la société parisienne vers la société luxembourgeoise. Seule l'indemnité évaluée au 31 décembre 2014 serait à prendre en compte, qui serait en lien avec la période de temps travaillée pour le compte de SOC 1) France SA, soit la période avant le transfert d'A vers le Luxembourg.

Cette interprétation serait la seule conforme aux termes de l'article 1156 du Code civil. La partie appelante se réfère encore aux attestations testimoniales de Raphaël Spahr et de B.

A titre subsidiaire, la société SOC 1) formule une offre de preuve quant à sa version de l'établissement de l'avenant au contrat de travail et à la volonté y exprimée.

Quant à l'appel incident, pour lequel la société SOC 1) se rapporte à prudence de justice quant à sa recevabilité, elle conclut, quant au fond, à ce qu'il soit déclaré non fondé, alors qu'A aurait été cadre supérieur. Pour affirmer cela, la société SOC 1) se base comme en première instance sur le contrat de travail du 14 janvier 2015, la présence aux réunions du comité de direction, le salaire nettement plus élevé que

celui des salariés dans le cadre de la Convention collective et les attestations testimoniales de Raphaël Spahr et de B.

A titre subsidiaire, la société SOC 1) offre de prouver par l'audition de témoins sa version des faits quant à ce point.

En dernier ordre de subsidiarité, la société SOC 1) conteste le montant requis par A : sans reconnaissance aucune, elle chiffre le montant redû sur base de l'article 2 a) et b) de l'avenant au contrat de travail à la somme de 146.336 euros, dans l'hypothèse d'un calcul au 1<sup>er</sup> janvier 2032, suite au départ de l'entreprise d'A le 31 décembre 2018 et à 157.785 euros, dans le cadre d'un départ le 1<sup>er</sup> janvier 2032.

Elle conteste la demande adverse en obtention d'une indemnité de procédure et précise qu'elle demande à chaque fois la somme de 1.000 euros pour chacune des deux instances, sur la base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A demande le rejet des attestations testimoniales adverses, principalement sur base de l'article 1341 du Code civil et subsidiairement pour ne pas être pertinentes et concluantes. L'offre de preuve serait à rejeter pour les mêmes motifs.

Il verse également une attestation testimoniale.

A conclut à la nomination d'un consultant ayant non seulement comme mission « *de déterminer et de calculer les montants des indemnités prévues aux points a) et b) de l'article 2 de l'avenant du 14 janvier 2015 qu'A aurait perçues s'il avait continué à travailler pour la société SOC 1) France jusqu'à la date de son départ à la retraite* », mais également « *se renseigner auprès de la société SOC 1) si aucun autre mécanisme de retraite n'est venu en remplacement suite à l'arrêt de versements pour l'article 39 et, dans l'affirmative, déterminer et calculer le montant qui reviendrait à A sur base de cet autre mécanisme de retraite s'il avait continué à travailler pour SOC 1) jusqu'à la date de son départ* ».

### **Appréciation de la Cour**

#### **Appel principal**

La société SOC 1) a interjeté appel limité quant au seul point en lien avec les indemnités supplémentaires requises sur base de l'avenant au contrat de travail.

L'article 2, en ses points a) et b), de l'avenant N°1 au contrat de travail du 14 janvier 2015, dont l'interprétation par les parties en cause est opposée, se lit comme suit :

*« a) L'Employé dispose de droits comptabilisés dans les engagements de SOC 1) France SA. Si l'Employé avait continué à être engagé par SOC 1) France SA, ces droits donneraient lieu à une indemnité au moment de son départ en retraite et plus précisément à une indemnité de fin de carrière (ci-après « IFC »). En date du 31 décembre 2014, le montant de l'IFC calculée sur la période correspondant à la fraction de durée de service effectuée depuis sa date d'entrée chez SOC 1) France SA, c'est-à-dire le 25 février 2008, s'élève à EUR 10.769 brut.*

*b) En plus, une retraite additive (régime de pension à prestations définies - Contrat 4G article 39 souscrit auprès de X Vie) a été provisionnée dans les livres de SOC 1) France SA au bénéfice de l'Employé. En date du 31 décembre 2014, la valeur de cet engagement correspondant à la fraction de la durée de service effectuée depuis sa date d'entrée chez SOC 1) France SA, c'est-à-dire le 25 février 2008, s'élève à EUR 27.024 bruts.*

*En cas de résiliation du contrat de travail par l'Employeur sans motifs réels et sérieux, en particulier en cas de résiliation pour des motifs économiques, en cas de rationalisation, de réorganisation ou de cession des activités pour des motifs liés à la rationalisation, ou en cas de départ à la retraite, l'Employeur s'engage à payer à l'Employé les indemnités prévues sous les points a) et b) ci-dessus, équivalentes aux indemnités qu'il aurait perçues s'il avait continué à travailler pour SOC 1) France SA jusqu'à la date de son départ à la retraite. Les prédites indemnités ne sont pas dues par l'Employeur, si l'Employé est réintégré dans les effectifs de SOC 1) France SA 12 mois avant son départ en retraite afin de pouvoir bénéficier des droits susmentionnés en France ».*

A la lecture de cet article « 2 », il apparaît que les points a) et b) premier alinéa, sont très clairs : ils indiquent que lors de son emploi en France, pour le compte de SOC 1) France SA, cette dernière a souscrit deux types d'avantages pour le compte d'A, à savoir une IFC et une retraite additive, toutes deux en conformité avec les dispositions légales en vigueur en France, notamment avec le CGI.

Ces deux points comprennent les deux montants exacts des droits comptabilisés, sinon provisionnés, pour A, par SOC 1) France SA, durant la période où A était à son service, à savoir du 25 février 2008 jusqu'à son départ pour le Luxembourg en date du 31 décembre 2014. Il s'agit de 10.769 euros pour l'IFC et de 27.024 euros pour la retraite additive.

Sans cet avenant et sans ce calcul, lesdits montants auraient été perdus pour A, puisqu'il ne travaillait plus en France après le 31 décembre 2014 et qu'il n'était plus au service d'aucun employeur français.

Le deuxième alinéa de ce point 2b) vient préciser que lesdits montants seront payés par la société SOC 1) (Luxembourg) à A, en cas de résiliation de leur relation de

travail, sans qu'une faute prouvée du salarié ne puisse en être la cause, soit sans motifs réels et sérieux, en cas de licenciement pour des motifs économiques ou en cas de départ à la retraite.

Ce même alinéa énonce encore que la société SOC 1) n'est pas tenue de payer lesdits montants si le salarié réintègre la société SOC 1) France SA douze mois avant son départ à la retraite, auquel cas il bénéficiera de ses droits en France.

Même si la rédaction de ce deuxième alinéa paraît quelque peu alambiquée, il est à lire ensemble avec le contrat de travail, signé le même jour que l'avenant. Ce dernier prévoit en son point « 3.4 » que « *l'Employeur affiliera l'Employé à un régime de pension complémentaire. L'affiliation est obligatoire dans le chef de l'Employé* ».

Depuis la prise d'effet du contrat de travail avec la société SOC 1), cette dernière a contracté une pension complémentaire pour A.

L'avenant est quant à lui à considérer comme une disposition rédigée en faveur du salarié : il n'en demeure pas moins qu'une telle clause, qui déroge au droit commun, aboutit à garantir au salarié des avantages plus importants que ceux dont il aurait bénéficié en fonction de son ancienneté réelle au Luxembourg et auxquels peuvent prétendre ceux dont les droits sont fonction de leur ancienneté réelle, de sorte qu'elle doit s'interpréter restrictivement (cf. Encyclopédie Dalloz, Droit du travail, v° Ancienneté dans l'entreprise, 2007, n<sup>os</sup> 11 et 123).

Comme toute affiliation à un régime de pension vieillesse, l'affiliation à un régime de pension complémentaire est généralement liée au statut de salarié et au paiement d'un salaire.

C'est également le cas en France, comme le confirme l'article L137-11 du Code de la sécurité sociale : « *dans le cadre des régimes de retraite à prestations définies (...) il est constitué une contribution assise, sur option de l'employeur (...)* ».

Le contrat d'assurance de retraite d'entreprise à prestations définies conclut entre SOC 1) SA (Paris) et la société X France Vie, ainsi que le règlement du régime de retraite supplémentaire à prestations définies de la société SOC 1) Gestion SA (Paris), renvoient tous deux à une relation entre employeur et salariés bénéficiaires.

Le contrat de travail du 14 janvier 2015 règle ainsi la pension complémentaire qui débute avec ledit contrat, pour l'avenir, et l'avenant du même jour fixe les droits semblables acquis jusqu'alors, en arrêtant leur valeur au dernier jour de travail en France. Ces derniers droits auraient pu être perdus pour A, mais l'avenant lui permet de les récupérer en cas de départ de la société SOC 1), sans qu'une faute de

sa part en soit à l'origine, respectivement sans qu'une faute de sa part soit rapportée.

En procédant ainsi, A ne souffrira pas d'une perte de pension complémentaire, respectivement de retraite additive et IFC, puisqu'elles sont maintenues.

La société SOC 1) France SA ne peut plus, après la fin du contrat de travail le liant à A, approvisionner les contrats accordant des avantages à ce dernier, faute d'assiette, de base, à savoir de contrat de travail et partant de salaire.

Il s'en suit que l'offre de preuve de la société SOC 1) est superfétatoire et que c'est à tort que les juges du premier degré ont retenu la possibilité de cumuler ces différents avantages.

L'appel principal étant fondé, il convient de réformer le jugement entrepris sur ce point et de dire non fondées :

- la demande d'A en paiement de la somme de 124.000 euros, actuellement augmentée à 157.785 euros,
- la demande en nomination d'un consultant, respectivement d'un expert.

#### Appel incident

A a interjeté appel incident limité au seul point en lien avec sa qualification en tant que cadre supérieur.

La Cour n'est ainsi pas saisie du volet concernant la licéité du licenciement intervenu.

C'est pour de bons et judicieux motifs, que la Cour fait siens, que les juges de premier degré ont rappelé les dispositions de l'article L.162-8 du Code du travail ainsi que l'article 1<sup>er</sup> de la Convention Collective de travail des salariés de banque, qui exclut de son champ d'application les cadres supérieurs visés par ledit article L.162-8, pour décider qu'il y avait, en l'espèce, un renversement de la charge de la preuve.

A l'instar des juges de première instance, la Cour constate que le contrat de travail signé entre parties le 14 janvier 2015 fait référence à deux reprises à la qualité de « cadre supérieur » d'A, à savoir en son article « 5 » (*L'Employé étant à considérer comme « cadre supérieur » au sens de l'article L.162-8 du Code du travail, les éventuelles heures supplémentaires prestées par l'Employé ne donneront pas lieu au paiement d'un salaire additionnel*) et en son article « 11 » (*Malgré son statut de cadre supérieur « hors convention », l'Employé bénéficiera des jours de congé*

*prévus par la convention collective de travail luxembourgeoise des salariés de banque (articles 12 à 17).*

En apposant sa signature à la fin dudit contrat de travail, A a marqué son accord avec son contenu et donc sa qualité de cadre supérieur.

Comme il conteste actuellement cette qualité, pour ne pas avoir eu de réel pouvoir de direction, il lui appartient de rapporter la preuve de ses dires.

A fait valoir qu'il aurait été engagé en tant qu'« *administrateur du système informatique et de la sécurité* ». La CSSF aurait toutefois refusé ce cumul de deux fonctions à A, de sorte qu'il serait resté simple « IT Officer » et le volet « RSSI », sécurité de l'information, aurait été repris par B. Sa fonction réellement occupée n'aurait plus correspondu à celle reprise au contrat de travail.

Cet état des choses, à savoir la nature réelle de ses tâches, découlerait encore d'un courrier officiel du mandataire de la société SOC 1) du 10 avril 2018, où il serait considéré comme un simple collaborateur.

A insiste ensuite sur son obligation de respecter les heures de travail fixées par son employeur, aux termes de l'article « 6 » de son contrat de travail, ainsi que le paiement des heures supplémentaires.

A rajoute qu'il aurait été évalué et que son salaire, la prise en charge de son loyer et le paiement de ses allers-retours en train à Paris ne vaudraient pas comme preuve d'un statut de cadre supérieur, mais seraient uniquement le fruit de ses négociations au moment de son transfert vers le Luxembourg.

Quant à ses participations aux comités de direction, A explique qu'il n'y aurait quasiment pas eu de point « IT » à l'ordre du jour et que les décisions « IT » auraient toujours été imposées par SOC 1) Suisse.

La Cour constate qu'il n'est pas contesté en cause que les fonctions réellement exercées par A étaient réduites par rapport à ce qui était originellement prévu au contrat de travail, suite au veto de la CSSF.

A fait toutefois une interprétation erronée de la lettre de l'avocat de la société SOC 1) du 10 avril 2018 : ce courrier ne fait que préciser l'existence d'un lien hiérarchique entre A et la direction de la société SOC 1), ainsi qu'avec l'équipe IT du Groupe. Ce courrier se réfère aux organigrammes du Groupe, sur lesquelles il serait visible que les collaborateurs IT des filiales et succursales seraient rattachés au responsable IT RUN du Groupe.

Les cadres sont également soumis à une hiérarchie : il est uniquement expliqué dans ce courrier que cette hiérarchie existe pour A à un double niveau, à savoir

national et international, au niveau du Groupe. Si A ne s'était trouvé dans aucun lien de subordination, la juridiction actuellement saisie du litige devrait se déclarer incompétente.

Ni l'activité réduite ni ce courrier n'ont un impact sur la question de la qualité de cadre d'A.

Quant au respect des horaires de travail, il est vrai qu'il existe une clause générale dans le contrat de travail. A reste toutefois en défaut de rapporter comment il aurait le cas échéant été contraint de respecter des horaires imposés par son employeur et comment ce dernier l'aurait contrôlé, notamment par un système de badges, des logins.

La Cour relève encore qu'il n'est pas interdit à un employeur de payer davantage à son salarié que ce qui est prévu au départ : le paiement d'heures supplémentaires ne suffit ainsi pas à lui seul à établir qu'A n'était pas un cadre supérieur.

Quant aux évaluations, la Cour ne dispose d'aucune pièce lui permettant de vérifier la véracité de l'allégation y relative et encore moins le cadre de leur réalisation.

Quant au salaire et aux autres avantages perçus par A, la Cour ne doute point que ces éléments ont été négociés lors de la venue d'A à Luxembourg. Il n'en demeure pas moins que son salaire déjà conséquent est augmenté de la prise en charge du loyer et de frais de transport : tout cela plaide pour son statut de cadre supérieur.

A l'appui de ses développements, A fait finalement valoir ses participations aux comités de direction, lors desquels il n'aurait qu'accessoirement été question de son département IT. Outre le fait que ce point ne peut être vérifié par la Cour, faute de pièces versées, la Cour retient que la présence d'A auxdits comités de direction, peu importe le sujet abordé, confirme encore une fois sa qualité de cadre supérieur.

Il suit de ce qui précède, qu'il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par la société SOC 1) et qu'A n'a pas établi la preuve de ses affirmations selon lesquelles il n'aurait pas été cadre supérieur, malgré les dispositions y relatives dans son contrat de travail.

Le jugement déféré est à confirmer sur ce point.

#### Les indemnités de procédure

A succombant à son appel incident, sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à dire non fondée.

La société SOC 1) ne rapporte pas en quoi il serait inéquitable de laisser une partie des frais à sa charge, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à dire non fondée.

**PAR CES MOTIFS :**

La Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

déclare les appels recevables,

dit fondé l'appel principal et non fondé l'appel incident,

par réformation,

dit non fondée la demande d'A en paiement de la somme de 124.000 euros, actuellement augmentée à 157.785 euros et sa demande en nomination d'un consultant, respectivement d'un expert,

confirme le jugement pour le surplus,

dit recevables, mais non fondées les demandes de la société anonyme SOC 1) & Cie (EUROPE) SA et d'A basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne A aux frais et dépens des deux instances.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame le premier conseiller Carole KERSCHEN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.