

**AUDIENCE PUBLIQUE DU VENDREDI, 10 JUIN
2016**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG a rendu le jugement qui suit

dans la cause

entre:

X.), ci-avant salarié aux services de **la société anonyme BQUE.1.)**, demeurant à L-(...),

DEMANDEUR PRINCIPAL ET DEFENDEUR SUR RECONVENTION, comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG

et

la société anonyme BQUE.1.), établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à LUXEMBOURG sous le numéro B(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, succursale de la société mère **BQUE.1.) S.A.**, société anonyme de droit portugais, anciennement la société **BQUE.2.) S.A.**, établie et ayant son siège social à (...), inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à LUXEMBOURG sous le numéro (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

DEFENDERESSE PRINCIPALE ET DEMANDERESSE PAR RECONVENTION, comparant par Maître Vivian WALRY, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG

en présence de **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 LUXEMBOURG, 4, rue de la Congrégation, comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

P R E S E N T S :

- **Françoise SCHANEN**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG;

- **Michel FOEHR**, assesseur - employeur;

- **Fernand GALES**, assesseur - salarié;

les deux derniers dûment assermentés;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 23 mars 2015 au greffe de ce tribunal du travail par **X.**), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 08 mai 2015.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Me Vivian WALRY se présenta pour la société défenderesse, tandis que Me Georges PIERRET se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 18 septembre 2015.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires à la demande de l'un ou de l'autre des mandataires des parties (27.11.2015, 19.02.2016).

Lors de l'audience publique du vendredi, 19 février 2016, l'affaire dont question fut contradictoirement refixée au vendredi, 20 mai 2016 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 20 mai 2016, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, les mandataires du requérant et de la société défenderesse (Me Karim SOREL et Me Hugo ARRELANO en remplacement de Me Vivian WALRY) furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE, préqualifié, comparut par Me Kevin PIRROTTE en remplacement de Me Georges PIERRET.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience publique à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement qui suit:

Procédure :

Par requête du 23 mars 2015, **X.)** a fait convoquer la société anonyme de droit portugais, **BQUE.1.)** S.A., anciennement la société **BQUE.2.)**, exploitant au LUXEMBOURG une succursale sous la dénomination **BQUE.1.)**, anciennement **BQUE.2.)** 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 justifiée et fondée la

résiliation du contrat de travail intervenue en date du 26 février 2015 avec effet immédiat.

Le requérant réclame les montants suivants, à savoir :

- Indemnité compensatoire de préavis :	99.962,76 €,
- Indemnité de départ :	33.320,92 €,
- Dommage matériel :	200.000,00 €,
- Dommage moral :	100.000,00 €,

- Soit un montant de :	433.283,68 €,
	avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant réclame encore une indemnité de procédure de 5.000 € et demande au tribunal du travail d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par la même requête, X.) a fait convoquer l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 20 mai 2016, la partie requérante a réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 124.956,23 € et augmenté sa demande en indemnisation de son préjudice moral à 300.000 €. Il y a lieu de lui en donner acte.

Par courrier de son représentant entré au greffe du tribunal du travail le 16 septembre 2015, l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré ne pas avoir de revendications à faire valoir dans le présent dossier. Il y a lieu de lui en donner acte et de mettre hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

A l'audience publique du 20 mai 2016, la partie défenderesse a présenté, à titre subsidiaire et pour autant que le tribunal du travail ne suive l'argumentation d'X.), une demande reconventionnelle en remboursement d'un montant de 152.000 € des avantages obtenus par ce dernier en vertu du contrat de services.

Moyens et prétention des parties :

A l'appui de sa demande, le requérant expose qu'il est entré au service de la société de droit portugais **BQUE.2.)** S.A. le 17 juin 2002 et qu'il a travaillé au Portugal. La société défenderesse soucieuse de créer une succursale au Grand-Duché de Luxembourg lui aurait proposé de venir travailler au Grand-Duché de Luxembourg. Dans ce contexte, deux types de contrat auraient été signés, à savoir :

- un « *contrato de trabalho em comissão de serviço* » daté du 30 avril 2011, conclu avec la maison-mère, initialement pour une période de 3 ans commençant à courir le 1er avril 2011, précisant les avantages salariaux et autres dont le requérant allait bénéficier dans le cadre de sa nouvelle affectation au Luxembourg. Ledit contrat aurait été renouvelé d'année en année par voie d'avenants, le dernier avenant ayant été signé le 3 juin 2014 pour la période du 30 septembre 2014 au 30 septembre 2015.

- un contrat de travail à durée indéterminée du 1er janvier 2012, conclu avec la succursale à Luxembourg et soumis à la loi luxembourgeoise, précisant que le requérant assumerait au départ les fonctions de « *Directeur Général Adjoint* ».

Par courrier du 12 novembre 2014, le requérant aurait été informé par la maison-mère du terme du contrat de commission de services moyennant le préavis de 90 jours et l'informant qu'il devra se présenter à l'expiration dudit préavis, soit le 13 février 2015, au siège de la Banque à LISBONNE pour reprendre ses fonctions.

Le requérant estime que du moment que la succursale luxembourgeoise de la **BQUE.2.)** et lui-même auraient signé un contrat de travail soumis au droit luxembourgeois, les parties ne se seraient plus trouvées dans le cadre d'un détachement. Le contrat de travail signé par les mêmes parties en date du 1er janvier 2012 aurait implicitement, mais nécessairement mis fin au contrat de commission.

Il renvoie encore à l'addendum du 31 décembre 2014 au contrat de travail du 1er janvier 2012, postérieur à la révocation du contrat de commission de services et réaffirmant le 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 1er janvier 2012 a été confirmée.

Ensuite, il renvoie encore au projet de résiliation d'un commun accord du 21 novembre 2014, qui lui a été soumis pour signature pour en conclure que son ancien employeur avait parfaitement conscience que le contrat de travail du 1er janvier 2012 demeurait l'unique contrat de travail en vigueur entre les parties et que la survivance respectivement la résiliation du contrat de services du 30 avril 2011 était subordonnée d'abord et avant tout à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée du 1er janvier 2012.

Le requérant réfute encore le développement de la partie défenderesse sur le contrat de détachement et les conclusions qu'elle tire d'une jurisprudence rendue par le tribunal du travail de ce siège en date du 18 décembre 2013. En effet, ladite jurisprudence ne serait pas transposable au présent litige, le contrat de travail local faisant une référence expresse au contrat de détachement.

Il considère que son ancien employeur a procédé en date du 13 février 2015 à son licenciement oral en lui enjoignant de quitter immédiatement les lieux et en soutenant que son contrat de travail était résilié.

Afin d'établir l'existence d'un licenciement oral, il verse en pièce 14 un constat d'huissier et, au besoin, il offre ces faits en preuve par l'audition d'un témoin.

Eu égard à la situation intolérable depuis décembre 2014 en raison de la modification illégale des conditions substantielles de son contrat de travail et par le refus de son employeur de son accès à son lieu de travail, le requérant aurait résilié le contrat de travail avec effet immédiat par courrier recommandé avec accusé de réception du 27 février 2015 à l'adresse de la succursale luxembourgeoise.

Ainsi, à titre subsidiaire, pour le cas où le tribunal considérerait que le contrat de travail n'a pas pris fin par un licenciement avec effet immédiat le 13 février 2015, date de son licenciement oral, le requérant demande que la date de sa démission, en l'occurrence, le 27 février 2015, soit considérée comme date de résiliation du contrat de travail.

Le requérant fait encore valoir que le comportement de son employeur à son égard ait constitué une faute grave, de sorte que la résiliation survenue en date du 27 février 2015 serait à requalifier en licenciement abusif, sinon à déclarer justifiée et fondée.

Il demande indemnisation des préjudices matériel et moral subis de ce chef, ainsi que paiement de ses indemnités de préavis et de départ.

Dans la mesure où le tribunal viendrait à la conclusion que le contrat de travail a pris fin en date du 27 février 2015 suite à sa démission pour faute grave de l'employeur à requalifier en licenciement abusif, il demande à voir réserver le volet de la demande relative aux indemnités compensatoire de préavis et de départ en attendant un arrêt de la Cour Constitutionnelle sur la question de la requalification et du droit du salarié auxdites indemnités en cas de démission pour faute grave.

La partie défenderesse conteste la version des faits et l'analyse juridique du requérant.

Elle explique que le 25 avril 2011, un contrat de détachement a été conclu avec effet au 1er avril 2011, entre la maison-mère et le requérant, prévoyant le transfert de ce dernier à Luxembourg pour une durée de trois ans.

Ce contrat aurait clairement été rédigé dans l'optique d'un retour du requérant au Portugal, comme en témoigne la garantie contractuelle de réintégration à son poste initial ou encore le budget prévisionnel pour l'acheminement d'objets à la fin du contrat de commission pour le retour au Portugal.

Le 1er janvier 2012, le requérant et la succursale à Luxembourg auraient conclu en parallèle un contrat de travail reprenant les modalités financières et avantages prévus dans le contrat de détachement et ayant pour objet d'offrir au requérant une couverture sociale complète au Luxembourg.

Le contrat de détachement aurait été renouvelé pour la dernière fois en date du 3 juin 2014 pour la période du 30 septembre 2014 au 30 septembre 2015. Il aurait encore été prévu que chaque partie peut résilier le présent contrat par notification écrite, avec un délai minimum de 90 jours.

La partie défenderesse soutient que le contrat de travail au Luxembourg a pris fin le 12 février 2015. Le requérant en aurait été informé par courrier du 12 novembre 2014, de sorte que le délai de préavis prévu dans le préambule du contrat de commission de services aurait été respecté.

Le requérant aurait dans une première phase accepté la fin de son contrat de commission de services et son retour au Portugal, tel qu'il résulte des courriels du 12 décembre 2014 et du 9 février 2015.

La partie défenderesse ajoute que le contrat de travail luxembourgeois n'était que la transposition du contrat de détachement conclu avec la maison-mère et que ledit contrat de travail prévoyait d'ailleurs en son article 1.3 que le requérant pourrait être muté sur le territoire de tous pays où son activité serait nécessaire. Ainsi, une telle mutation ne constituerait pas une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail en sa défaveur.

Aussi, le retrait des pouvoirs liés au mandat social ne constituerait-il pas une modification substantielle du contrat de travail.

Elle donne encore à considérer qu'elle n'a pas prononcé de licenciement oral à l'encontre du requérant, mais a seulement mis fin avant terme au détachement du requérant au Grand-Duché de Luxembourg en respectant le préavis.

Elle renvoie à une jurisprudence rendue dans une espèce similaire en date du 18 décembre 2013, ayant retenu que le contrat de travail de droit local a nécessairement pris fin par la résiliation du contrat de services et l'échéance du préavis.

La partie défenderesse conteste en tout état de cause avoir commis une faute à l'égard du requérant.

Elle conclut dès lors au débouté pur et simple des prétentions indemnitaires du requérant.

A titre subsidiaire, elle conteste les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral tant en leur principe qu'en leur quantum, le requérant ayant rapidement trouvé un emploi auprès de la **BQUE.3.**)

Elle conteste encore la demande en allocation des indemnités compensatoire de préavis et de départ, le requérant se méprenant sur l'ancienneté à prendre en considération en vertu du contrat de travail du 1er janvier 2012.

Dans l'hypothèse où le tribunal du travail suivrait l'argumentation du requérant et considérerait que le contrat de services a pris fin par la signature du contrat de travail de droit luxembourgeois du 1er janvier 2012, elle demande à faire droit à sa demande reconventionnelle en remboursement des avantages consentis à son ancien salarié dans le cadre du contrat de services, dont le montant est évalué à 152.000 €.

Finalement, elle conteste l'indemnité de procédure réclamée par le requérant et demande à son tour une indemnité de procédure de 2.000 €.

Motifs de la décision :

Le requérant était au service de la société de droit portugais **BQUE.2.)** 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. **BQUE.2.)**.

Ce contrat de commission de services ne règle 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 entretiens échues.

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

Le 1er janvier 2012, les parties signent 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 est 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 **BQUE.2.)** S.A. tombe en faillite et certains de ses actifs sont repris par la société **BQUE.1.)**.

Le 12 novembre 2014, la société défenderesse résilie 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 soumet 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 se voit retirer tous les pouvoirs de représentation, de signature et de fondé de pouvoir de la Banque.

Le 31 décembre 2014, les parties signent un avenant au contrat de travail du 1er janvier 2012, confirmant le maintien de contrats en cours par la société **BQUE.1.)**.

Le 13 février 2015, le requérant ne se présente pas à LISBONNE, mais au siège de la succursale au Luxembourg, où il se voit refuser l'accès.

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

Tandis que le requérant est d'avis que le contrat de travail de droit luxembourgeois signé le 1er janvier 2012 entre parties a nécessairement mis fin au contrat de commission de services, la société défenderesse est d'avis que les contrats signés entre parties sont complémentaires et ne font que régler le détachement temporaire du requérant au Grand-Duché de Luxembourg.

Conformément à l'article L.141-1 du Code du travail (Loi du 11 avril 2010),

« (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. ».

En date du 30 avril 2011, la maison-mère et le requérant ont signé un contrat intitulé « *contrato de trabalho em comissão de serviço* » confiant à ce dernier la fonction de directeur-adjoint de sa succursale au Grand-Duché de Luxembourg, pour une durée limitée de trois ans et renouvelable de l'accord des parties. Ledit contrat a été prorogé par avenants successifs, dont le dernier a porté sur la période du 30 septembre 2014 au 30 septembre 2015.

En vertu des articles L.141-1(2) et L.141-1(3) du Code du travail, précités, le contrat de services du 30 avril 2011 prenant effet au 1er avril 2011 est à qualifier de contrat de détachement temporaire du requérant pour l'exercice d'une activité précise, à savoir celle de directeur adjoint de sa succursale luxembourgeoise.

Le contrat de détachement a été conclu pour une durée de trois ans et est renouvelable d'année en année. Cette disposition n'est pas en contradiction avec l'exigence prévue à l'article L.141-1 (3) du Code du travail, relative au caractère temporaire du détachement dont la durée limitée s'apprécie notamment en relation avec la nature de l'activité qui fait l'objet du détachement.

En cas de détachement d'un salarié étranger vers le Luxembourg, son contrat de travail reste régi par le droit du pays d'origine et seules les règles du Code de travail luxembourgeois qualifié comme d'ordre public international, tels le salaire minimum garanti ou le congé annuel de 25 jours, seront d'application.

La modification législative du 11 avril 2010 a supprimé de l'article L.010-1 du Code du travail l'exigence d'ordre public relative au contrat de travail écrit ou au document équivalent pour les salariés temporairement détachés d'un pays de l'Union Européenne.

En l'espèce, les parties ont, néanmoins, signé le 1er janvier 2012 un contrat de travail à durée indéterminée de droit luxembourgeois prenant effet au 25 janvier 2012.

Le requérant en déduit l'intention des parties de remplacer le contrat de commission de services du requérant par le contrat de travail à durée indéterminée de droit luxembourgeois.

Or, même si le contrat de travail signé entre parties le 1er janvier 2012 ne se réfère pas expressément au contrat de commission de services, il résulte du dossier qu'il a été conclu dans le but de régler les conditions spécifiques du travail accompli par le requérant pour la succursale luxembourgeoise de la **BQUE.2.)** S.A. dans le cadre de son détachement limité dans le temps auprès de ladite succursale.

Ainsi, il indique les mêmes fonctions que le contrat de services et en reprend les modalités (salaire, prise en charge du loyer et frais de scolarisation).

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que les parties ont entendu remplacer le contrat de travail de droit portugais de 2002 du requérant, respectivement son contrat de commission de services du 1er avril 2011 par le contrat de travail à durée indéterminée du 1er janvier 2012.

Au contraire, après la signature du contrat de travail du 1er janvier 2012, les parties ont renouvelé à deux reprises le contrat de commission de services.

X.) avait dès lors nécessairement accepté que son travail accompli au Grand-Duché de Luxembourg l'était dans le cadre d'un détachement limité dans le temps et auquel chaque partie pouvait mettre un terme moyennant un préavis de 90 jours.

Ledit contrat de travail du 1er janvier 2012, même s'il est qualifié de contrat à durée indéterminée, est ainsi intimement lié au contrat de détachement, notamment quant à son objet et quant à sa durée.

Par courrier du 12 novembre 2014, réceptionné le même jour, ce dernier a été officiellement informé de la cessation du détachement en qualité de directeur-adjoint de la succursale à LUXEMBOURG avec effet au 12 février 2015 et a été

invité de se présenter le 13 février 2015 au siège de la société **BQUE.1.) S.A.** à LISBONNE afin de réintégrer son poste.

Le délai de préavis de 90 jours, prévu au contrat de détachement a été respecté.

Le fait que la défenderesse a soumis au requérant un projet de résiliation d'un commun accord n'établit pas que le contrat de travail du 1er janvier 2012 se serait substitué au contrat de services. Par ailleurs, la résiliation d'un commun accord se réfère expressément à la fin du contrat de services.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que le contrat de travail établi au Luxembourg a pris fin en même temps que le détachement du requérant au Luxembourg.

Le requérant ne peut partant pas prétendre que son contrat de travail au Luxembourg a perduré au-delà du 12 février 2015.

Pour être complet, il convient encore de noter que le délai de préavis de 90 jours respecté par la partie défenderesse est supérieur au délai de préavis de deux mois prévu à l'article L.124(3)-2 du Code du travail en cas de licenciement d'un salarié bénéficiant d'une ancienneté de moins de cinq ans.

En l'espèce, le requérant réclame des indemnités du chef d'un licenciement oral du 13 février 2015, sinon de la résiliation du contrat intervenue le 27 février 2015 à son initiative en raison de prétendues fautes graves commises par l'employeur.

Comme il a été retenu ci-avant, les contrats des 30 avril 2011 et 1er janvier 2012 ont pris fin le 12 février 2015, soit antérieurement au prétendu licenciement oral et à la notification de la démission du requérant de son contrat de droit luxembourgeois.

Le requérant ne peut partant pas demander indemnisation du chef d'une résiliation du contrat de droit luxembourgeois intervenue postérieurement.

Il s'y ajoute que le refus d'accès du requérant à son lieu de travail auprès de la succursale en date du 13 février 2015, était légitime, au vu des développements qui précèdent.

Dans la mesure où la société défenderesse entendait poursuivre la relation de travail existante entre parties en demandant au requérant de se présenter au siège de la société à LISBONNE le 13 février 2015 pour la réintégration à son poste de travail, le requérant déduit encore à tort du refus d'accès aux bureaux de la succursale la preuve d'un licenciement oral.

Par courrier du 13 février 2015, la société défenderesse a, par ailleurs, encore une fois, invité le requérant de se présenter à son poste de travail à Lisbonne.

Finalement, il y a lieu de constater que la partie défenderesse n'a pas procédé à une modification substantielle des conditions de travail prises en violation de la loi, les stipulations contractuelles du contrat de services réglant les conditions du retour du requérant au Portugal ayant été respectées. Ces conditions étaient encore connues et acceptées par le requérant. Ainsi, il ne saurait être reproché à la défenderesse d'avoir commis une faute grave par la mise en œuvre des stipulations contractuelles.

Pour être complet, le tribunal constate qu'il résulte des courriels versés en cause qu'entre novembre 2014 et janvier 2015, le requérant et son supérieur ont régulièrement communiqué au sujet des préparations du retour au Portugal du requérant et que ce n'est que par courrier du 20 janvier 2015 de son mandataire qu'il a fait savoir à son employeur qu'il n'était pas d'accord avec son licenciement avec préavis.

Il résulte de ce qui précède que les demandes du requérant en indemnisation des préjudices matériel et moral et en paiement d'indemnités compensatoire de préavis et de départ sont mal fondées.

Quant à la demande reconventionnelle :

Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu d'analyser le bien-fondé de la demande reconventionnelle, formulée à titre subsidiaire.

Quant à la demande d'X.) en paiement d'une indemnité de procédure :

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée eu égard à l'issue du présent litige.

La partie défenderesse reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens. Elle doit partant également être déboutée de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

Déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées ;

Reçoit la demande d'X.) en la pure forme ;

La **déclare** recevable;

Donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige;

Met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi ;

Donne acte à X.) qu'il réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 124.956,23 €;

Donne acte à X.) qu'il augmente sa demande en indemnisation de son préjudice moral au montant de 300.000 €;

Donne acte à la société anonyme de droit portugais **BQUE.1.)** de sa demande reconventionnelle, formulée à titre subsidiaire, tendant au remboursement des avantages consentis à X.) dans le cadre de son contrat de services, évalués à 152.000 € ;

Constata que le détachement d'X.) à la succursale luxembourgeoise de la **BQUE.1.)** S.A. a pris régulièrement fin le 12 février 2015;

Déclare non fondées les demandes d'X.) en indemnisation de préjudices matériel et moral en relation avec la résiliation du contrat de travail de droit luxembourgeois; partant, en **débouté**;

Déclare non fondées les demandes d'X.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en paiement d'une indemnité de départ ; partant, en **débouté**;

Constata que la demande reconventionnelle de la société anonyme de droit portugais **BQUE.1.)** S.A., présentée à titre subsidiaire est sans objet;

Déclare non fondée la demande d'X.) en paiement d'une indemnité de procédure ; partant, en **débouté**;

Déclare non fondée la demande de la société anonyme de droit portugais, **BQUE.1.)**, exploitant au Luxembourg une succursale sous la dénomination **BQUE.1.)**, en paiement d'une indemnité de procédure ; partant, en **débouté**;

Condamne X.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Françoise SCHANEN**, 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 de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Françoise SCHANEN**

s. **Michèle GIULIANI.**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le

_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.