

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 4 NOVEMBRE 2019**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Susanne KOSSMANN
Raymond SERRES
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

A.),

demeurant à F-(...), (...),

PARTIE DEMANDERESSE

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

ET:

la société anonyme SOC1.) &CIE (EUROPE) SA,

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

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 13 décembre 2018, sous le numéro 774/18.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique 7 janvier 2019. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 9 octobre 2019 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le tribunal prit alors l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 13 décembre 2018, **A.)** a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme **SOC1.) & CIE (EUROPE)**, devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir condamner celui-ci 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. Il y a lieu de lui en donner acte.

II. Les faits

A.) a été au service de la société **SOC1.) & CIE (EUROPE)** depuis le 15 janvier 2015 avec une ancienneté reconnue au 25 février 2008.

Le 21 août 2018, il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement qui s'est tenu le 28 août 2018.

Par courrier du 29 août 2018, son ancien employeur lui a notifié son licenciement avec préavis de 6 mois débutant le 1^{er} septembre 2018 et prenant fin le 28 février 2019.

A.) a été dispensé de prêter le préavis.

Par le biais de son mandataire, il a demandé à la société défenderesse de lui communiquer les motifs de son licenciement par courrier du 3 septembre 2018.

La société **SOC1.) & CIE (EUROPE)** a répondu au requérant par un courrier de son mandataire du 26 septembre 2018 rédigé dans les termes suivants :

(...)

Par courrier de son mandataire du 5 novembre 2018, le requérant a protesté contre les motifs de son renvoi ainsi que contre la qualification de cadre supérieur qui lui été appliquée.

III. Prétentions et moyens des parties

Les prétentions et moyens du requérant s'articulent en trois points.

En premier lieu, le requérant réclame une indemnité compensatoire de préavis correspondante 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 en l'espèce d'un double préavis, soit 12 mois.

Le requérant soutient également qu'il a fait l'objet d'un 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 occupait au sein de la société **SOC1.) & CIE (EUROPE)** n'avait pas disparu. Au contraire, un informaticien recruté en 2017 aurait repris ce poste après son licenciement pour satisfaire aux exigences de la CSSF. Par ailleurs, aucune solution de reclassement n'aurait été étudiée afin d'éviter son congédiement.

Finalement, **A.)** réclame 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.

La société **SOC1.) & CIE (EUROPE)** soutient qu'**A.)** avait la qualité de cadre supérieur. Elle souligne qu'il percevait une rémunération largement supérieure à celles des salariés couverts par la convention collective et qu'il exerçait par ailleurs un pouvoir de direction étant donné qu'il participait à toutes les réunions du comité de direction. Pour autant que de besoin, elle formule une offre de preuve à ce sujet.

Le licenciement reposerait sur des motifs économiques réels et sérieux. La société **SOC1.) & CIE (EUROPE)** aurait en effet initié une restructuration informatique qui aurait effectivement conduit à la suppression du poste qu'occupait **A.)**. Il précise à ce sujet qu'à la date du

licenciement, cette restructuration avait commencé et qu'elle a conduit au fur et à mesure de son évolution à la disparition du poste qu'occupait le requérant. Il est par ailleurs contesté qu'une personne aurait été embauchée après le congédiement du requérant pour occuper le poste de celui-ci. Avant de procéder au renvoi d'**A.**), la société défenderesse aurait vérifié s'il était possible de lui proposer un autre poste, mais le profil de ce dernier n'aurait correspondu à aucun poste envisageable.

La société **SOC1.) & CIE (EUROPE)** soutient que le caractère réel et sérieux des motifs économiques gisant à la base du licenciement d'**A.**) résulte du procès-verbal du conseil d'administration du 27 septembre 2018 et des courriers adressés à la CSSF ainsi que d'une attestation testimoniale versée en cause. A titre subsidiaire, la société **SOC1.) & CIE (EUROPE)** formule une offre de preuve.

A titre encore plus subsidiaire, la société défenderesse conteste la demande indemnitaire formulée par le requérant en son principe et en son quantum. **A.**) ne démontrerait pas qu'il a accompli des démarches pour retrouver un emploi ce qui permettrait sérieusement de douter qu'il se serait fait beaucoup de soucis quant à son avenir professionnel suite à son renvoi.

En ce qui concerne l'indemnité de 124.000 euros réclamée par le requérant, la société **SOC1.) & CIE (EUROPE)** soutient que celui-ci donne une interprétation erronée de l'avenant en question.

IV. Motifs de la décision

A. La qualité de cadre supérieur

Si **A.**) reconnaît avoir perçu une rémunération très élevée, il soutient que celle-ci n'était pas la contrepartie d'un pouvoir de direction. Il s'agirait uniquement d'avantages qu'il aurait négociés dans le cadre de son transfert vers le Luxembourg en 2015. En effet, depuis 2008, il aurait travaillé pour la société **SOC1.) FRANCE S.A.** appartenant au même groupe que la société défenderesse.

Il donne par ailleurs à considérer qu'au moment de son transfert, il était prévu qu'il cumulerait au sein de la société défenderesse, les fonctions d'administrateur du système d'information et d'IT. Or, à l'époque, la CSSF se serait opposée à un tel cumul de sorte qu'il aurait finalement uniquement occupé le poste d'IT Officer alors que les fonctions de RSSI auraient été assurées par une dénommée **B.**). Le requérant est d'avis que s'il avait effectivement cumulé les deux fonctions tel que cela était initialement prévu, la qualification de cadre supérieur aurait, le cas échéant, été pertinente. Cependant, du fait de la séparation des deux fonctions, cette qualification ne serait plus adéquate dans la mesure où en sa seule qualité d'IT Officer, il n'aurait pas eu de pouvoir de direction. Il se dégagerait du dossier qu'il travaillait sous la direction de plusieurs supérieurs hiérarchiques, dont **B.**) et un certain Monsieur **C.**)

Il n'aurait été qu'un simple collaborateur, sans aucune latitude dans l'organisation de son horaire de travail, prescrit par son contrat. D'ailleurs, la société défenderesse aurait payé tout au long de son engagement, les heures supplémentaires qu'il prestait, alors que d'ordinaire les cadres supérieurs ne sont pas rémunérés pour le travail supplémentaire.

Il résulterait en outre d'un courrier du mandataire de la société défenderesse que le requérant devait se soumettre à des évaluations, ce qui serait également en contradiction avec la qualification de cadre supérieur.

La société défenderesse entend résister à ces arguments en exposant en premier lieu qu'il aurait été prévu dans le cadre du transfert du requérant vers le Luxembourg de lui permettre de garder le statut de cadre supérieur qu'il avait au sein de la société française. Le contrat de travail du 14 janvier 2015 ferait explicitement référence à deux endroits au statut de cadre supérieur du requérant.

La rémunération d'A.) aurait été largement supérieure à celle des salariés couverts par la convention collective. En effet, outre un salaire annuel de plus de 100.000 euros, le requérant aurait :

- perçu des boni annuels entre 20.000 et 30.000 euros ;
- bénéficié d'un logement de fonction ;
- bénéficié de la prise en charge des frais de trajets depuis et vers son domicile parisien ;
- été affilié à un régime de pension complémentaire dont le montant de la contribution patronale annuelle s'élevait à 7% du salaire ce qui correspondait au taux prévu pour les salariés et cadres hors convention collective.

La rémunération des heures supplémentaires constituerait une faveur à l'égard du requérant qui ne saurait s'en prévaloir valablement pour contester sa qualité de cadre supérieur.

Certains arguments du requérant reposeraient sur une confusion entre la situation au sein de la société **SOC1.) & CIE (EUROPE)** (l'employeur d'A.) et la situation au sein du groupe **SOC1.)** et de ses autres entités. Or, pour apprécier valablement si A.) avait le statut de cadre supérieur, il y aurait lieu de se limiter à l'échelle de la seule société employeuse, et de tenir compte uniquement de sa position au sein de la société **SOC1.) & CIE (EUROPE)** sans vérifier si le requérant exerçait des fonctions dirigeantes au sein du groupe **SOC1.)**. Dans cet ordre d'idée, il serait indifférent de savoir si le dénommé C.) était le supérieur hiérarchique d'A.) au niveau du groupe de sociétés. L'existence d'un entretien d'évaluation serait également sans pertinence étant donné que cette évaluation se faisait à un niveau dépassant le cadre de la société défenderesse.

En revanche, il y aurait lieu de constater qu'A.) participait à toutes les réunions du Comité de direction de la société **SOC1.) & CIE (EUROPE)**, ce qui prouverait qu'il exerçait effectivement un pouvoir de direction au sein de celle-ci.

L'article L.162-8 du Code du travail dispose notamment :

« (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les applique à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.

(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de salaire des salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas

réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclu pour le personnel ayant le statut de salarié.

Toutefois, les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires. [...] ».

Ainsi, sauf dispositions contraires de la convention collective ou existence d'une convention collective spécifique applicable aux seuls cadres supérieurs, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par ladite convention collective conclue pour le personnel ayant le statut d'employé.

L'article 1er de la convention collective de travail des salariés de banque exclut de son champ d'application les cadres supérieurs visés par l'article L.162-8 du Code du travail.

Il n'est pas allégué qu'il existerait une convention collective spécifiquement applicable en l'espèce aux seuls cadres supérieurs.

Il appartient en principe à la partie défenderesse, qui conteste à **A.)** le droit de se prévaloir des dispositions de la convention collective relatives au double préavis, d'établir que le requérant exerçait en son sein des fonctions dirigeantes de cadre supérieur, rémunérées de façon nettement plus élevée que celles d'un employé tombant sous le champ d'application de la convention collective.

En l'espèce, le Tribunal constate cependant conformément aux conclusions de la partie défenderesse que le contrat de travail du 14 janvier 2015 stipule à son article 5, alinéa 2 « l'employé étant à considérer comme un « 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 à son article 11 « Malgré son statut de cadre supérieur « hors convention », l'Employé bénéficiera des jours de congés prévus par la convention collective de travail luxembourgeoise des salariés de banques (articles 12 à 17) ».

En signant le contrat de travail, **A.)**, a expressément marqué son accord à être considéré comme un cadre supérieur de la banque.

Il n'appartient dès lors plus à la partie défenderesse de prouver la qualité de cadre supérieur du requérant, mais au requérant, qui conteste avoir bénéficié d'un véritable pouvoir de direction effectif au sens de l'article L.162-8 (3) alinéa 3 du Code du travail, de rapporter la preuve de son affirmation.

Le requérant affirme qu'il travaillait sous la direction de **B.)**, laquelle aurait été sa supérieure hiérarchique. Il reste cependant en défaut d'expliquer concrètement la façon dont il réalisait

son travail et la manière dont celui-ci était supervisé. A.) n'indique pas davantage s'il devait rendre des comptes à quelqu'un dans la cadre de l'exercice des différentes tâches qui lui incombait. La circonstance qu'il aurait eu, en octobre 2016, un entretien d'évaluation avec le responsable de l'informatique du groupe auquel appartient la société employeuse (le dénommé C.)) et B.) ne saurait être une indication suffisante pour renverser la présomption résultant du contrat de travail, d'autant plus qu'il résulte du courrier de Maître Pierrot SCHILTZ du 10 avril 2018 (pièce n°30 de Maître Dominique FARYS) qu'il s'agissait principalement d'un exercice d'auto-évaluation.

S'il est exact que dans son ce courrier, le mandataire de la partie défenderesse justifie la suppression du bonus pour permettre une homogénéisation des salaires, il résulte des explications figurant dans la lettre que ce nivellement devait aboutir à mettre la rémunération d'A.) au même niveau que celle des personnes qui au sein du groupe occupaient des fonctions comparables à celles d'A.). Il ne s'agissait dès lors pas d'une reconnaissance d'un réajustement du salaire du requérant au niveau de celui des salariés de la société qui étaient couverts par la convention collective.

Le paiement des heures supplémentaires n'est pas non plus un élément de nature à contredire les indications figurant dans le contrat de travail. Certes, il n'est pas d'usage de rémunérer les heures supplémentaires prestées par des cadres supérieurs, le contrat de travail prévoit d'ailleurs qu'A.) ne peut pas prétendre à la rémunération de telles heures. Rien n'interdit cependant à un employeur d'accorder à un salarié une rémunération supérieure à celle prévue, une telle mesure étant plus favorable au salarié. Elle ne saurait cependant permettre au salarié de réclamer en plus un avantage prévu par une convention collective dont l'application est exclue par son contrat de travail.

Pour contester avoir joui d'une large indépendance dans l'organisation de son travail et d'une importante liberté quant aux horaires de travail, A.) se réfère au contrat de travail et donne à considérer que celui prévoit des dispositions relatives aux horaires de travail.

Or force est de constater que le Code du travail prévoit à son article L. 121-4. (2) que le contrat de travail doit notamment indiquer la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié (point 5) et l'horaire normal du travail (point 6). L'existence de telles dispositions dans le contrat de travail ne saurait partant être considérée comme un indice (et encore moins comme une preuve) d'une quelconque absence d'autonomie dans l'organisation du travail.

A défaut pour A.) d'indiquer et de prouver comment ces dispositions étaient concrètement mises en œuvre, le Tribunal n'est pas en mesure d'apprécier si et dans quelle mesure celui-ci bénéficiait d'une autonomie dans l'organisation de son travail ou s'il devait, au contraire, se plier à des conditions strictement imposées et surveillées par son employeur.

Le requérant reste partant en défaut de fournir au Tribunal des éléments lui permettant de vérifier son affirmation suivant laquelle il n'aurait bénéficié d'aucun pouvoir de direction dans le cadre de l'exécution des tâches qui lui incombait. Il s'y ajoute qu'A.) participait aux réunions du comité directeur, et ceci même lorsqu'aucune question relevant de sa compétence n'était à l'ordre du jour. Il n'était dès lors pas seulement ponctuellement invité à y participer pour éclairer les membres du comité sur des questions spécifiques relevant de son domaine d'expertise. Il résulte d'ailleurs du courriel du 24 mars 2017 (pièce 5 Maître SCHILTZ) que par la suite il recevait également le procès-verbal de la réunion.

Concernant le niveau de rémunération, il résulte de la fiche de salaire du mois de décembre 2016 qu'A.) percevait un salaire brut de 8.755,09 euros. Il est constant en cause que la société défenderesse mettait à sa disposition un logement de fonction (montant du loyer 1.200 euros + avances sur charges de 125 euros), qu'elle prenait en charge ses frais de transport entre Paris et Luxembourg et inversement et qu'elle avait affilié le requérant à un régime de pension complémentaire.

A.) n'apporte pas la preuve que ce salaire n'était pas nettement supérieur à celui que percevaient les salariés conventionnés tombant dans la catégorie de salaire la plus élevée de la convention collective et présentant la même ancienneté de service que lui.

A.) n'a dès lors 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 partant lieu de le débouter de sa demande tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois.

B. Le licenciement

1. Le caractère abusif du licenciement

Tout employeur peut, en vertu de son pouvoir de direction, organiser son entreprise de manière unilatérale et discrétionnaire.

En effet, le chef d'entreprise étant seul responsable des risques assumés, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction de la société, c'est-à-dire le pouvoir de créer, de modifier ou de fermer l'entreprise.

Les pouvoirs économiques ainsi reconnus à l'employeur l'autorisent à adopter des mesures d'ordre intérieur que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise.

Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne, de sa réorganisation et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment changer à son gré.

Le juge ne saurait à aucun moment se substituer à lui dans l'appréciation des mesures prises, quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi.

L'employeur peut donc licencier un salarié pour des motifs économiques, techniques et d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi.

Le chef d'entreprise étant le maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise, il bénéficie en outre du pouvoir discrétionnaire de congédier un employé plutôt qu'un autre et de ne pas l'affecter à un autre service.

Il est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder à des licenciements fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que le congédiement a été exercé avec une légèreté blâmable ou qu'elle a été victime d'un abus de droit, c'est-à-dire que

son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et que le motif économique n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Dans cette dernière hypothèse, la motivation donnée à ce congédiement par l'employeur ne correspond pas à la réalité et le licenciement est abusif.

Si la charge de la réalité du motif économique du licenciement incombe à l'employeur, celle du caractère fallacieux du motif appartient au salarié.

En l'espèce, il appartient dès lors à la société défenderesse d'établir dans un premier temps, face aux contestations émises par le requérant, que la restructuration alléguée est réelle et objectivement vérifiable.

En l'espèce, le Tribunal constate que la défenderesse fait état dans la lettre de motivation du licenciement de l'externalisation et de la centralisation de l'infrastructure informatique de toutes les entités du groupe **SO1.)** auprès d'un partenaire externe basé en Suisse. Elle explique que le « planning d'externalisation de l'infrastructure de toutes les entités du groupe **SO1.)** vers la Suisse *s'étale sur 2018 et 2019*, en fonction des conditions réglementaires et légales pré-requises dans chacune des juridictions ». La lettre ne fournit pas de prévision plus précise en ce qui concerne la situation de la société défenderesse. Elle se contente de soutenir que la fonction d'IT Officer « est nécessairement devenue très limitée sur la gestion des ressources locales ». Elle ajoute que la CSSF a confirmé (sans aucune précision quant à la date de cette confirmation) que le second volet de la fonction IT Officer qui porte sur l'attribution et la gestion des accès pouvait être délégué à **SO1.) & Cie S.A.**, sous le contrôle du Luxembourg. La lettre ne précise ni quand cette délégation serait effectivement mise en place ni en quoi consiste le contrôle que la société employeuse devait continuer à exercer.

Outre le manque de précision quant au calendrier de mise en œuvre de l'externalisation, le Tribunal relève que les fonctions de l'IT Officer sont décrites de manière succincte dans des termes généraux, contrairement à la description qui en est faite dans un autre courrier (antérieur) adressé par le mandataire de la partie défenderesse au mandataire du requérant le 8 mars 2018 dans lequel certaines tâches sont décrites avec plus de précision. Or, à défaut d'indication sur les différentes tâches concrètes qui incombaient au requérant et leurs importances respectives, le Tribunal n'est pas en mesure d'apprécier l'affirmation suivant laquelle, elles auraient disparu au fur et à mesure de l'avancement du projet d'externalisation de sorte que la fonction d'IT Officer serait « devenue très limitée sur la gestion des ressources locales ».

Il s'y ajoute que l'employeur ne fournit aucune explication sur la manière dont le projet d'externalisation a affecté le travail des autres salariés qui travaillaient dans le domaine de l'informatique au sein de la société **SO1.) & CIE (EUROPE)**.

Le Tribunal relève par ailleurs un défaut de concordance entre la chronologie des faits telle qu'elle résulte du dossier et le licenciement du requérant. En effet, dans son attention testimoniale **B.)** indique que ce n'est qu'en novembre 2018 que le changement d'organisation a été « annoncé » à la CSSF et que la demande d'autorisation en matière d'externalisation a été déposée à la CSSF le 14 février 2019, soit à peine 10 jours avant l'expiration du préavis d'**A.)** (que celui-ci a été dispensé de prester). Le Tribunal en déduit que pendant toute la durée du préavis et des discussions avec la CSSF, la société a nécessairement dû nommer une autre personne à la fonction d'IT Officer ce qui est en contradiction avec le licenciement en raison

de la suppression du poste. Il s'y ajoute qu'aucun élément du dossier ne permet de confirmer qu'entretemps à la date des plaidoiries en octobre 2019, l'externalisation a été effectivement mise en place et que la fonction d'IT Officer a depuis lors complètement disparu. Au contraire, dans son attestation datée du 22 septembre 2019, **B.)** indique que « la fonction d'IT Officer est devenue extrêmement limitée à l'exploitation et à la surveillance des états de contrôles des actions sur les ressources informatiques ». Faute de précision quant aux tâches concrètes de surveillance et à défaut de disposer d'une énumération des tâches accomplies par **A.)** avant la mise en place de l'externalisation, le Tribunal n'est pas à même d'apprécier dans quelle mesure le poste qu'occupait le requérant a été effectivement impacté et dans quelle mesure on peut considérer que le poste d'**A.)** a disparu.

Or, pour être valables, les motifs d'un licenciement économique doivent être nés et actuels le jour où le congédiement est prononcé. Il appartenait dès lors à l'employeur d'établir qu'au moment du congédiement une décision concrète de délocalisation du département informatique avait non seulement été prise, mais également que cette décision avait reçu l'aval des autorités compétentes, en l'occurrence de la CSSF et qu'un planning concret avait été élaboré renseignant les échéances précises de la réalisation du projet. Ce qui à la lecture de l'attestation testimoniale n'était pas le cas en l'espèce, le projet ayant été présenté à la CSSF 3 mois après le licenciement d'**A.)** et la demande ayant été introduite 6 mois après le congédiement.

Il convient d'ajouter que l'offre de preuve formulée à titre subsidiaire par la partie défenderesse reprend le libellé de la lettre de licenciement de sorte qu'elle n'est pas de nature à fournir à répondre aux interrogations du Tribunal. Il n'y a dès lors pas lieu d'y faire droit.

Le licenciement est partant abusif d'une part, pour défaut de précision de la lettre de motivation et d'autre part, pour avoir été prononcé de manière anticipée.

2. La demande indemnitaire

A.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de prendre en considération notamment la nature de l'emploi et l'ancienneté de service du requérant ainsi que les intérêts légitimes tant du salarié que ceux de l'employeur.

Il appartient donc au requérant d'établir qu'il a subi un dommage en lien causal avec le congédiement abusif.

Le requérant a renoncé à sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel.

En principe, le salarié licencié abusivement peut prétendre à la réparation du préjudice moral du fait de l'atteinte à sa dignité de salarié et de l'anxiété quant à son avenir professionnel.

Or, en l'espèce, le requérant ne verse aucune pièce documentant des recherches d'emploi qui viendrait étayer l'existence dans son chef de craintes pour son avenir. **A.)** ne donne par ailleurs aucune indication quant à sa situation actuelle.

Le requérant reste partant en défaut de prouver qu'il a subi un préjudice moral en relation causale avec le licenciement de sorte qu'il y a lieu de le débouter de sa demande formulée à ce titre.

C. L'indemnité prévue par l'avenant du 14 janvier 2015.

Parallèlement à la conclusion du contrat de travail du 14 janvier 2015, les parties ont conclu un avenant à la même date.

En vertu de ce document, il a été convenu ce qui suit :

(...)

Le requérant conclut sur base de ces stipulations, au paiement de la somme de 124.000 euros sinon à la nomination d'un expert calculateur, afin d'évaluer les montants qui devraient lui revenir en application du dernier paragraphe de la clause 2.

L'employeur entend résister à cette demande en soutenant que le requérant donne une interprétation erronée de ces dispositions. Il affirme qu'il se serait uniquement engagé à payer à **A.)** les montants de 10.769 euros (au titre de l'indemnité sub 2.a)) et 27.024 euros (au titre de l'indemnité visée par le point 2.b)) afin d'éviter qu'il ne perde le bénéfice de ces montants suite à son transfert vers le Luxembourg.

Par ailleurs dans la mesure où **A.)** bénéficiait d'une affiliation à un régime de pension complémentaire, celle-ci serait venue remplacer la « retraite additive » visée par le point 2.b).

Le Tribunal constate que malgré la rédaction complexe des dispositions litigieuses, l'interprétation que la société défenderesse tente d'en donner est dénuée de sens. En effet, si la société **SOC1.) & CIE (EUROPE)** avait voulu garantir à **A.)** qu'il ne perdrait pas la somme de 37.793 euros, elle aurait pu lui verser cette somme lors de l'embauche ou s'engager à lui payer ce montant à la réalisation d'un ou de plusieurs événements déterminés. Il aurait en effet été inutile d'échafauder l'hypothèse où **A.)** serait resté au service de la société française jusqu'à son départ à la retraite.

Par ailleurs, la théorie de la substitution de l'affiliation à un régime de pension complémentaire à la « retraite additive » visée au point 2.b) laisse également d'être établie étant donné que l'affiliation à un régime de pension complémentaire est prévue par le contrat de travail qui a été conclu concomitamment à la signature de l'avenant litigieux. La présence de stipulations relatives à ces deux avantages dans deux instruments signés par les mêmes parties à la même date plaide en faveur du cumul de ces deux mécanismes.

Le Tribunal n'est pas en mesure d'apprécier si le montant réclamé par le requérant au titre de l'exécution de l'avenant du 14 janvier 2015 est correct.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande du requérant tendant à la nomination d'un expert avec la mission de concilier les parties sinon 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 **SOC1.) France S.A.** jusqu'à la date de son départ à la retraite.

Il y a lieu de sursoir à statuer pour le surplus.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

- déclare** la demande d'A.) **recevable** en la forme ;
- déclare** **non fondé** la demande d'A.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, partant, en déboute ;
- déclare** **abusif** le licenciement que la société anonyme **SOCI.)** & CIE (EUROPE) a prononcé à l'encontre d'A.) par courrier du 29 août 2018 ;
- déclare** **non fondée** la demande d'A.) en réparation de son préjudice moral lié au licenciement, partant, en déboute ;
- déclare** **fondée** en son principe la demande d'A.) en paiement d'une indemnité prévue par l'article 2. a) et b) ;

avant tout autre progrès en cause

nomme **consultant Monsieur Paul LAPLUME**, demeurant à L-6113 Junglinster, 42, rue des Cerises, avec la mission de :

« Concilier les parties si faire se peut, sinon, dans un rapport écrit, circonstancié et motivé, à déposer au greffe, déterminer et 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 **SOCI.)** France S.A. jusqu'à la date de son départ à la retraite.»*

- ordonne** à A.) de verser par provision au consultant la somme de 500 euros pour le 21 novembre 2019 au plus tard à titre d'avance sur la rémunération de l'expert et d'en justifier au greffe du tribunal de paix ;
- dit** que l'expert pourra dans l'accomplissement de sa mission s'entourer de tous renseignements utiles et notamment recueillir l'avis de tierces personnes ;
- charge** Madame le Président du Tribunal du travail du contrôle de cette mesure d'instruction ;
- dit** que l'expert devra en toute circonstance informer ce magistrat de l'état de ses opérations et des difficultés qu'il pourra rencontrer ;

- dit** que si ses honoraires devaient dépasser le montant de la provision versée, le consultant devra en avertir ledit magistrat et ne continuer ses opérations qu'après consignation d'une provision supplémentaire ;
- dit** que l'expert devra déposer son rapport au greffe du Tribunal du travail pour le 29 mars 2020 au plus tard ;
- dit** qu'en cas d'empêchement de l'expert, il sera procédé à son remplacement par simple ordonnance du Président ;
- fixe** la continuation des débats à l'audience publique du **mercredi, 22 avril 2020 à 9.00 heures, salle n° JP.0.02**, de la Justice de Paix à Luxembourg ;
- sursoit** à statuer sur les demandes d'**A.)** pour le surplus ;
- réserve** les frais et dépens de l'instance.

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