

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

REPERTOIRE FISCAL NR.: 2373/2019

<p style="text-align: center;">TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG AUDIENCE PUBLIQUE DU 8 JUILLET 2019</p>

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Gilles DORNSEIFFER	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Armand DREWS	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse principale
partie défenderesse sur reconvention

comparant par Maître Murielle ZINS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Nicolas BANNASCH, avocat à la Cour, tous deux demeurant à Luxembourg.

et

I. la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse principale
partie demanderesse par reconvention

II. la société anonyme SOCIETE2.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

partie défenderesse

les deux sociétés comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 41A, Avenue John F. Kennedy, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B186371, représentée aux fins des présentes par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

ainsi que

de l'**ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, tous deux demeurant à Luxembourg.

F a i t s :

Sub I) L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 12 décembre 2017.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 5 février 2018. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 20 mai 2019.

Sub II) L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 12 décembre 2017.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 15 janvier 2018. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 20 mai 2019.

Lors de cette audience Maître Murielle ZINS exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Louis BERNS répliqua pour les sociétés défenderesses. Maître Sébastien COÏ représenta l'**ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**.

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

J u g e m e n t q u i s u i t :

Par requête déposée le 12 décembre 2017, PERSONNE1.) a fait convoquer devant ce tribunal du travail son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) SA pour y voir déclarer abusif son licenciement avec préavis.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV 792/17.

Par requête déposée le 12 décembre 2017, PERSONNE1.) a fait convoquer devant ce tribunal du travail son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE2.) SA pour y voir déclarer abusif son licenciement avec préavis.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV 794/17.

Conformément à son décompte actualisé, la partie demanderesse réclame principalement la condamnation solidaire des deux anciens employeurs au paiement des montants suivants avec les intérêts légaux à partir du 26 janvier 2017, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde et avec une majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du présent jugement:

- préjudice matériel : 136.062,72 euros + pm
- préjudice moral : 75.000 euros
- indemnité clause spéciale : 652.464 euros

A titre subsidiaire, la partie demanderesse réclame la condamnation des deux anciens employeurs aux montants précités à hauteur de trois quarts pour la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) SA et d'un quart pour la société anonyme SOCIETE2.) SA.

Le requérant sollicite encore une indemnité de procédure de 5.000 euros, la condamnation des parties défenderesses aux frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire des décisions à intervenir.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des deux affaires enrôlées sous les numéros L-TRAV 792/17 et L-TRAV 794/17.

Les requêtes, régulières en la forme, sont recevables à cet égard.

A l'audience du 20 mai 2019, la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) SA formule une demande reconventionnelle pour le montant de 18.102,49 euros avec les intérêts légaux à partir du 8 août 2018, sinon à partir des jours de décaissement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Cette demande est à déclarer recevable.

Par lettre du 24 janvier 2018, l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire, de sorte qu'il y a lieu de le mettre hors cause.

FAITS CONSTANTS, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) SA en qualité de « directeur général adjoint » par contrat de travail du 5 novembre 2012.

Son contrat a été résilié avec préavis le 26 janvier 2017.

Suivant courrier recommandé daté du 16 février 2017, PERSONNE1.) a demandé les motifs du licenciement. L'employeur lui a répondu par courrier recommandé daté du 20 mars 2017, qui se lit comme suit :

« *Mon cher confrère,*

J'ai l'honneur de vous informer que je suis le conseil de SOCIETE1.) (Luxembourg) S.A. (ci-après « SOCIETE1. ») qui me remet copie de votre courrier de demande de motifs daté du 16 février 2017 et reçu par ma mandante le 20 février 2017.

Les motifs du licenciement de votre client, M. PERSONNE1.), peuvent être détaillés comme suit :

M. PERSONNE1.) est initialement entré aux services de SOCIETE3.) S.P.A., succursale de Luxembourg, et ce sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 3 avril 2000. Avec effet au 1^{er} juillet 2002, la maison-mère de SOCIETE3.) S.P.A., succursale de Luxembourg, la société SOCIETE4.) S.P.A., a fusionné, dans le cadre d'une fusion-absorption, avec la société SOCIETE5.) Italiano S.P.A.. Cette fusion au niveau des maisons-mères a eu pour conséquence que l'employeur de votre client était dorénavant SOCIETE5.) Italiano S.P.A., succursale de Luxembourg. Suite à différentes modifications intervenues au fil des années au sein du groupe GROUPE1.), M. PERSONNE1.) a conclu divers contrats de travail avec différentes entités du groupe GROUPE1.), contrats de travail qui ont tous été repris par SOCIETE1.). En date du 5 avril 2012 M. PERSONNE1.) a signé un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec SOCIETE1.), contrat de travail dans le cadre duquel votre client était engagé par SOCIETE1.) comme Directeur Général Adjoint, membre du comité de direction.

Or, suite aux divers événements repris ci-dessous, ma mandante est arrivée à la conclusion que la relation de confiance indispensable entre le groupe GROUPE1.) et M. PERSONNE1.), en sa qualité de Directeur Général Adjoint d'SOCIETE1.), membre du comité de direction, se trouvait à tel point ébranlée qu'un maintien des relations de travail n'était plus envisageable au sein de SOCIETE1.) voire même au sein du groupe GROUPE1.).

En tant que Directeur Général Adjoint d'SOCIETE1.), votre client était en particulier en charge de la mise en œuvre du projet GFO au sein du groupe GROUPE1.). Le projet GFO (Group Family Office) lancé en juillet 2016, sans préjudice quant à la date exacte, est un projet essentiel pour le groupe GROUPE1.) et notamment pour la banque SOCIETE2.) S.A. (« SOCIETE2. »). Il a pour finalité de créer au sein de SOCIETE1.) un Group Family Office destiné à regrouper au sein d'SOCIETE1.) toute l'activité Private Banking de SOCIETE2.) à Luxembourg. Dans le cadre de cette stratégie, toute l'activité Private Banking de SOCIETE2.) (19,96 milliards €) doit, sur base d'un transfert d'entreprise, être transférée sur SOCIETE1.). Ce projet GFO, décidé en juillet 2016, était censé être réalisé et finalisé pour le 31 décembre 2016.

Ce projet a, à l'époque, été validé tant par les organes de SOCIETE2.) que par les organes de la maison-mère SOCIETE5.) S.p.A..

Afin de mener à bien ce projet GFO dans le délai imparti il appartenait à votre client de s'occuper de la mise en place, au sein de SOCIETE1.), de toute l'infrastructure nécessaire pour accueillir au sein d'SOCIETE1.) toutes les données clients afin d'y assurer, dès le mois de janvier 2017, la gestion de ce Group Family Office. Cette intégration du Private Banking dans SOCIETE1.) ne pouvait être réalisée que si, avec effet au jour du transfert, le système informatique - notamment de la comptabilité - au sein de SOCIETE1.) était rigoureusement identique à la plateforme comptable utilisée au sein de SOCIETE2.) à savoir le système MEDIA1.). Sans une telle réplique à l'identique (mirroring) de la plateforme MEDIA1.) utilisée

au sein d'SOCIETE2.) pour la gestion du Private Banking le transfert des données clients ne pouvait se faire.

Dans la perspective de ce mirroring parfait du système MEDIA1.) au sein d'SOCIETE1.), votre client était responsable de la mise en conformité de ces 2 systèmes informatiques et en particulier de procéder, au sein d'SOCIETE1.), à une mise à jour de la plateforme MEDIA1.) et ce afin que, dès le transfert des données clients, le système informatique d'SOCIETE1.) puisse recueillir et gérer sans interruption quelconque les données clients traités jusque-là par SOCIETE2.). Ce mirroring des systèmes informatiques MEDIA1.) devait nécessairement passer par une étroite collaboration entre les responsables du projet au sein du groupe GROUPE1.) (les personnes de SOCIETE5.) S.p.A.), les responsables du projet au sein d'SOCIETE2.) et les responsables du projet au sein d'SOCIETE1.) (dont votre client).

Or le groupe GROUPE1.) a dû constater au fil des mois que M. PERSONNE1.) ne s'identifiait pas à ce projet GFO et qu'au lieu de collaborer de manière constructive à la réalisation du projet et ce notamment avec les personnes d'SOCIETE2.) en charge du projet, M. PERSONNE1.) a retardé la prise de décisions pourtant indispensables pour finaliser le projet GFO dans le délai imparti (31 décembre 2016).

Ainsi le groupe a dû constater qu'à partir du mois d'octobre 2016, sans préjudice quant à la date exacte, M. PERSONNE1.) s'est départi de l'idée du mirroring des systèmes informatiques et il a arrêté toute collaboration avec les personnes en charge du projet GFO au sein du groupe GROUPE1.). Au lieu de collaborer dans le cadre du GFO en vue d'aboutir au mirroring des systèmes informatiques SOCIETE2.) et SOCIETE1.), M. PERSONNE1.) a estimé opportun de s'engager dans une mise à jour, au sein d'SOCIETE1.) seule, du système MEDIA1.) vers le système MEDIA2.).

En se consacrant ainsi à ce passage de MEDIA1.) vers MEDIA2.) au sein d'SOCIETE1.) seule et en délaissant le projet mirroring, M. PERSONNE1.) mettait à néant le projet du mirroring entre SOCIETE2.) et SOCIETE1.) et qui était pourtant l'élément indispensable pour la réalisation du projet GFO.

Ce refus de collaboration de la part de M. PERSONNE1.) sur le mirroring du système MEDIA1.) dans le cadre du projet GFO a eu des conséquences néfastes pour le projet GFO :

- M. PERSONNE1.) n'a plus communiqué aucune information sur l'évolution du projet GFO aux responsables groupe du projet y compris les responsables-projet au sein de la maison-même SOCIETE5.) S.p.A..*
- le responsable de la comptabilité au sein d'SOCIETE1.), M. PERSONNE2.), a été exclu de la procédure de mise à jour du système MEDIA1.) au sein d'SOCIETE1.) et il s'est même vu interdire, à partir du mois de novembre 2016, sans préjudice quant à la date exacte, tout contact avec les responsables groupe du projet GFO*
- les représentants d'SOCIETE2.) ainsi que les experts de SOCIETE6.) chargés par SOCIETE2.) de la mise en œuvre du mirroring des systèmes MEDIA1.) entre SOCIETE2.) et SOCIETE1.) furent exclus des opérations de mise à jour du système MEDIA1.) au sein d'SOCIETE1.)*
- les tests de migration indispensables pour vérifier la comptabilité des systèmes et qui auraient dû, dans la perspective du transfert prévu pour le 31 décembre 2016, être réalisés jusqu'au 21 décembre 2016 n'ont pas pu être réalisés.*

Du fait de ces décisions prises par votre client le projet GFO fut bloqué et n'a plus pu avancer à partir du mois de novembre 2016 de sorte que, finalement, le transfert du Private Banking d'(SOCIETE2.) sur SOCIETE1.) tel que prévu au projet GFO n'a pas pu se faire pour le 31 décembre 2016. Ce projet, pourtant essentiel pour le groupe et SOCIETE2.), a dès lors pris un retard considérable et ne pourra être mis en œuvre qu'avec effet au 31 mars 2017.

Il convient encore de noter que lorsque M. PERSONNE1.) a été interpellé au sujet de son attitude de blocage et sur les conséquences néfastes pour le groupe qui en découlaient, votre client n'a pas changé de stratégie et il a même affiché une attitude agressive à l'égard des responsables du projet GFO.

Cette attitude de blocage de M. PERSONNE1.) à l'égard d'une décision pourtant stratégique du groupe et validée en tant que telle tant au niveau d'(SOCIETE2.) que de la maison-mère SOCIETE5.) S.p.A., a donc créé un préjudice grave au groupe GROUPE1.) et l'a exposé à des risques considérables. Il est évident que le groupe ainsi que SOCIETE1.), en tant qu'employeur de votre client, ne sauraient tolérer de tels agissements de la part du Directeur Général Adjoint d'(SOCIETE1.) et toute la confiance indispensable au maintien des relations de travail avec M. PERSONNE1.) a été, du fait des agissements de votre client, mise à néant.

C'est dès lors sur base de ces éléments et considérations que SOCIETE1.) (Luxembourg) S.A. a dû se résoudre à procéder au licenciement de M. PERSONNE1.) et ce sous respect du délai de préavis conventionnel.

Pour des raisons de procédure la présente, qui est officielle, vous est transmise par voie recommandée. »

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier de son avocat daté du 23 mars 2017.

PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE2.) SA en qualité de « chief financial officer » par contrat de travail du 5 novembre 2012.

Son contrat a été résilié avec préavis le 26 janvier 2017.

Suivant courrier recommandé daté du 16 février 2017, PERSONNE1.) a demandé les motifs du licenciement. L'employeur lui a répondu par courrier recommandé daté du 20 mars 2017, qui se lit comme suit :

« Mon cher confrère,

J'ai l'honneur de vous informer que je suis le conseil de SOCIETE2.) S.A. qui me remet copie de votre courrier de demande de motifs daté du 16 février 2017 et reçu par ma mandante le 20 février 2017.

Les motifs du licenciement de votre client, M. PERSONNE1.), peuvent être détaillés comme suit :

M. PERSONNE1.) avait initialement été engagé par SOCIETE3.) S.P.A., succursale de Luxembourg sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 3 avril 2000. Avec effet au 1^{er} juillet 2002, la maison-mère de SOCIETE3.) S.P.A., succursale de Luxembourg, la société SOCIETE4.) S.P.A. a fusionné, dans le cadre d'une fusion-absorption, avec la société SOCIETE5.) Italiano S.P.A.. Cette fusion au niveau des maisons-mères a eu pour conséquence

que l'employeur de votre client était dorénavant SOCIETE5.) Italiano S.P.A., succursale de Luxembourg. Suite à différentes modifications intervenues au fil des années au sein du groupe GROUPE1.), M. PERSONNE1.) a conclu divers contrats de travail avec différentes entités du groupe GROUPE1.), contrats de travail qui ont tous été repris par la société SOCIETE1.) (Luxembourg) S.A. (ci-après « SOCIETE1.) ». En date du 5 avril 2005 SOCIETE1.) a constitué un Special Purpose Vehicle (SPV) sous la désignation SOCIETE2.) S.A.. Ce SPV a été créé à l'époque en vue du lancement du programme d'emprunt dénommé MTN USD 10.000.000.000 Program. Comme SOCIETE2.) S.A. a, en 2012, marqué son intérêt à engager votre client en tant que Chief Financial Officer à raison de 10 heures / semaine et ce alors même M. PERSONNE1.) devait, en parallèle, rester salarié de SOCIETE1.), M. PERSONNE1.) a signé en date du 5 avril 2012 un contrat de travail global à durée indéterminée avec, d'une part, SOCIETE1.) et, d'autre part, SOCIETE2.) S.A.. Dans le cadre de ce contrat de travail global votre client était engagé par SOCIETE2.) S.A. en tant que Chief Financial Officer pendant qu'il assumait, en parallèle, les fonctions de Directeur Général Adjoint de SOCIETE1.).

Or, suite aux divers événements repris ci-dessous, ma mandante est arrivée à la conclusion que la relation de confiance indispensable entre le groupe GROUPE1.) et M. PERSONNE1.), en sa qualité de Chief Financial Officer, se trouvait à tel point ébranlée qu'un maintien des relations de travail n'était plus envisageable au sein de SOCIETE2.) S.A. voire même au sein du groupe GROUPE1.).

En tant que Directeur Général Adjoint d'SOCIETE1.), votre client était en particulier en charge de la mise en œuvre du projet GFO au sein du groupe GROUPE1.). Le projet GFO (Group Family Office) lancé en juillet 2016, sans préjudice quant à la date exacte, est un projet essentiel pour le groupe GROUPE1.) et notamment pour la banque SOCIETE2.) S.A. (« SOCIETE2.) ». Il a pour finalité de créer au sein de SOCIETE1.) un Group Family Office destiné à regrouper au sein d'SOCIETE1.) toute l'activité Private Banking de SOCIETE2.) à Luxembourg. Dans le cadre de cette stratégie, toute l'activité Private Banking de SOCIETE2.) (19,96 milliards €) doit, sur base d'un transfert d'entreprise, être transférée sur SOCIETE1.). Ce projet GFO, décidé en juillet 2016, était censé être réalisé et finalisé pour le 31 décembre 2016.

Ce projet a, à l'époque, été validé tant par les organes de SOCIETE2.) que par les organes de la maison-mère SOCIETE5.) S.p.A..

Afin de mener à bien ce projet GFO dans le délai imparti il appartenait à votre client de s'occuper de la mise en place, au sein de SOCIETE1.), de toute l'infrastructure nécessaire pour accueillir au sein d'SOCIETE1.) toutes les données clients afin d'y assurer, dès le mois de janvier 2017, la gestion de ce Group Family Office. Cette intégration du Private Banking dans SOCIETE1.) ne pouvait être réalisée que si, avec effet au jour du transfert, le système informatique - notamment de la comptabilité - au sein de SOCIETE1.) était rigoureusement identique à la plateforme comptable utilisée au sein de SOCIETE2.) à savoir le système MEDIA1.). Sans une telle réplique à l'identique (mirroring) de la plateforme MEDIA1.) utilisée au sein d'SOCIETE2.) pour la gestion du Private Banking le transfert des données clients ne pouvait se faire.

Dans la perspective de ce mirroring parfait du système MEDIA1.) au sein d'SOCIETE1.), votre client était responsable de la mise en conformité de ces 2 systèmes informatiques et en particulier de procéder, au sein d'SOCIETE1.), à une mise à jour de la plateforme MEDIA1.)

et ce afin que, dès le transfert des données clients, le système informatique d'SOCIETE1.) puisse recueillir et gérer sans interruption quelconque les données clients traités jusque-là par SOCIETE2.). Ce mirroring des systèmes informatiques MEDIA1.) devait nécessairement passer par une étroite collaboration entre les responsables du projet au sein du groupe GROUPE1.) (les personnes de SOCIETE5.) S.p.A.), les responsables du projet au sein d'SOCIETE2.) et les responsables du projet au sein d'SOCIETE1.) (dont votre client).

Or le groupe GROUPE1.) a dû constater au fil des mois que M. PERSONNE1.) ne s'identifiait pas à ce projet GFO et qu'au lieu de collaborer de manière constructive à la réalisation du projet et ce notamment avec les personnes d'SOCIETE2.) en charge du projet, M. PERSONNE1.) a retardé la prise de décisions pourtant indispensables pour finaliser le projet GFO dans le délai imparti (31 décembre 2016).

Ainsi le groupe a dû constater qu'à partir du mois d'octobre 2016, sans préjudice quant à la date exacte, M. PERSONNE1.) s'est départi de l'idée du mirroring des systèmes informatiques et il a arrêté toute collaboration avec les personnes en charge du projet GFO au sein du groupe GROUPE1.). Au lieu de collaborer dans le cadre du GFO en vue d'aboutir au mirroring des systèmes informatiques SOCIETE2.) et SOCIETE1.), M. PERSONNE1.) a estimé opportun de s'engager dans une mise à jour, au sein d'SOCIETE1.) seule, du système MEDIA1.) vers le système MEDIA2.).

En se consacrant ainsi à ce passage de MEDIA1.) vers MEDIA2.) au sein d'SOCIETE1.) seule et en délaissant le projet mirroring, M. PERSONNE1.) mettait à néant le projet du mirroring entre SOCIETE2.) et SOCIETE1.) et qui était pourtant l'élément indispensable pour la réalisation du projet GFO.

Ce refus de collaboration de la part de M. PERSONNE1.) sur le mirroring du système MEDIA1.) dans le cadre du projet GFO a eu des conséquences néfastes pour le projet GFO

- M. PERSONNE1.) n'a plus communiqué aucune information sur l'évolution du projet GFO aux responsables groupe du projet y compris les responsables-projet au sein de la maison-même SOCIETE5.) S.p.A..*
- le responsable de la comptabilité au sein d'SOCIETE1.), M. PERSONNE2.), a été exclu de la procédure de mise à jour du système MEDIA1.) au sein d'SOCIETE1.) et il s'est même vu interdire, à partir du mois de novembre 2016, sans préjudice quant à la date exacte, tout contact avec les responsables groupe du projet GFO*
- les représentants d'SOCIETE2.) ainsi que les experts de SOCIETE6.) chargés par SOCIETE2.) de la mise en œuvre du mirroring des systèmes MEDIA1.) entre SOCIETE2.) et SOCIETE1.) furent exclus des opérations de mise à jour du système MEDIA1.) au sein d'SOCIETE1.)*
- les tests de migration indispensables pour vérifier la comptabilité des systèmes et qui auraient dû, dans la perspective du transfert prévu pour le 31 décembre 2016, être réalisés jusqu'au 21 décembre 2016 n'ont pas pu être réalisés.*

Du fait de ces décisions prises par votre client le projet GFO fut bloqué et n'a plus pu avancer partir du mois de novembre 2016 de sorte que, finalement, le transfert du Private Banking d'SOCIETE2.) sur SOCIETE1.) tel que prévu au projet GFO n'a pas pu se faire pour le 31 décembre 2016. Ce projet, pourtant essentiel pour le groupe et SOCIETE2.), a dès lors pris un retard considérable et ne pourra être mis en œuvre qu'avec effet au 31 mars 2017.

Il convient encore de noter que lorsque M. PERSONNE1.) a été interpellé au sujet de son attitude de blocage et sur les conséquences néfastes pour le groupe qui en découlaient, votre client n'a pas changé de stratégie et il a même affiché une attitude agressive à l'égard des responsables du projet GFO.

Cette attitude de blocage de M. PERSONNE1.) à l'égard d'une décision pourtant stratégique du groupe et validée en tant que telle tant au niveau d'SOCIETE2.) que de la maison-mère SOCIETE5.) S.p.A., a donc créé un préjudice grave au groupe GROUPE1.) et l'a exposé à des risques considérables. Il est évident que le groupe ainsi que SOCIETE2.) S.A., en tant qu'employeur de votre client, ne sauraient tolérer de tels agissements de la part du Chief Financial Officer de SOCIETE2.) S.A. et toute la confiance indispensable au maintien des relations de travail avec M. PERSONNE1.) a été, du fait des agissements de votre client, mise à néant.

C'est dès lors sur base de ces éléments et considérations que SOCIETE2.) S.A. a dû se résoudre à procéder au licenciement de M. PERSONNE1.) et ce sous respect du délai de préavis conventionnel.

Pour des raisons de procédure la présente, qui est officielle, vous est transmise par voie recommandée. »

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier de son avocat daté du 23 mars 2017.

1. Partie demanderesse

PERSONNE1.) plaide en premier lieu l'existence d'un contrat d'emploi global de sorte qu'il demande à titre principal une condamnation solidaire des deux sociétés défenderesses. A titre subsidiaire, il demande la condamnation distincte des deux sociétés défenderesses au prorata du temps de travail exécuté.

Le requérant fait valoir ensuite que son licenciement est à déclarer abusif dès lors que les motifs fournis par l'employeur ne remplissent pas le critère de précision exigé par la loi. En outre, il conteste que les motifs du licenciement soient réels et sérieux.

Le requérant demande la condamnation sous peine d'astreinte des parties défenderesses à lui communiquer les documents énumérés dans le courrier du 5 février 2019 de Me BANNASCH à Me BERNS (pièce 10 de la farde II de Me BANNASCH) et formule une offre de preuve en relation avec les fautes lui reprochées.

Le requérant réclame une indemnisation pour dommage matériel et dommage moral et invoque la clause spéciale se trouvant dans ses contrats de travail prévoyant une indemnisation à payer par l'employeur en cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de ce dernier.

2. Parties défenderesses

Les parties défenderesses déclarent ne pas s'opposer à une jonction des deux affaires et reconnaissent qu'il y a un contrat global en l'espèce de sorte que le cas échéant il doit y avoir condamnation solidaire.

Les parties défenderesses plaident que les licenciements prononcés sont réguliers en estimant que les motifs invoqués sont précis ainsi que réels et sérieux.

Les parties défenderesses s'opposent à la demande de remise de documents en estimant qu'il s'agit de pièces internes non relevant pour le litige.

Les parties défenderesses demandent la réduction de la clause spéciale sur base des articles 1226 ss du code civil sinon le cantonnement à la période de 24 mois.

Les parties défenderesses demandent finalement sur base des articles 284 ss du nouveau code de procédure civile la production d'un certificat d'affiliation du requérant pour la période de janvier 2017 à juillet 2018.

La société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) SA formule une demande reconventionnelle pour le montant de 18.102,49 euros pour frais de leasing de voiture et de téléphone portable en faisant valoir que le requérant n'a pas restitué ces objets à la fin de son contrat de travail.

MOTIVATION DE LA DECISION

Les licenciements

Quant à la précision du motif du licenciement

Le requérant plaide que les faits lui reprochés ne présentent pas la précision exigée par la loi.

Les parties défenderesses plaident que les motifs invoqués sont indiqués avec la précision requise dès lors qu'aucun problème de compréhension ne se pose.

L'article L.124-5 du code du travail prévoit que :

(1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article L.124-11, paragraphe (2), le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif.

Il est de principe que les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5 précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

En l'espèce, l'employeur reproche au requérant des insuffisances professionnelles.

Il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été indiqués avec précision dans la lettre de licenciement alors que les parties défenderesses y ont indiqué la nature des fautes que le requérant a commis dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes.

Quant à la réalité et à la gravité des motifs invoqués

L'article L. 124-5 (2) du Code du travail impose que les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

En conséquence, il faut analyser si les reproches invoqués dans les lettres de motivation sont établis et suffisent pour justifier les licenciements prononcés.

Les parties défenderesses reprochent au requérant divers manquements dans la réalisation du projet « Group Family Office » qui a eu pour but le regroupement au sein de la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) SA de toute l'activité Private Banking de SOCIETE2.) à Luxembourg, ces manquements ayant entraîné un retard considérable pour ce projet et occasionné en conséquence un préjudice grave dans le chef de l'employeur.

Elles font valoir que les motifs invoqués sont sérieux dès lors que le comportement du requérant a entraîné un retard de 3 mois dans la réalisation du projet «Group Family Office».

Les parties défenderesses reconnaissent ne pas avoir de pièces ou témoins pour prouver la réalité des reproches invoqués dans les lettres de motivation mais elles contestent la version des faits présentée par le requérant et notamment ses excuses face aux reproches invoqués.

Le requérant estime que les reproches soulevés contre lui ne sont pas réels. Il renvoie à son mémo versé en tant que pièce (pièce 10 de la farde II de Me BANNASCH) qui contient sa version des faits.

Le requérant explique encore que les documents sollicités par lui sous peine d'astreinte ainsi que le témoin indiqué dans son offre de preuve peuvent prouver sa version des faits.

En l'espèce, il y a lieu de constater que les parties défenderesses plaident que les motifs invoqués dans le cadre des licenciements contre le requérant sont réels et sérieux mais reconnaissent ne pas être en mesure de fournir des preuves ou témoignages pour venir confirmer ces reproches.

En conséquence, les parties défenderesses restent en défaut de prouver les reproches invoquées dans les lettres de motivation et les licenciements intervenus sont à déclarer abusifs.

Il n'y a partant pas lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par le requérant qui est devenue superflue.

L'indemnisation

Il y a lieu de retenir en préambule que les parties défenderesses ne contestent pas l'affirmation du requérant qu'il y a en l'espèce un contrat d'emploi global du requérant avec les sociétés défenderesses.

Au regard de cette unité économique entre les sociétés défenderesses, le requérant est à admettre à réclamer indifféremment à l'un des employeurs en cause le paiement intégral de ses créances, salaires ou indemnités de rupture éventuellement dus.

Le préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 136.062,72 euros, calculée sur base d'un salaire brut de 13.049,28 euros, d'une période de référence de 24 mois à partir de la fin des relations de travail et en prenant en considération son salaire de 7.380 euros touché auprès de son nouvel employeur.

Les parties défenderesses contestent la demande du requérant en plaçant que ce dernier ne verse que quatre recherches d'emploi effectuées pendant sa dispense de travail de 18 mois.

Le tribunal rappelle que conformément à l'article L.124-12 du code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Force est de constater que le requérant ne verse que quatre candidatures à un emploi et que la première date de mai 2017, soit quatre mois après le début de sa dispense de travail.

Dès lors, à défaut pour le requérant de justifier d'efforts déployés suffisants pour la recherche d'un nouvel emploi, il y a lieu de retenir que les pertes de salaire trouvent leur cause dans l'inertie du requérant et qu'elles ne sont partant pas en relation causale avec le licenciement, de sorte que le requérant reste en défaut de prouver l'existence d'un préjudice matériel.

La demande du requérant en indemnisation du préjudice matériel est partant à déclarer non fondée.

Le préjudice moral

PERSONNE1.) demande une indemnisation de 75.000 euros à titre de préjudice moral causé par le licenciement. Il plaide qu'il a souffert d'un burn out, d'un état de dépression, qu'il s'est fait du souci pour son avenir professionnel et que le licenciement intervenu a porté atteinte sa dignité de salarié. Il invoque à l'appui de sa demande le certificat de la psychologue PERSONNE3.) (pièce 6 de la farde I de Me BANNASCH).

Les parties défenderesses contestent cette demande en faisant valoir que le requérant a bénéficié d'une dispense de travail de 18 mois et d'une indemnité de départ de 10 mois, qu'il avait à disposition pendant la dispense de travail une voiture de société et un téléphone mobile et qu'il n'a effectué que quatre recherches d'emploi.

Les parties défenderesses font encore valoir que le certificat médical versé date du 13 septembre 2017 et dès les neuf mois après le début de la dispense de travail accordée. Selon elles, ce certificat ne peut pas valablement témoigner de la situation du requérant pendant son travail effectif pour les sociétés défenderesses.

Le tribunal rappelle qu'il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

En l'espèce, cette preuve fait défaut au regard de la recherche tardive et limitée d'un nouvel emploi et de la situation financière confortable pendant la longue période de 18 mois de dispense de travail. Le certificat médical décrivant l'état du patient lors de la consultation de septembre 2017 ne peut valablement suffire à établir un lien de causalité avec le travail du requérant avant son licenciement intervenu en janvier 2017.

Il s'ensuit que la demande en indemnisation du préjudice moral est à déclarer non fondée.

La clause spéciale

PERSONNE1.) se base sur la clause spéciale contenue dans ses contrats de travail avec les sociétés défenderesses pour plaider que cette clause lui accorde un montant minimum égal à 24 mois de salaire en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur. Au vu des

circonstances de l'espèce, il estime avoir droit à 50 mois de salaire, soit au montant de 652.464 euros.

Le requérant remarque que la clause a été négociée librement dans les contrats de travail et qu'elle n'est pas exorbitante.

Les parties défenderesses plaident à titre principal que cette clause spéciale s'analyse en une clause pénale qui en vertu des articles 1226 ss du code civil peut être réduite au vu des circonstances de l'affaire. Elles font valoir qu'une réduction de cette clause s'impose en l'espèce au regard de la durée du préavis, de la dispense de travail accordée, du nombre limité de recherches d'emploi, de l'âge pas trop élevé du requérant et d'un éventuel travail clandestin du requérant pendant son préavis.

A titre subsidiaire, les parties défenderesses demandent de cantonner le montant dû en raison de la clause spéciale à l'équivalent de 24 mois de salaire.

La clause spéciale figurant dans les contrats de travail du requérant dispose que :

[...] Les parties conviennent enfin qu'en cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de la Banque, l'Employé bénéficiera en sus, des indemnités allouées aux dirigeants de banque, telles qu'elles sont d'usage au Grand-Duché de Luxembourg et qui ne sauraient être inférieures à une somme représentant deux années de salaire. [...]

Les parties ont dès lors convenu lors de la conclusion du contrat de travail qu'en cas de cessation des relations de travail par le fait de l'employeur, ce dernier s'engage à payer une indemnité forfaitaire qui s'analyse comme étant une clause pénale, et que le salarié n'a pas à rapporter la preuve de la réalité de son préjudice, la clause pénale établissant un forfait.

La clause pénale est en effet une évaluation conventionnelle et forfaitaire de dommages et intérêts contractuels en établissant un forfait qui supprime toute discussion sur la réalité et l'importance du préjudice.

Etant donné qu'en l'espèce ce sont les sociétés défenderesses qui sont à l'origine de la cessation des relations de travail avec le requérant, ce dernier est dès lors en droit de réclamer l'allocation de la clause pénale.

Aux termes de l'article 1152, alinéa 2 du code civil, le juge peut modérer la peine convenue si elle est manifestement excessive.

Le maintien de la peine convenue est la règle et la réduction n'est possible que si la clause pénale est manifestement excessive, et non pas lorsqu'elle est seulement supérieure au préjudice subi. Le caractère manifestement excessif d'une clause pénale se mesure à la disproportion entre le dommage réellement subi par le bénéficiaire de ladite clause et le montant de l'indemnité stipulée, objectivement appréciée par le tribunal au jour du jugement.

Il faut retenir qu'un montant élevé d'une telle indemnité conventionnelle n'est pas nécessairement synonyme de « manifestement » excessif, et il convient d'analyser cette indemnité conventionnelle par rapport aux faits de la cause.

Au moment de la signature du contrat, l'employeur a nécessairement dû considérer que le montant de l'indemnité était acceptable de sorte qu'il est malvenu de plaider au moment de l'application de la clause qu'elle constitue une charge excessive pour lui.

Il y a lieu de constater que le montant de deux années de salaire prévu par la clause spéciale est licite conformément au principe de la liberté contractuelle et ne présente pas un caractère manifestement excessif.

Le requérant exige le paiement d'une indemnité équivalente à 50 mois de salaire en invoquant les circonstances de l'espèce. Il reste cependant en défaut d'apporter des moyens ou preuves permettant de faire droit à sa demande de se voir allouer un tel montant.

En conséquence, le tribunal retient que le requérant a droit en vertu de la clause insérée dans ses contrats de travail à la somme équivalente à deux années de salaire.

Le requérant indique un salaire brut de 13.049,28 euros non autrement contesté par les parties défenderesses. Ce montant résulte également des fiches de salaire versées aux débats.

La demande du requérant est dès lors à déclarer fondée pour le montant de $(24 \times 13.049,28 =)$ 313.182,72 euros.

Quant à la demande reconventionnelle

La société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) SA formule une demande reconventionnelle pour le montant de 18.102,49 euros.

Cette demande reconventionnelle est à déclarer recevable.

L'employeur explique que PERSONNE1.) a eu à disposition pendant son préavis une voiture de société et un téléphone portable et qu'il aurait dû les restituer à la fin de son préavis en date du 31 juillet 2018.

Selon l'employeur, la voiture a uniquement été retourné par PERSONNE1.) en date du 30 janvier 2019 et en présentant des dommages. Il réclame les frais de leasing pour la période postérieure à juillet 2018, les frais de réparation de la voiture et les frais de prolongation du contrat de leasing.

En ce qui concerne le téléphone portable mis à disposition de PERSONNE1.), l'employeur fait valoir qu'il a dû faire désactiver la carte SIM du téléphone à partir du mois de novembre 2018 et que PERSONNE1.) a déclaré avoir perdu le téléphone. Il réclame les frais de communication pour les mois d'août à octobre 2018 et évalue à 250 euros le téléphone non restitué.

PERSONNE1.) ne conteste pas que la voiture et le téléphone étaient à restituer. Il ne conteste pas non plus les frais de communications téléphoniques réclamées.

PERSONNE1.) explique qu'il a effectivement perdu le téléphone en question et conteste le montant réclamé par l'employeur. Il conteste de même les frais de prolongation du contrat de leasing ainsi que les frais de réparation de la voiture.

En ce qui concerne le téléphone mobile, l'employeur reste en défaut de verser des pièces en relation avec le montant réclamé de 250 euros. La demande est en conséquence à déclarer

fondée uniquement pour le montant non contesté de 142,95 euros concernant les frais de communications téléphoniques (pièces 1 à 3 de Me BERNS).

En ce qui concerne la voiture, les frais de réparation facturés par la société de leasing et contestés par PERSONNE1.) sont documentés par la facture versée par l'employeur (pièce 12 de Me BERNS). PERSONNE1.) était nécessairement au courant de ces dégâts car il verse le « document car check » établi à la remise du véhicule comme pièce aux débats (pièce 7 de la farde II de Me BANNASCH). L'employeur est dès lors fondé à lui réclamer en tant qu'utilisateur du véhicule les frais de réparation pour les dégâts occasionnés.

PERSONNE1.) conteste les frais de prolongation du contrat de leasing en estimant qu'il s'agit de frais en relation avec la décision de l'employeur de restituer le véhicule à la société de leasing avant le terme convenu.

L'employeur verse une facture de la société de leasing (pièce 19 de Me BERNS) pour prouver sa prétention. La facture est intitulée « contract modification ». Il ne ressort cependant pas de ce document la raison exacte de la pénalité facturée, de sorte que l'employeur ne prouve pas que cette facture est en relation avec la remise tardive du véhicule par PERSONNE1.).

PERSONNE1.) ne contestant pas la restitution tardive du véhicule, la demande de l'employeur est en conséquence à déclarer fondée uniquement pour les frais de leasing postérieurs à juillet 2018 (pièces 4 à 8 de Me BERNS) et pour les frais de réparation, soit pour le montant de 7840,82 euros.

La demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) SA est dès lors fondée pour le montant de $(142,95 + 7840,82 =) 7.983,77$ euros.

Il y a encore lieu de remarquer que par courrier du 7 juin 2019, Me BANNASCH a versé le certificat d'affiliation réclamé par les parties défenderesses. Le requérant reconnaît avoir touché pendant son préavis le montant de 8.228,57 euros auprès de son nouvel employeur. Les parties défenderesses ont déclaré à l'audience des plaidoiries du 20 mai se réserver le droit de présenter éventuellement une demande reconventionnelle en relation avec les salaires payés au requérant pendant son préavis. Une telle demande n'a pas été présentée par les parties défenderesses.

Les demandes accessoires

Exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande l'exécution provisoire du présent jugement.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », cette demande doit être déclarée non fondée, une condamnation au paiement d'une indemnité conventionnelle ne satisfaisant pas à cette condition.

Indemnité de procédure

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

- ordonne** la jonction des affaires introduites par requêtes du 12 décembre 2017 sous les numéros du rôle L-TRAV 792/17 et L-TRAV 794/17 ;
- déclare** la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;
- déclare** la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) SA recevable en la forme ;
- déclare** abusifs les licenciements avec préavis intervenus le 26 janvier 2017 à l'égard de PERSONNE1.) ;
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel ;
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice moral ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité conventionnelle de départ selon la clause spéciale figurant dans les contrats de travail pour le montant de 313.182,72 euros ;
- déclare** fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) SA pour le montant de 7.983,77 euros ;
- partant
- condamne** solidairement la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) SA et la société anonyme SOCIETE2.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 313.182,72 euros avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement ;
- condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) SA le montant de 7.983,77 euros avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;
- met hors cause** l'ÉTAT DU GRAND DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement ;

condamne solidairement la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) SA et la société anonyme SOCIETE2.) SA à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Gilles DORNSEIFFER, Juge de paix de Luxembourg, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Gilles DORNSEIFFER

Daisy PEREIRA