

**Arrêt N° 65/19 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois mai deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00618 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,  
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,  
Carole KERSCHEN, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**la société anonyme S1 S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 8 juin 2018,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître René DIEDERICH, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

**A**, demeurant à L-(...),

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

appelante par incident,

comparant par la société à responsabilité limitée MOYSE BLESER s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2680 Luxembourg, 10, rue de Vianden, représentée aux fins de la présente instance par Maître François MOYSE, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 mars 2019.

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

Par requête régulièrement déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 2 août 2017, A a demandé la convocation de son ancien employeur, la société S1 SA, à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

- dommage matériel, du 15 mai au 11 août 2016,	55.596 €
- dommage matériel, du 11 août au 31 décembre 2016	54.059 €
- montant payé à l'ACD de Luxembourg	8.934 €
- dommage moral	50.000 €
- indemnisation due à la violation des obligations en matière de santé	<u>20.000 €</u>
Total :	168.589 €

chaque montant étant à augmenter des intérêts légaux à partir du licenciement, sinon à partir du courrier de contestation du licenciement sinon à compter de la demande en justice.

A requit en outre une indemnité de procédure de 5.000 € et l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant toutes voies de recours et sans caution.

### **Faits**

Suivant contrat de travail du 19 août 2013, A a été engagée par la société S1 SA à partir du 23 janvier 2014 en qualité de « Head of Customer Desk ».

Par courrier du 14 mars 2016, elle a été licenciée avec un préavis de deux mois avec dispense de travail.

Sur demande de la requérante du 12 avril 2016, l'employeur lui envoya le 11 mai 2016, les motifs du licenciement qui sont de nature économique.

Ces motifs ont été contestés par la requérante dans un courrier du 4 août 2016.

### **Moyens et prétentions des parties**

A exposa à la base de sa demande, qu'elle a quitté la Suisse avec sa famille pour venir occuper un poste auprès de la société S1 SA; que rapidement après son entrée en fonction, elle a été confrontée à un débordement de travail de telle manière qu'elle a dû renoncer à prendre son congé légal pendant toute une année et qu'elle a dû prêter des heures supplémentaires de travail allant de façon régulière à plus de 48 heures hebdomadaires ; que l'employeur a ignoré ses demandes multiples d'engager du personnel supplémentaire, contribuant ainsi à sa surcharge de travail ; que la situation de stress au travail a eu un impact négatif sur la santé psychologique de sa fille mineure et sur sa propre santé, l'amenant à tomber malade à partir de septembre 2015 pour cause de dépression, arrêt de travail qui fut prolongé jusqu'au 15 avril 2016.

Elle estima que le licenciement fut abusif pour ne pas reposer sur des motifs suffisamment précis. Elle contesta en outre le caractère réel et sérieux des motifs soutenant que la réorganisation invoquée était fictive étant donné qu'elle n'a consisté qu'en un remaniement et une nouvelle appellation des divisions et départements préexistants, sans modification conséquente dans le nombre des effectifs. Elle contesta les difficultés économiques invoquées et fit valoir que parallèlement à la prétendue restructuration avec suppression de son poste, la banque a publié des vacances de poste correspondant à son profil. Elle estima dès lors que le véritable motif du licenciement devait être recherché dans sa longue période de maladie.

L'employeur fit de son côté plaider que les motifs du licenciement ont été indiqués avec suffisamment de précision ; que le contexte économique difficile qu'a eu à connaître la banque et la nécessité de la restructuration étaient justifiés par les pièces comptables versées. Il contesta avoir pris la décision de licencier la requérante pour un autre motif que celui résultant de la suppression de son poste suite à la réorganisation décidée en janvier 2016. A toutes fins utiles, il offrit en preuve par témoins les faits décrits dans la lettre de motivation.

Par un jugement rendu contradictoirement le 30 avril 2018, le tribunal du travail a :

- déclaré le licenciement avec préavis du 14 mars 2016 abusif,
- dit la demande en indemnisation du préjudice moral fondée pour la somme de 2.000 €,
- dit la demande en indemnisation du préjudice matériel fondée pour la somme de 66.072 €,
- condamné la société S1 SA à payer à A la somme de 68.072 € avec les intérêts légaux à partir du 2 août 2017 jusqu'à solde,
- condamné la société S1 SA à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 €,
- dit la demande non fondée pour le surplus,

- dit non fondée la demande de la société S1 SA en paiement d'une indemnité de procédure,
- condamné la société S1 SA aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a d'abord retenu le caractère précis des motifs invoqués pour ensuite décider :

*« En l'espèce, il faut constater que la situation financière telle que décrite par l'employeur dans la lettre de motivation du 11 mai 2016 résulte des pièces comptables versées. Indépendamment de l'interprétation donnée par la requérante aux chiffres comptables énoncés dans la lettre de motivation et partant indépendamment de l'appréciation de l'envergure des difficultés économiques et de leur incidence sur le département dans lequel travaillait la requérante, il faut relever que la réorganisation telle qu'invoquée par la banque ne résulte pas des pièces versées.*

*En effet, l'employeur ne verse aucune pièce justifiant de quelle manière il a concrètement effectué sa réorganisation, quels départements ou services ont été supprimés, quels ont réorganisés et quelles tâches leur ont été confiées.*

*Les seuls éléments se rapportant à la réorganisation sont deux organigrammes versés par la requérante. Or, ces deux pièces ne donnent aucune précision sur la répartition des tâches des différents départements avant et après réorganisation. Au contraire, il en résulte qu'avant et après réorganisation le nombre des effectifs de la banque n'a pas changé.*

*L'employeur ne rapporte pas non plus la preuve de quelle manière, suite à la réorganisation, les tâches incombant à la requérante ont été redistribuées. Or, cette preuve est particulièrement importante en l'espèce dans la mesure où la réorganisation a eu lieu pendant l'arrêt de maladie de longue durée de la requérante, impliquant de par lui-même une répartition de ses tâches en interne.*

*A défaut de verser le moindre élément laissant croire à une suppression du poste occupé par la requérante dans le cadre d'une restructuration générale liée à un contexte économique difficile, il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par l'employeur. En effet, conformément à l'article 351 alinéa 2 du nouveau code de procédure civile, en aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve.*

*L'employeur ne justifiant en l'espèce pas le motif invoqué à la base de son licenciement, celui-ci doit être déclaré comme étant abusif. »*

Il a ensuite fixé le préjudice matériel de la salariée sur base d'une période de référence de quatre mois et le préjudice moral à 2.000 euros.

Il a rejeté sa demande en remboursement des impôts payés en trop, faute par elle d'avoir établi que le montant de 8.934 euros correspond à une imposition à la source insuffisante faite par l'employeur.

Il a finalement rejeté la demande d'A sur base de l'article L.312-2 du code du travail, en l'absence de preuve d'une faute commise par l'employeur.

S1 S.A. a régulièrement interjeté appel du jugement lui notifié le 7 mai 2018, par exploit d'huissier du 8 juin 2018.

L'appelante conclut à la réformation du jugement a quo.

Elle demande à voir dire que le licenciement avec préavis notifié à A en date du 14 mars 2016 est régulier et justifié, partant voir débouter A de toutes ses demandes en les déclarant malfondées, voir décharger la société S1 S.A. de toutes condamnations intervenues à son encontre ;  
subsidiativement, lui donner acte qu'elle offre de prouver par toutes voies de droit et notamment par témoins, tous autres modes de preuve légalement admissibles expressément réservés, les faits gisants à la base du congédiement d'A.

L'appelante rappelle les faits suivants :

Qu'elle a engagé A à partir du 23 janvier 2014 en qualité de « Head of Customer Desk » comme salariée qualifiée de « cadre supérieur ».

Que tout au long de l'année 2015, l'appelante S1 S.A. a évolué à l'échelle internationale et locale dans un contexte financier et économique très difficile et présentant bien des défis en raison des facteurs suivants qui ont eu des conséquences pour les clients, le portefeuille et les activités de l'appelante :

- l'instabilité persistante en Ukraine,
- le maintien des sanctions contre les sociétés et les secteurs russes avec une forte dépréciation monétaire,
- une récession économique en Azerbaïdjan résultant de la chute du prix du pétrole et de la dépréciation monétaire,
- une forte compétition en Europe de l'Ouest dans le domaine des produits de dettes et de prêts de haut niveau,
- un taux d'intérêt négatif de la facilité de dépôt auprès de la Banque Centrale européenne.

Que cette situation difficile et complexe a eu également de graves conséquences pour les résultats financiers de l'appelante.

L'année 2014 était déjà difficile pour l'appelante qui a subi une perte avant impôts de 9.886.000 euros.

En 2015, ses résultats financiers ont continué à baisser, débouchant sur une perte avant impôts de 9.583.305 euros.

Ces pertes résultent des comptes audités en LUX GAAP de l'appelante et en particulier du compte pertes et profits se rapportant aux exercices 2015 et 2016.

Qu'en conséquence, elle a dû réexaminer en profondeur le modèle et la stratégie d'affaires de la banque afin de pouvoir faire face de manière adéquate aux défis actuels et futurs se présentant à elle.

Sur le plan interne, ceci a conduit la banque à reconsidérer sa structure organisationnelle pour mettre en place un modèle d'affaires différent, plus efficace et plus économique, en vue d'optimiser les services à ses clients et l'utilisation de ses ressources.

Un tel changement de modèle d'affaires était nécessaire pour stabiliser les bénéfices de la banque et éviter d'autres pertes en réduisant des coûts et dépenses inutiles.

Par conséquent, l'appelante expose avoir décidé de se restructurer complètement en changeant, fusionnant et supprimant des services entiers.

Ces changements, qui ont été à l'ordre du jour de la réunion du conseil d'administration de l'appelante, ont été approuvés par le conseil d'administration le 15 décembre 2015 et ont pris effet en janvier 2016.

Parmi les mesures décidées figurait en particulier l'instruction de réduire les coûts salariaux d'au moins 10 % conformément au point 5 de l'ordre du jour de la réunion du conseil d'administration de la société S1 S.A. du 15 décembre 2015.

Elle fait valoir que ces mesures de restructuration ainsi décidées se reflètent dans les prévisions budgétaires pour l'exercice 2016 et dans la comparaison des chiffres résultant des comptes annuels audités de l'appelante se rapportant aux exercices 2015 et 2016.

Tant en appliquant les normes LUX GAAP que les normes IFRS, ces comptes montrent une diminution de la masse salariale de l'ordre de 13,4 % entre l'exercice 2015 et l'exercice 2016 comme résultant de la restructuration opérée.

L'appelante détaille ensuite que dans sa précédente organisation, elle opérait 21 départements et qu'après la restructuration, elle opère encore 6 divisions et 9 départements, ce qui s'est concrétisé en particulier comme suit :

- Le département « Corporate Clients » fut supprimé avec comme conséquence que la fonction du « Relationship Management » (ensemble avec un salarié) a été transférée à la division nouvellement créée « Transactional Banking ».
- Les deux autres salariés du département « Corporate Clients » furent transférés à la division nouvellement créée « Corporate Banking » avec la nouvelle responsabilité de s'investir dans les crédits syndiqués contractés par des sociétés occidentales.
- Le département « Structured Finance » est devenu la nouvelle division « Corporate Banking » avec un personnel réduit et une nouvelle stratégie décrite ci-avant (quatre salariés ont été transférés dans cette nouvelle division, un salarié a été transféré au département « Credit Administration », un salarié démissionnaire fut remplacé et un salarié congédié pour motif grave ne fut pas remplacé).
- Le département « Private Banking » a intégré des responsabilités en relation avec la clientèle privée de la banque qui étaient précédemment de la compétence du « Customer Desk » et les salariés démissionnaires de ce département furent remplacés par la suite par des salariés dotés d'une rémunération moins élevée.
- Le département « Financial Institutions Investment Block » fut supprimé à la suite de l'expiration du contrat de travail du seul salarié affecté à ce département, la fonction du « Relationship Management » fut transférée en partie à la division « Transactional Banking » et en partie à la division « Global Markets ».
- Le département « Product Development » a été transféré entièrement à la division nouvellement créée « Operations & Development ».
- Une nouvelle division « Transactional Banking » fut créée avec les responsabilités suivantes : le « Relationship Management » avec les clients « corporate », le « Cash Management » (précédemment partie du « back-office ») et les « Custody services » (précédemment également partie du « back-office »).

Qu'à partir du mois de janvier 2016, dans le train de cette réorganisation, un certain nombre de fonctions ont donc été fusionnées et elle a aussi réalloué certaines tâches et fonctions qui jusqu'alors avaient été assumées par le département « Customer Desk » (occupant 5 personnes) à d'autres départements, en particulier le département « Cash Management & Retail » et le département « Banking Operations ».

Comme conséquence de cette restructuration, entraînant également certaines réaffectations de salariés et des réductions de personnel, le département « Customer Desk », comme d'autres départements, a tout simplement été supprimé, rendant par là même également redondante la position de « Head of Customer Desk » occupée par A.

Que pour tous les salariés touchés par ces mesures de réorganisation, l'appelante S1 S.A. examina alors en profondeur toutes les possibilités de réaffectation interne de personnel en vue d'éviter dans toute la mesure du possible des licenciements.

Dans le cas spécifique d'A, en tenant compte de ses qualifications, du cursus passé, de l'ancienneté, du niveau de responsabilité et de rémunération, de l'expérience et des compétences de cette dernière, l'appelante n'a cependant pas pu identifier ou offrir d'autre poste de travail au sein de la banque pouvant lui convenir dans un contexte difficile également en raison de la maladie prolongée de la salariée à partir du 14 septembre 2015 jusqu'au 15 avril 2016.

Dans ces conditions, elle conclut qu'elle n'avait d'autre choix que de procéder au licenciement d'A.

L'intimée demande à la Cour de réformer partiellement le jugement entrepris et ainsi de condamner la société S1 S.A. à lui payer le montant évalué sous toutes réserves et notamment d'augmentation, à 168.589 euros à titre d'indemnité pour les préjudices matériel et moral subis, ledit montant augmenté des intérêts légaux tels que de droit, à partir de la date du licenciement, soit le 14 mars 2016, sinon à compter de la contestation du licenciement intervenu le 4 août 2016, sinon à compter de la demande en justice jusqu'à solde ; de réformer partiellement le jugement entrepris et ainsi condamner la société S1 S.A. à lui payer le montant évalué sous toutes réserves et notamment d'augmentation à 20.000 euros à titre d'indemnité pour le préjudice subi à cause de la violation par l'employeur de ses obligations en matière de protection de la santé au travail, ledit montant augmenté des intérêts légaux tels que de droit ; de réformer partiellement le jugement entrepris et ainsi condamner la société S1 S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 5.000 euros pour la procédure d'appel, sur base de l'article 240 du NCPC et de condamner la société S1 S.A. (ci-après S1) à tous les frais et dépens de l'instance.

A conteste tout d'abord la version des faits présentée par la banque.

Elle expose qu'avant de venir s'installer à Luxembourg, elle a habité avec sa famille et a travaillé en Suisse pour des banques plus que respectables et réputées sur la place financière suisse, mais également dans une banque mondialement réputée à Moscou, pour occuper, à compter du 23 janvier 2014, le poste de « Head of Customer Desk » proposé par S1 qui l'a débauchée de son dernier poste en Suisse.

Elle précise avoir été confrontée rapidement, au bout de six mois, à un surcroît de travail, de telle manière qu'elle a renoncé, durant une année, à son congé légal et a

régulièrement travaillé considérablement, plus de quarante-huit heures par semaine, durant la deuxième moitié de l'année 2014 et jusqu'au mois de septembre 2015.

Au cours de l'année 2014, la nouvelle équipe avait pour tâche générale d'attirer de nouveaux clients : des clients privés, des entreprises, des clients pour des opérations de financement structuré. Cela a été fait avec succès par les équipes du front office et le "Customer Desk". Elle indique avoir ouvert plus de 200 nouveaux comptes-clients dont la plupart étaient liés à la Russie.

Déjà en 2014, les États-Unis d'Amérique avaient mis en place des sanctions contre la Russie, pour la première fois, en mars, puis de nombreuses modifications sont intervenues. Les sanctions imposaient des conditions strictes, bloquaient les biens des personnes et entités sanctionnées qui leur étaient également liées. En cas de violation, les sanctions entraînaient généralement des millions de dollars pour la banque. En 2014, les sanctions ont été élargies à plusieurs reprises, ce qui a engendré toujours plus de travail pour le Département Customer Desk et pour elle-même, seule personne compétente et habilitée à procéder aux vérifications nécessaires.

S1 risquait des lourdes sanctions « *par l'Union européenne notamment par la CSSF* ».

De plus, en 2015, des nouvelles tâches ont été attribuées au « Customer Desk » : le test du nouveau système de banque en ligne. Il a été déployé par décision de la direction, sans que les salariés soient préparés, entraînant de graves erreurs. Pendant tout le premier semestre de l'année, elle indique avoir amélioré les erreurs dans le système simultanément avec la vérification de chaque opération effectuée par l'intermédiaire de la Banque.

En outre, toujours en 2015, le contrôle régulier des clients ouverts a été lancé, à la demande de la CSSF, de sorte qu'elle a procédé à l'examen de dizaines de dossiers afin de ne pas comporter de risque réglementaire pour la banque.

Aucune ressource supplémentaire n'a été fournie par la direction. Tout cela signifiait que le volume complet de contrôles et de vérifications de clients critiques était confié à deux personnes, suffisamment compétentes et formées pour effectuer ces tâches sophistiquées.

Au cours de l'année 2015, elle a signalé à cinq reprises qu'elle avait beaucoup trop de travail et a demandé de l'aide, mais en vain.

Elle réitère également avoir prévenu son employeur, par des emails, à propos des risques opérationnels qui sont apparus dans son département à partir de l'augmentation de plus de trois fois du volume des transactions qu'elle devait

exécuter, assistée seulement de deux ou trois personnes, dans le département, à la place de six, car les effectifs ont diminué suite à la démission d'une personne qui n'a pas été remplacée et dû au fait que les trois autres personnes étaient constamment en congé de maladie à cause du stress engendré par une charge de travail trop importante.

En raison de son haut niveau de responsabilité et de son professionnalisme, elle n'a pas pu laisser peser sur la banque le risque de payer 10 à 20 millions de dollars de pénalités et a continué à travailler et à traiter chaque transaction.

En raison de son expérience internationale, l'intimée était également soucieuse de protéger sa propre réputation : parce que la violation des sanctions américaines pouvait engager la responsabilité personnelle de la personne qui a autorisé la transaction. Ainsi, elle a été obligée de continuer à travailler tous les soirs afin de protéger la banque contre les risques liés aux sanctions.

La situation à son lieu de travail a eu également un impact négatif sur la santé psychologique de la fille mineure de la salariée, B, qui se portait pourtant bien la première moitié de l'année 2014 lorsqu'elle est entrée en Cycle 1 - précoce.

Toutefois, les choses ont changé de manière négative parce que, pendant la semaine de travail, elle n'était jamais présente à la maison avant que B aille se coucher, car la salariée travaillait à la Banque jusqu'à 22 heures, heure à laquelle la Banque fermait ses portes et ainsi n'a pas pu répondre convenablement aux besoins de sa fille durant la deuxième moitié de l'année 2014 et spécialement durant l'année 2015, lorsqu'elle est tombée malade, en septembre 2015.

Cette longue situation insoutenable a fini par la plonger dans une dépression diagnostiquée le 11 septembre 2015 par un psychiatre et confirmée le 30 novembre 2015 par un deuxième psychiatre, ce qui a mené à une incapacité de travail de la salariée.

En conclusion, A conteste en instance d'appel la précision des motifs de son licenciement.

Elle conclut à la confirmation du jugement a quo en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

Elle maintient que la réorganisation invoquée par la banque est fictive.

Elle réitère finalement sa demande basée sur l'article L.312-1 (2) du code du travail et réclame une indemnisation due à la violation des obligations de l'employeur en matière de santé.

L'appelante conteste le bien-fondé des appels incidents de l'intimée.

- **Quant au licenciement.**

Tandis que l'intimée, qui relève appel incident du jugement sur ce point, maintient en instance d'appel ses contestations quant à la précision de la lettre de motivation, l'appelante considère que la lettre de motivation correspond au degré de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Or, si le tribunal du travail a rappelé de façon correcte, tant les dispositions de l'article L.124-5 du code du travail, que les principes jurisprudentiels en matière de précision des motifs d'un licenciement avec préavis, motivation que la Cour reprend, force est cependant de constater que la juridiction du premier degré n'en a tiré que partiellement les bonnes conséquences.

En effet la lettre de motivation se lit comme suit :

*« Madame A a été engagée par la société anonyme SI S.A. à partir du 23 janvier 2014 en qualité de „Head of Customer Desk" comme salariée qualifiée de "cadre supérieur";*

*Tout au long de l'année 2015, la société anonyme SI S.A. a évolué à l'échelle internationale et locale dans un contexte financier et économique très difficile et présentant bien des défis en raison des facteurs suivants qui ont eu des conséquences pour les clients, le portefeuille et les activités de la banque :*

- l'instabilité persistante en Ukraine ;*
- le maintien des sanctions contre les sociétés et les secteurs russes avec une forte dépréciation monétaire ;*
- une récession économique en Azerbaïdjan résultant de la chute du prix du pétrole et de la dépréciation monétaire ;*
- une forte compétition en Europe de l'Ouest dans le domaine des produits de dettes et de prêts de haut niveau ;*
- un taux d'intérêt négatif de la facilité de dépôt auprès de la Banque Centrale Européenne.*

*Cette situation difficile et complexe a eu également de graves conséquences pour les résultats financiers de la société anonyme SI S.A. au Luxembourg. L'année 2014 était déjà difficile pour la société anonyme SI S.A. qui a subi une perte avant impôts de EUR 9.950.000. En 2015, les résultats financiers de la société anonyme SI S.A. ont continué à baisser débouchant sur une perte avant impôts de EUR 9.460.000.*

*En conséquence, la société anonyme SI S.A. a dû réexaminer en profondeur le modèle et la stratégie d'affaires de la banque afin de pouvoir faire face de manière adéquate aux défis actuels et futurs se présentant à elle. Sur le plan interne, ceci a conduit la banque reconsidérer sa structure organisationnelle pour mettre en place un modèle d'affaires différent, plus efficace et plus économique, en vue d'optimiser les services à ses clients et l'utilisation de ses ressources.*

*Un tel changement de modèle d'affaires était nécessaire pour stabiliser les bénéfices de la banque et éviter d'autres pertes en réduisant des coûts et dépenses inutiles. Par conséquent, la société anonyme SI S.A. a décidé de se restructurer complètement en changeant, fusionnant et supprimant des services entiers. Ces changements ont été approuvés par le conseil d'administration de la Société anonyme SI S.A. en décembre 2015 et ont pris effet en janvier 2016.*

*Dans sa précédente organisation, la société anonyme SI S.A. opérait 21 départements. Après la restructuration, la banque opère 6 divisions et 9 départements.*

*A partir du mois de janvier 2016, un certain nombre de fonctions ont été fusionnées et la banque a réalloué certaines tâches et fonctions qui jusqu'alors ont été assumées par le département "Customer Desk" (occupant 5 personnes) à d'autres départements, en particulier le département "Cash Management & Retail" et le département "Banking Operations".*

*Comme conséquence de cette restructuration, entraînant également certaines réaffectations de salaires et des réductions de personnel, le département "Customer Desk" a tout simplement été supprimé rendant par la même également redondante la position de "Head of Customer Desk" occupée par Madame A.*

*La société anonyme SI S.A. examina alors en profondeur toutes les possibilités de réaffectation interne de personnel en vue en vue d'éviter dans toute la mesure du possible des licenciements.*

*Aussi, dans le cas spécifique de Madame A et en tenant compte de ses qualifications, du cursus passé, de l'ancienneté, du niveau de responsabilité et de rémunération, de l'expérience et des compétences de Madame A, la société anonyme SI S.A. n'a pas pu identifier ou offrir d'autre poste de travail au sein de la banque pouvant convenir à Madame A (dans un contexte difficile également en raison de la maladie prolongée de Madame A à partir du 14 septembre 2015 jusqu'au 15 avril 2016).*

*Dans ces conditions, la société anonyme SI S.A. n'avait d'autre choix que de procéder au licenciement de Madame A. »*

Si l'employeur relate dans l'introduction de la lettre de motivation de façon détaillée la situation difficile dans laquelle la banque devait évoluer en raison d'éléments politiques internationaux qui lui étaient défavorables, et les conséquences qui en sont résultées pour ses affaires, pour ses résultats financiers qui ont subi une perte pour l'année 2014 de 9.950.000 euros et pour 2015 de 9.460.000 euros, force est de constater que la stratégie d'affaires que la banque prétend avoir mise sur pied pour pallier à ces pertes, la réorganisation interne des structures de la banque, par fusion et suppression de services entiers pour justement réduire la masse salariale n'est pas, et ce, contrairement à la position du tribunal du travail, précisément et clairement détaillée dans la lettre de motivation, mais au contraire reste vague et générale.

En effet, la réorganisation telle qu'invoquée par la banque et qualifiée par la salariée de fictive, n'est pas clairement détaillée. L'employeur omet de préciser de quelle manière il a concrètement effectué sa réorganisation, quels départements ou services ont été supprimés, ce qu'il a concrètement fait de tous les salariés suite à la fusion, suppression des services, la répartition des tâches entre les salariés après la restructuration, ce d'autant plus qu'il résulte des deux organigrammes versés au débat, qu'avant et après la réorganisation, le nombre des effectifs de la banque n'a pas changé.

A cet égard, la Cour relève que l'employeur, n'indique pas combien de salariés ont dû être licenciés pour lui permettre de baisser, comme il l'affirme, ses coûts salariaux de 16%. Or cette précision est d'importance alors qu'il est improbable que le licenciement d'une seule salariée, à savoir A, même si cette dernière percevait un salaire conséquent, pût sauver la situation, respectivement redresser la situation financière obérée de la banque.

Font encore défaut dans la lettre de motivation des détails sur la répartition des tâches très importantes de la salariée, sur la personne qui s'est vu confier ces tâches, ainsi que celles de ses collaborateurs au sein du « Customer Desk » supprimé.

En bref, la motivation reprise par le tribunal du travail au niveau de la réalité des motifs invoqués aurait déjà dû être prise au niveau de la précision des motifs.

La Cour constate finalement que dans ses conclusions subséquentes, l'appelante tente d'étoffer les motifs imprécis de la lettre de motivation.

Or, à l'instar de l'intimée, il échet de dire que ces éléments ainsi que les explications apportées par la partie appelante en cours d'instance, auraient déjà dû figurer, tels quels, dans la lettre de motivation pour justement permettre tant à la salariée, qu'aux juridictions du travail d'apprécier la réalité et le sérieux des motifs invoqués.

Si l'article L.124-11 paragraphe 3 alinéa 2 du code du travail permet à l'employeur d'apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, ces précisions ne peuvent toutefois pas pallier une absence totale ou lacunaire de précision de la lettre de motivation, comme c'est le cas en l'espèce.

Partant, si les motifs du licenciement manquent de la précision requise, l'employeur ne peut être admis à réparer en cours d'instance l'irrégularité commise en apportant des précisions et en cherchant à les établir par une offre de preuve.

Les offres de preuve formulées par l'appelante qui ne sont d'ailleurs pas plus précises que la lettre de motivation sur les points essentiels ci-dessus relatés, tentent cependant de pallier la carence de la lettre de motivation en matière de précision, de sorte qu'elles doivent être rejetées.

Dès lors que l'imprécision des motifs vaut absence de motivation, le licenciement est, certes pour des motifs différents, à déclarer abusif de ce chef.

#### **- Quant à l'indemnisation.**

L'intimée relève appel incident du jugement en ce qui concerne les montants indemnitaires qui lui ont été alloués.

Concernant son préjudice matériel, elle relève qu'elle a quitté la Suisse pour occuper le poste proposé par S1 où elle bénéficiait d'un permis de travail pour un poste stable dans une banque bien établie sur la place financière, ayant auparavant travaillé dans une banque de bonne réputation à Moscou, ceci entre 2007 et 2013.

Suite au débauchage par S1, elle précise avoir perdu son permis de travail suisse, raison pour laquelle elle a eu des refus d'embauche dans ce pays, dans la mesure où il est impossible pour les banques suisses d'obtenir à nouveau un permis de travail.

Elle explique encore qu'en raison des changements de la situation économique et politique en Russie, les spécialistes surqualifiés ne sont pas recherchés dans ce pays, de sorte que son retour en Russie n'était pas envisageable, les chances de trouver un emploi étant extrêmement réduites.

Elle précise, pièces à l'appui, avoir retrouvé un emploi en août 2016, pour un salaire inférieur.

Elle conclut avoir dès lors subi une perte de salaire conséquente qui est estimée, pour la période comprise entre le 15 mai 2016 et le 12 août 2016, à 55.596 euros, sous réserve d'augmentation.

Cette perte de salaire résulte, d'après elle, du fait que son niveau de salaire a nettement diminué par rapport à l'avancement de carrière normal pour sa qualification, puisqu'elle a perçu un salaire d'un montant de 6.250 euros par mois du 11 août 2016 au 31 décembre 2016, soit plus de 66 % de moins que son salaire mensuel en occupant le poste auprès d'S1, la différence de salaire s'élevant à un montant total d'environ 54.059 euros.

Elle précise encore qu'elle n'a pas été en mesure de demander une indemnité de chômage, car cela aurait mis en danger son permis de séjour et de travail sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Elle fait dès lors grief au tribunal du travail d'avoir fixé la période de référence seulement à quatre mois, alors qu'elle a prouvé, par le nombre extrêmement important de candidatures déposées, ses efforts pour diminuer son préjudice, de sorte qu'elle estime que la période de référence doit être fixée à sept mois.

Concernant le préjudice moral, elle relate de façon exhaustive les problèmes de santé psychique, morale et physique subis par elle et sa fille en raison du stress professionnel occasionné par son employeur et sollicite partant une indemnisation à hauteur de 50.000 euros.

Elle réitère sa demande en remboursement des impôts de 8.934 euros qu'elle a dû déboursier en raison de la faute de l'employeur commise au niveau de la classe d'imposition de la salariée.

Elle formule cette demande en instance d'appel au titre du préjudice matériel subi.

Le salarié abusivement licencié a droit en principe à la réparation de ses préjudices tant matériel que moral subis suite au licenciement abusif, à la condition que ces préjudices soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement.

En l'espèce, A réclame dans ses conclusions notifiées le 5 octobre 2018 aux pages 17 et 18 d'une part :

*« ... une perte de salaire conséquente qui est estimée, pour la période comprise entre le 15 mai 2016 et le 12 août 2016, à 55.596 euros (18.532 euros de salaire moyen mensuel brut sur les 6 derniers mois, soit de novembre 2015 à avril 2016 x 3 mois), sous réserve d'augmentation. »*

et d'autre part :

*« ... une perte significative de ses revenus, alors qu'elle a une famille à charge, d'autant plus que son niveau de salaire a nettement diminué par rapport à l'avancement de carrière normal pour sa qualification, puisqu'elle a perçu un*

*salaire d'un montant de 6.250 euros par mois du 11 août 2016 au 31 décembre 2016, soit plus de 66 % de moins que son salaire mensuel en occupant le poste auprès d'S1, la différence de salaire s'élevant à un montant total d'environ 54.059 euros (4.931 euros pour août 2016, soit  $18.532/2 = 9.266 - 4.335$  et 49.128 euros de septembre à décembre 2016 inclus, soit  $18.532 \text{ euros} - 6.250 \text{ euros} = 12.282 \text{ euros} \times 4 \text{ mois}$ ). »*

Pour finalement solliciter, par réformation du jugement déféré, le calcul de son préjudice matériel sur base d'une période de référence non pas de quatre mois, mais de sept mois.

Or, si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. A cet égard, les pertes de salaire 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 les efforts nécessaires pour réduire dans la mesure du possible son préjudice. C'est partant sur cette période pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi que porte l'indemnisation.

En l'espèce, A a été licenciée le 14 mars 2016 avec un préavis de deux mois, s'étalant du 15 mars au 15 mai 2016, elle a été dispensée de travailler pendant le préavis.

Elle a trouvé un nouvel emploi en août 2016 pour un salaire mensuel de 6.250 euros, au lieu du salaire mensuel de 18.532 euros touché auprès de l'appelante.

Elle ne s'est pas inscrite comme demanderesse d'emploi et sur question spéciale de la Cour pour quelle raison, elle n'aurait pas pu s'inscrire au chômage, son mandataire n'a pu donner des explications pertinentes.

En principe, le seul fait de ne pas s'être inscrite comme demanderesse d'emploi, fait que le préjudice invoqué par la salariée n'est plus en relation causale avec le licenciement, mais résulte de sa propre négligence ou de son choix personnel et n'est donc en principe pas indemnisable.

Il résulte cependant des pièces versées, qu'A a fait des efforts importants pour trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi ce qui lui a réussi seulement trois mois après la fin du délai de préavis.

C'est partant à bon droit que le tribunal a retenu une période de référence de quatre mois et fixé en conséquence, le préjudice matériel subi par elle au montant de 66.072 euros.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

A réclame finalement au titre de préjudice matériel résultant de la faute de l'employeur qui l'a classée dans la fausse classe d'impôt, le montant de 8.934 euros qu'elle a dû déboursier en date du 17 novembre 2017.

Elle expose que l'employeur a conclu un contrat de travail avec elle stipulant un salaire mensuel net, de sorte qu'il lui incombait à lui seul de la placer dans la classe d'impôts correcte et de s'acquitter des impôts et taxes.

En janvier 2014, l'employeur a tout d'abord placé la salariée dans la classe 1 d'imposition au lieu de la classe 1a, puis, plus tard, à l'été 2015, lorsque l'employeur a compris que le salaire de son mari s'est déprécié en raison de la dépréciation du rouble, l'employeur lui a recommandé de soumettre à l'ACD une demande de changement de classe au profit de la classe 2, ce qu'elle a fait, suivant les conseils de son employeur.

*Elle prétend que « l'employeur a bénéficié, en novembre 2015 et en décembre 2015 du changement de catégorie fiscale de 1 à 2 parce que le salaire a été stipulé en montant net dans le contrat de travail : le montant du salaire de la salariée n'a pas changé alors que le salaire brut et le montant des impôts dû uniquement par l'employeur a diminué.*

*En outre, lorsque la classe 2 n'a pas été confirmée définitivement par les autorités fiscales, l'employeur a refusé de payer la différence, bien que le contrat de l'employée indique clairement cela.*

*De ce fait, la salariée a dû s'acquitter d'un complément d'impôts sur le revenu d'un montant de 8.934 euros en date du 17 novembre 2016, de sorte qu'il appartient à l'employeur de procéder au remboursement du prédit montant d'autant plus qu'il est en droit de se faire rembourser à son tour. »*

D'après A le tribunal a considéré, à tort, que la salariée n'a pas établi que le complément d'imposition payé résulte de la faute de l'employeur, de sorte que le jugement doit être partiellement réformé sur ce point.

L'employeur quant à lui conclut au rejet de cette demande soutenant n'avoir tiré aucun bénéfice en relation avec le traitement fiscal auquel était soumise son ex-

salariée et n'a commis aucune faute autorisant l'intimée à lui réclamer un remboursement d'impôt.

Se pose, concernant cette demande, la question de la compétence *ratione materiae* des juridictions du travail, compétence qui est d'ordre public et qui doit être soulevée d'office et en tout état de cause, pour connaître d'une demande qui tire son origine d'une question d'imposition, d'application de la législation sur les impôts sur le revenu.

Pour sauvegarder le principe du contradictoire, il y a lieu dès lors de surseoir à statuer sur la demande pour permettre aux parties de prendre des conclusions sur le sujet.

Pour le préjudice moral subi, A demande à la Cour, par réformation du jugement déféré, de lui allouer la somme de 50.000 euros.

Compte tenu des circonstances très spéciales du congédiement d'A ainsi que de sa situation personnelle particulière qui résultent des faits de la cause ainsi que des pièces versées, notamment le fait qu'elle est de nationalité russe, qu'elle est dès lors tenue de demander un permis de séjour pour travailler au Luxembourg, qu'elle a été débauchée par la société S1 SA alors qu'elle avait un emploi stable en Suisse, qu'elle a fait l'objet d'un licenciement sans indication de motifs précis, après un congé de maladie régulier, qu'au vu de ces caractéristiques personnelles, elle a dû avoir des difficultés pour trouver un autre emploi, qu'elle a accepté un salaire considérablement inférieur à celui obtenu auprès de la société S1 SA avec les conséquences financières qu'implique une telle réduction de rémunération, la Cour considère, contrairement à la décision du tribunal du travail, que le préjudice moral subi par elle est plus élevé et sera adéquatement indemnisé par l'allocation de dommages et intérêts à hauteur de 15.000 euros.

**- Quant à l'indemnisation due à la violation par l'employeur de ses obligations en matière de santé prévues à l'article L.312 du code du travail.**

A reproche au tribunal du travail d'avoir rejeté sa demande d'indemnisation pour violation des dispositions en matière de protection de la santé et de la sécurité de la salariée au motif que la salariée n'aurait pas démontré l'envergure des heures supplémentaires qu'elle a effectuées pour combler le manque de personnel dans son service et parce qu'elle n'aurait pas prouvé que l'employeur lui a refusé son congé annuel de repos.

Or, A précise que les raisons pour lesquelles elle a dû effectuer un nombre si important d'heures chaque jour et a dû renoncer pendant une année à son congé annuel de repos, ont été exposées de façon précise dans ses conclusions.

Elle rappelle qu'elle a souffert d'une dépression médicalement constatée suite à un débordement manifeste de travail, dont l'employeur a eu connaissance.

Que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger sa santé ; au contraire, l'employeur a, malgré de nombreux congés pour cause de maladie dans le département dans lequel la salariée a travaillé, maintenu l'organisation du département concerné, de telle manière qu'elle ait dû aussi s'occuper des tâches de ses collègues et a dû réaliser régulièrement des heures supplémentaires pour assurer son travail et le travail supplémentaire dû à l'absence de ses collègues.

Au vu de ce qui précède, il y aurait partant lieu de réformer partiellement le jugement sur ce point et de constater une violation des dispositions des articles L.312-1 et L.312-2 du code du travail lui ayant causé un préjudice physique et moral, dont le montant est évalué, sous réserve d'augmentation, à 20.000 euros.

Aux termes de l'article L.312-1 du code du travail, l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.

Aux termes de l'article L.312-2, paragraphe premier, du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

S'il est acquis en cause d'une part, que la salariée a souffert d'une dépression médicalement constatée, certificat médical dont la validité et la réalité de la maladie ne sont pas contestées par l'employeur, certificat qui fait état d'un débordement manifeste de travail comme cause de la dépression, d'autre part, qu'elle a fait état à plusieurs reprises à son employeur de sa surcharge de travail en raison également de l'absence de plusieurs collègues de travail en maladie, force est de constater que les heures supplémentaires qu'elle évalue à plus de huit heures par semaine, ainsi que sa renonciation à prendre son congé légal de récréation pendant une année, circonstances qu'elle considère être la cause de sa dépression, ne résultent pas à suffisance des éléments objectifs du dossier.

En effet, la Cour rappelle qu'A avait le statut de cadre supérieur, exerçait une fonction importante à responsabilités, bénéficiant de ce fait d'un salaire très conséquent, de sorte qu'elle n'était pas soumise à la Convention collective des banques concernant les heures supplémentaires.

Qu'il n'est pas inhabituel que les cadres supérieurs dans les banques fassent des heures supplémentaires, que huit heures supplémentaires par semaine, tel qu'indiqué par elle dans ses conclusions, ne constituent en principe pas une surcharge importante et anormale de travail à ce niveau de responsabilités.

A n'établit pas non plus, pièces à l'appui, combien de salariés de son service était en maladie, à quelle époque et pour quelle période, de sorte qu'il est impossible pour la Cour de vérifier si elle devait effectivement pourvoir en même temps et sur une longue période au remplacement de plusieurs collègues de travail.

Finalement, il laisse d'être prouvé que l'employeur a refusé à A de prendre son congé légal de récréation, de sorte qu'il semblerait que cette circonstance soit plus un choix personnel qu'une attitude fautive de l'employeur.

Il suit des considérations qui précèdent que, même si la Cour déplore le fait que l'employeur n'ait pas cru devoir répondre aux courriers d'alerte de sa salariée, aucune faute avérée dans le chef de l'employeur en relation avec sa dépression n'a pu être établie par elle, de sorte que le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré sa demande non fondée.

Les demandes relatives aux indemnités de procédure et les frais sont à réserver.

### **PAR CES MOTIFS :**

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

déclare les appels principal et incident recevables,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

#### **réformant :**

dit que le licenciement d'A est abusif en raison de son imprécision,

fixe l'indemnisation du préjudice moral subi par A à 15.000 euros,

partant, condamne la société S1 SA à payer à A la somme de 15.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

**confirme** le jugement entrepris en ce qu'il a alloué à A pour le préjudice matériel subi la somme de 66.072 euros et en ce qu'il a déclaré sa demande basée sur l'article L.312-1 et 2 du code du travail non fondée,

concernant la demande de A en paiement de dommages et intérêts en raison d'une imposition sur salaire prétendument erronée, dit qu'il y a lieu de surseoir à statuer,

pour sauvegarder la principe du contradictoire, ordonne la révocation de l'ordonnance de clôture afin de permettre aux parties de présenter leurs observations au sujet de la question de la compétence ratione materiae des juridictions du travail pour connaître d'une telle demande,

renvoie l'affaire devant le magistrat chargé de la mise en état ;

réserve les demande basées sur l'article 240 du NCPC et les frais.

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