

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°13/26 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du vingt-deux janvier deux mille vingt-six**

**Numéro CAL-2024-00239 du rôle**

**Composition:**

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Nadine WALCH, premier conseiller,  
Laurent LUCAS, conseiller,  
Sam SCHUH, greffier assumé.

Entre :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (LUXEMBOURG)**,  
établie et ayant son siège social à L- ADRESSE1.), inscrite au  
Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),  
représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant  
Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique  
REYTER d'Esch-sur-Alzette, en date du 15 février 2024,

comparaissant par la société en commandite simple KLEYR  
GRASSO, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de  
Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V de  
l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est  
constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée  
par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR  
GRASSO GP, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés  
de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins  
de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat  
à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et

**1. PERSONNE1.)**, officiellement déclaré PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux termes de l'acte de l'huissier de justice suppléant COGONI précité,

comparaissant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Strassen,

**2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparaissant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

intimé aux termes de l'acte de l'huissier de justice suppléant COGONI précité.

---

#### LA COUR D'APPEL

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 31 mars 2008, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE2.) (Luxembourg), actuellement la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (Luxembourg) ( ci-après la société SOCIETE1.)) en qualité de « *Team Director* ». Son ancienneté de service a été reconnue au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Par courrier recommandé du 22 janvier 2021, il a été convoqué à un entretien préalable pour le 28 janvier 2021.

Par courrier recommandé du 29 janvier 2021, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement moyennant un préavis de 6 mois ayant débuté le 1<sup>er</sup> février 2021 et ayant pris fin le 31 juillet 2021.

Le requérant ayant sollicité, par l'intermédiaire de son mandataire, la communication des motifs de son congédiement, la société SOCIETE1.) lui a répondu par l'intermédiaire de son mandataire par courrier du 1<sup>er</sup> mars 2021 libellé dans les termes suivants :

(COURRIER)

Par requête du 20 septembre 2021, PERSONNE1.) a demandé la convocation de la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner à lui payer outre les intérêts légaux, les sommes de 94.336,48 € et de 30.000 € au titre de dommages-intérêts en réparation des préjudices matériel et moral liés au licenciement qu'il qualifia d'abusif, et une indemnité de procédure de 4.500 €.

Il a encore réclamé la condamnation de la partie défenderesse à lui payer la somme de 3.335 € pour les parts acquises au « *Long Term Investment Plan* » (ci-après LTIP) de la société employeuse.

Par une deuxième requête déposée le 25 août 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi ( ci-après l'ETAT) devant le même tribunal du travail aux fins de s'y voir déclarer commun le jugement à intervenir.

La société SOCIETE1.) a réclamé une indemnité de procédure de 1.500 €.

L'ETAT déclara exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur à lui rembourser les indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.) qui s'élèvent à 49.827,55 € avec les intérêts légaux tels que de droit.

Par jugement rendu contradictoirement le 11 janvier 2024, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 29 janvier 2021, a déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son dommage matériel du chef de licenciement abusif à concurrence du montant de 55.347,05 € et celle en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 6.000 € et a partant condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 61.347,05 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a rejeté la demande de PERSONNE1.) en relation avec 250 parts acquises au LTIP.

Il a dit fondée la demande de l'ETAT dirigée contre la société SOCIETE1.) et a condamné la société SOCIETE1.) à payer à l'ETAT le montant de 49.827,55 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

La demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure a été rejetée et cette société a été condamnée à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 400 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, quant au moyen du salarié tiré de l'imprécision des motifs du licenciement, après exposé les critères de précision exigés

en cas d'un licenciement avec préavis, le tribunal du travail a retenu que la lettre des motifs du licenciement du 1<sup>er</sup> mars 2021 n'a pas satisfait aux critères de précision de l'article L.124-5(2) du Code du travail. Il a relevé que si l'employeur a certes indiqué que la raison de la résiliation du contrat de travail serait en relation avec l'externalisation de services vers « SOCIETE1.) ENSEIGNE1.) » situé en Inde, qu'il a en outre expliqué le but du « *Center of Excellence* » et développé l'impact de cette décision sur le poste occupé par le requérant, l'employeur « s'est contenté de faire des développements généraux dans la lettre de motivation en relation avec la réorganisation et l'externalisation de services vers l'Inde et n'a fait, dans le passage en rapport avec la fonction du requérant, qu'un vague renvoi à l'annexe volumineuse sans même indiquer le numéro du document concerné ».

Le tribunal du travail a ajouté que « la société SOCIETE1.) renvoie tout simplement à l'annexe sans se donner la peine de développer son motif et de fournir la moindre précision quant au contenu de ces annexes ».

Il a considéré que « le simple fait de renvoyer à une quarantaine de documents annexés à la lettre de motifs ne saurait exempter un employeur de son obligation de formuler précisément le grief dans la lettre de motivation de telle manière à ce que ses explications se suffisent à elles-mêmes ». Il a ajouté que « les pièces versées en annexe peuvent uniquement servir à prouver la réalité des faits avancés ou à donner des détails supplémentaires. Il ne saurait cependant être admis qu'un employeur formule en vrac des reproches et se contente de verser des pièces en annexe, à charge pour le destinataire du courrier et pour les juridictions de le compléter en analysant et en combinant les documents pour déterminer quels faits sont reprochés à l'encontre du salarié, telles les pièces d'un puzzle ».

Considérant que les motifs de la lettre du 1<sup>er</sup> mars 2021 ne répondent pas aux exigences de précision requises par la loi et la jurisprudence, le tribunal du travail a qualifié le licenciement de PERSONNE1.) du 29 janvier 2021 abusif.

Quant aux dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel réclamés par PERSONNE1.), le tribunal du travail a relevé, au regard des pièces versées par PERSONNE1.), après avoir rappelé les principes en matière de réparation du préjudice matériel, qu'il a débuté la recherche d'emploi dès le mois d'août 2021, qu'il a trouvé un nouvel emploi à partir du 23 mai 2022, et que cette relation de travail a pris fin en date du 14 avril 2023 suite à un licenciement prononcé à l'encontre du requérant pour cause économique.

Au vu de la situation sur le marché de l'emploi à l'époque du licenciement, de l'âge du requérant et de la nature de l'emploi occupé par lui, le tribunal du travail a fixé la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement abusif à la période à compter du 1<sup>er</sup> août 2021, lendemain

de la fin des relations de travail, jusqu'au 22 mai 2022, veille du début de son nouvel emploi en précisant que « la perte de revenus subie correspond à la différence des salaires que le requérant aurait touchés du 1<sup>er</sup> août 2021 au 22 mai 2022 auprès de son ancien employeur, s'il n'avait pas été licencié, d'un côté, et les indemnités de chômage perçues par lui au cours de la même période, de l'autre ».

Il a en conséquence fixé le préjudice matériel du chef de perte de revenus de PERSONNE1.) au montant de 55.347,05 €.

Eu égard aux circonstances du licenciement, à l'atteinte à la dignité et au désarroi causé au requérant et son ancienneté de service globale de huit années, le préjudice moral subi par PERSONNE1.) a été fixé à 6.000 €.

La demande de PERSONNE1.) tendant à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 3.335 € relative au LTIP a été rejetée, en application des articles 6.4 et 6.6 du document « *Share Deferral Plan* », à défaut pour le demandeur d'avoir établi que les critères d'une « *good leaver reason* » au sens de l'article 6.4 dernier alinéa de ce document sont remplis.

Par acte d'huissier de justice du 15 février 2024, la société SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement.

Aux termes de ses conclusions de synthèse du 9 février 2024, elle conclut, principalement, à voir dire que la lettre de motifs du 1<sup>er</sup> mars 2021 satisfait aux critères de précision établis par la loi et la jurisprudence, et que les motifs invoqués à la base du licenciement, sont réels et sérieux. Elle conclut, partant, par réformation, à voir déclarer le licenciement régulier.

Subsidiairement, elle demande, par réformation, à voir déclarer non fondées les demandes de PERSONNE1.) en allocation de dommages-intérêts, à défaut pour le salarié d'avoir rapporté la preuve de préjudices matériel et moral en relation causale avec le licenciement du 29 janvier 2021.

Plus subsidiairement, elle demande à voir réduire la demande de PERSONNE1.) en allocation de dommages-intérêts à de plus justes proportions.

Elle demande en tout état de cause à être déchargée de la condamnation à 400 € à titre d'indemnité de procédure au profit de PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) réclame une indemnité de procédure globale de 4.000 € et sollicite la condamnation de la partie intimée à tous les frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de l'avocat concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

Déclarant interjeter appel incident, PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 20.000 € à titre d'indemnisation du préjudice moral qu'il dit avoir subi du fait du licenciement qu'il qualifie d'abusif, ainsi que la somme de 3.335 € au titre de 250 parts acquises au LTIP, ces sommes avec les intérêts légaux à partir de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Il sollicite pour le surplus la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 5.000 € ainsi que la condamnation de la partie appelante au principal à tous les frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de son avocat, affirmant en avoir fait l'avance.

L'ETAT sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 49.827,55 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été interjetés dans les formes et délais de la loi.

### **Discussion**

#### **I) Quant au licenciement de PERSONNE1.)**

##### **A) Quant à la précision des motifs du licenciement**

La société SOCIETE1.) fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que la lettre des motifs du licenciement du 1<sup>er</sup> mars 2021 remplit les conditions de précision requises par la loi et la jurisprudence. L'employeur aurait dans un premier temps expliqué les tâches de la partie intimée, la décision économique de l'employeur impactant sa position et la conséquence sur son poste. Il aurait décrit la réorganisation et renvoyé à des annexes faisant partie intégrante de la lettre des motifs du licenciement. Il résulterait clairement dudit courrier que le poste de la partie intimée n'existerait plus au Luxembourg et aurait été repris par une personne tierce située dans un pays tiers à l'UE. La société appelante indique par ailleurs avoir identifié cette personne tierce avec son nom, ses fonctions et sa localisation géographique. La lettre de motifs contiendrait partant à elle seule toutes les informations afin que le salarié n'ait pu se méprendre sur les motifs du licenciement. La société appelante fait encore valoir qu'aucune disposition du Code du travail ne s'opposerait à ce que l'employeur ajoute des annexes faisant partie intégrante de la lettre de motifs, afin de renforcer la précision du courrier.

PERSONNE1.) réitère en appel son moyen tiré de l'imprécision des motifs et sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement intervenu à son égard le 29 janvier 2021. Il fait valoir que l'employeur n'aurait indiqué

ni la nature, ni la portée des prétendues mesures de réorganisation. Il n'aurait pas non plus fourni de précisions quant la prétendue réduction des effectifs due à une externalisation et une réduction globale des activités locales et internationales du groupe SOCIETE1.). L'employeur n'aurait pas non plus précisé en quoi le « Center of Excellence » pourrait générer des prétendus processus moins nombreux et plus simples, ni en quoi cette prétendue efficacité opérationnelle énorme lui permettrait de se concentrer davantage sur les clients et moins sur l'administration. La société appelante n'aurait pas non plus indiqué de chiffre à l'appui de son affirmation que l'externalisation au « Center of Excellence » lui apporterait des avantages en termes de coûts.

Par ailleurs, le fait de renvoyer dans la lettre des motifs du licenciement à une liste de documents, sans même se « donner la peine de reprendre dans sa lettre de motifs en ses propres mots les informations contenues dans ces documents et d'expliquer précisément en quoi ces prétendues mesures de réorganisation auraient eu un impact direct et concret sur la position, les tâches et responsabilités de PERSONNE1.), ne correspondrait pas à une énonciation précise et détaillée des motifs du licenciement ». Les documents annexés à la lettre des motifs du licenciement pourraient tout au plus servir à prouver le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Ce serait dès lors à tort que la société appelante fait valoir que le tribunal du travail aurait été « parfaitement en mesure de vérifier, sur base des développements qu'il a commentés, si les motifs correspondaient à la réalité ».

#### Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L.124-5, paragraphe (2), du Code du travail, « l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée [de demande de motifs], 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 » et qu'« à défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif ».

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du licenciement doit indiquer les raisons de la restructuration de l'entreprise, les mesures de restructuration prises par l'employeur, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié, pour permettre tant au salarié qu'au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs allégués.

L'énonciation du ou des motifs doit répondre aux exigences suivantes:

- o elle doit permettre 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 congédiement abusif ;
- o elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture ;
- o elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

C'est la lettre de licenciement seule qui sert de base d'appréciation de la précision de l'énonciation des motifs.

En l'occurrence, dans la première partie de la lettre des motifs du licenciement du 1<sup>er</sup> mars 2021, l'employeur indique les fonctions auxquelles PERSONNE1.) avait été affecté.

Dans la seconde partie de la lettre de motivation de licenciement, l'employeur explique que sa décision de mettre fin à la relation de travail avec PERSONNE1.) « *is made in relation to the outsourcing of material services to SOCIETE1.) ENSEIGNE1.) located in India* ». L'employeur explique ensuite que le groupe SOCIETE1.) a pris la décision en septembre 2019 « *to outsource to our Center of Excellence in India a certain part of our activities (...) and as consequence reduce the staffing numbers all around the world, including in Luxemburg* » et que « *the purpose of the Center of Excellence, based in Bangalore and Chennai (India), is to have fewer, simpler processes that are underpinned by industry-defining technology. Whilst it will deliver costs benefits, its primary aim is to unlock enormous operating efficiency enabling us to focus more on clients and less on administration* ». Après avoir fourni ces explications, le licenciement de PERSONNE1.) est motivé par la décision de l'employeur que « *your position, your role and responsibilities having a direct link with this new reorganization, which unfortunately has a direct consequence that your current position has been identified as one of the roles to be outsourced to India and, therefore, to be made redundant in Luxembourg, with effect on 1<sup>st</sup> of February 2021. Indeed, PERSONNE2.), Executive Vice President Group IT in Bangalore in India has/have taken over the entirety of your daily tasks ( as reflected by the Organizational Chart after the re-organization)* ».

La Cour retient qu'un chef d'entreprise bénéficie du pouvoir de direction, c'est-à-dire du droit de modifier ou même de fermer l'entreprise. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré, est admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis

fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite.

Au regard de ce pouvoir, contrairement à ce que fait plaider PERSONNE1.), il n'a pas à indiquer des chiffres à l'appui de sa décision de supprimer le poste d'un salarié. Le seul motif de licenciement avancé par l'employeur étant en l'occurrence celui de la délocalisation des fonctions attribuées à PERSONNE1.) et la suppression de son poste au Luxembourg, pour confier ses tâches à un dirigeant du groupe SOCIETE1.) situé en Inde, l'employeur n'a pas non plus à indiquer dans la lettre de licenciement quelles mesures concrètes de réorganisation ou de restructuration il entend entreprendre ( en ce sens Cour d'appel, 27 novembre 2025, n°CAL-2024-00401 et CAL-2024-00416 du rôle).

Contrairement à l'opinion du tribunal du travail, l'employeur n'avait en conséquence pas à préciser davantage dans son courrier du 1<sup>er</sup> mars 2021 les « *following actions* » prises en amont de sa décision de supprimer le poste de PERSONNE1.) au Luxembourg, consistant dans la « *transformation of pour reorganization, transfer of your activity amongst the Centre of Excellence (...), outsourcing the activity of the functional Application Management-viewpoint & Laserfiche to COE located in India (...)* ». Il ne saurait partant pas non plus être reproché à l'employeur d'avoir renvoyé, afin de justifier lesdites « *actions* » à un certain nombre de documents, annexés à la lettre des motifs du licenciement du 1<sup>er</sup> mars 2021.

Au vu des considérations qui précèdent, la Cour retient, par réformation, que la lettre de motifs du licenciement du 1<sup>er</sup> mars 2021 répond aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

#### B) Quant au caractère réel et sérieux du motif de licenciement

La société SOCIETE1.) argumente qu'il serait de jurisprudence constante qu'un employeur peut, dans un souci de rentabilité économique, restructurer ses services d'une façon plus rationnelle et cela même en l'absence d'une situation financière obérée.

Afin de justifier le caractère réel et sérieux de la suppression du poste de PERSONNE1.), la société appelante se réfère aux attestations testimoniales de PERSONNE3.) et PERSONNE4.), rédigées en langue anglaise. Concernant l'argumentation développée par PERSONNE1.) que la délocalisation de ses fonctions serait intervenue dans le cadre d'un transfert d'entreprise au sens des articles L.127-1 et suivants du Code du travail, la société appelante fait valoir que dans la mesure où le poste de l'intimé a été délocalisé en Inde et que la notion de transfert d'entreprise est issue de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, les règles quant au transfert d'entreprise ne s'appliqueraient qu'« aux

transferts d'entreprises intracommunautaires et non pas aux transferts d'entreprises vers un Etat tiers ». Par ailleurs, les deux critères devant être réunis cumulativement afin de caractériser un transfert d'entreprise ne seraient pas réunis en l'occurrence.

PERSONNE1.) demande à la Cour de constater que les deux attestations testimoniales auxquelles se réfère la société appelante n'ont pas été écrites de la main de leurs auteurs. Elles seraient irrégulières pour ne pas respecter les formalités prescrites par l'article 402 du NCPC et seraient par conséquent à rejeter.

Concernant en particulier l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), l'intimé fait valoir qu'elle fournirait des détails sur la fonction et le rôle du sieur PERSONNE2.) que l'employeur n'aurait pas mentionnés dans la lettre des motifs du licenciement du 1<sup>er</sup> mars 2021. PERSONNE1.) estime que « la partie appelante n'est pourtant pas admise à rajouter postérieurement des éléments par voie de pièces qui n'ont pas du tout été énoncés dans la lettre de motifs ».

L'intimé demande encore à voir écarter l'attestation du témoin PERSONNE4.) pour défaut de précision et de pertinence.

Il se réfère à la lettre des motifs du licenciement du 1<sup>er</sup> mars 2021, aux termes de laquelle l'employeur a fait état de « *a number of operational support, administrative and auxiliary tasks related to our business lines corporate services, capital markets and private wealth* » vers le Centre d'excellence en Inde pour soutenir qu'il y aurait eu en l'espèce non pas suppression de poste, mais transfert d'entreprise au sens des articles L.127-1 et suivants du Code du travail. A l'appui de cette thèse, PERSONNE1.) se réfère par ailleurs au mail d'information de la dame PERSONNE5.) du 27 février 2020. Contrairement à ce que fait plaider la société appelante, la notion de transfert d'entreprise ne s'appliquerait pas seulement aux sociétés à l'intérieur de l'Union Européenne. La société SOCIETE1.) étant une société de droit luxembourgeois, elle serait soumise à la législation luxembourgeoise qui a transposé la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements. Le licenciement du 29 janvier 2021 serait abusif, dès lors qu'aux termes de l'article L.127-3 du Code du travail, les droits des salariés sont maintenus en cas de transfert d'entreprise et que l'article L.127-4 du même code dispose qu'un tel transfert ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire.

PERSONNE1.) fait encore valoir qu'il serait « très invraisemblable qu'aucun autre poste n'aurait pu être trouvé au sein de la société SOCIETE1.) ». Il renvoie aux offres d'emploi qui auraient été publiées par la société SOCIETE1.) et ce même encore durant et après la période de préavis de l'intimé. Il soutient avoir postulé pour le poste de « *Head of Accounting Private Equity Segment* », qu'il aurait eu un entretien en date du 12 avril 2021 auquel la société SOCIETE1.)

n'aurait pas donné de suite. Il se réfère à son CV ainsi qu'à ses certificats de réussite à différents cours versés sous les pièces n° 16 à 19 et n° 22 pour soutenir qu'il aurait été « le candidat parfait pour différents postes ouverts auprès d'SOCIETE1.) », qu'il « aurait été heureux de pouvoir rester au sein du groupe SOCIETE1.) auprès duquel il a rempli différents rôles » et « qu'il aurait facilement pu reprendre une des positions occupées précédemment au sein du groupe SOCIETE1.) ».

PERSONNE1.) estime qu'en procédant à son licenciement après plus de 16 ans de bons et loyaux services pour des prétendus motifs économiques, la société SOCIETE1.) aurait agi avec une légèreté blâmable. Estimant avoir été victime d'un abus de droit, son licenciement serait sans lien avec la prétendue restructuration, et ne constituerait qu'un prétexte pour se défaire de lui.

Le licenciement du 29 janvier 2021 serait en conséquence à déclarer abusif.

#### Appréciation de la Cour

La charge de la preuve de la réalité et du sérieux des motifs économiques gisant à la base du licenciement incombe à l'employeur.

La société SOCIETE1.) se réfère aux attestations testimoniales de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.), rédigées en langue anglaise. La Cour constate que l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) a fait l'objet d'une traduction libre par le mandataire de la société appelante, qui n'est pas critiquée par l'intimé.

PERSONNE1.) sollicite le rejet des deux attestations testimoniales pour ne pas avoir été établies conformément à l'article 402 du NCPC, à défaut d'avoir été écrites de la main de leurs auteurs.

*Aux termes de l'article 402 du NCPC « l'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés. Elle mentionne les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. Elle indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature. [...] ».*

Si les dispositions de l'article 402 du NCPC exigent, notamment, que l'attestation soit écrite, datée et signée de la main de son auteur, ces dispositions ne sont pas prescrites à peine de nullité ( en ce sens : Cass. soc., 27 avr. 1982, n° 80-40.495 . - Cass. soc., 16 févr. 2010, n°

08-43.220 . - Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 30 nov. 2004 : D. 2005, p. 335, obs. Julien. - Cass. 3<sup>ème</sup> civ., 18 janv. 2011, n° 10-10.221 ).

Les violations des dispositions de l'article 402 du NCPC ne sont pas sanctionnées par une nullité textuelle.

Il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement la valeur probante de l'attestation irrégulière (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 28 mars 2002, n° 00-21.071 . - Cass. 3<sup>ème</sup> civ., 4 mai 1994, n° 91-18.875 . - Cass. soc., 16 mars 2011, n° 09-68.949 et 09-69.575 . - Cass. soc., 11 déc. 1996, n° 94-41.838 . - Cass. com., 10 nov. 2015, n° 14-11.479 ) et de vérifier si l'attestation non conforme aux exigences de l'article 402 du NCPC présente des garanties suffisantes ( en ce sens : Cass. soc., 30 nov. 2010, n° 09-66.449 . - Cass. soc., 16 mars 2016, n° 14-22.922, F-D . - Cass. com., 25 sept. 2012, n° 11-24.232 ).

Si l'attestation du témoin PERSONNE3.) est en partie dactylographiée, l'avertissement sur les peines encourues en cas de fausses déclarations a toutefois été rédigé de manière manuscrite par le témoin. L'attestation a par ailleurs été signée de la main de son auteur, comprend tous les autres éléments d'identification de son auteur, et une pièce d'identité y a été jointe. La seule circonstance qu'une partie de l'attestation est dactylographiée n'est dès lors pas de nature à l'écarter des débats. La Cour retient en conséquence que l'attestation du témoin PERSONNE3.) présente des garanties suffisantes, de sorte qu'il y a lieu de la prendre en compte.

Le témoin précise que *« je certifie par la présente qu'à la suite de la cessation des fonctions de M. PERSONNE1.) en tant que « head of functional application management-Viewpoint & Laserfiche », ses anciennes tâches principales ont été confiées à M. PERSONNE2.) ( Executive Vice President, situé dans notre centre d'excellence de Bangalore, en Inde). (...) la décision stratégique a été prise- comme indiqué dans les documents fournis précédemment- de centraliser l'informatique dans notre Centre d'excellence en Inde (...) »*.

Il résulte à suffisance de cette déposition que le poste occupé par PERSONNE1.) n'existe plus auprès de la société SOCIETE1.) à Luxembourg et a été confié à PERSONNE2.), Executive Vice president, au sein du groupe SOCIETE1.), situé en Inde.

PERSONNE1.) argumente que le fait d'avoir confié ses missions à une autre personne du groupe SOCIETE1.) situé dans une autre partie du monde, serait intervenu dans le cadre d'un transfert d'entreprise au sens des articles L.127-1 et suivants du Code du travail, tandis que la société appelante fait valoir que ces dispositions ne seraient pas applicables en l'espèce.

La notion de « transfert d'entreprise » a été intégré au droit communautaire par la directive n° 77/187/CEE, abrogée par la directive n°2001/23/CE du 12 mars 2001 qui est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou

d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion" ( Dir. n° 2001/23/CE, 12 mars 2001, art. 1er, [sect] 1, a), sous réserve que l'unité transférée se trouve dans le champ d'application territorial du traité de Rome ( Source Lexis 360 Intelligence - JurisClasseur Travail Traité - Encyclopédies - Fasc. 92-50 : Union Européenne. – Extinction des relations de travail, éd. numérique 18 mai 2020).

Les droits des salariés dans les cas d'un transfert d'entreprise sont régis par les articles L.127-1 à L.127-6 du Code du travail.

L'article L.127-1 (2) du Code du travail dispose que « *le présent chapitre s'applique chaque fois que l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement à transférer se situe sur le territoire national du Grand-Duché de Luxembourg* ».

Cette condition est donnée en l'espèce, dès lors que la société SOCIETE1.) (Luxembourg) est localisée sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Le moyen de la société appelante consistant à dire que les articles L.127-1 et suivants du Code du travail ne seraient applicables « qu'aux transferts d'entreprises intercommunautaires » tombe par conséquent à faux.

Aux termes de l'article L.127-1 (1), « *Le présent chapitre s'applique à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement résultant notamment d'une cession conventionnelle, d'une fusion, d'une succession, d'une scission, d'une transformation de fonds ou d'une mise en société* ».

L'article L.127-2 du Code du travail définit le transfert d'entreprise comme « *celui d'une entité économique qui maintient son identité et qui constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire* ».

Suivant la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, l'entité économique est défini comme « *tout ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre et qui est suffisamment structurée et autonome* » ( CJUE, 6 mars 2014, aff. C-458/12 : JCP S 2014, act. 119 ) ».

Le transfert doit porter sur une entité économique organisée de manière stable. La notion d'entité renvoie à un ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre. Une entité ne saurait être réduite à l'activité dont elle est chargée. Son identité ressort également d'autres éléments tels que le personnel qui la compose, son encadrement, l'organisation de son travail, ses méthodes

d'exploitation ou encore, le cas échéant, les moyens d'exploitation à sa disposition.

Cette entité doit jouir d'une autonomie fonctionnelle suffisante, antérieurement au transfert (JurisClasseur Travail Traité, fasc.19-50 : transfert d'entreprise § 11 et 12, Ed. 26 avril 2024).

Pour déterminer si les conditions d'un transfert d'une telle entité sont remplies, il faut encore prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait qui caractérisent l'opération en cause, au nombre desquelles figurent notamment le type d'entreprise ou d'établissement dont s'agit, le transfert ou non d'éléments corporels, tels que des bâtiments ou des biens mobiliers, la valeur des éléments incorporels au moment du transfert, la reprise ou non de l'essentiel des effectifs par le nouveau chef d'entreprise, le transfert ou non de la clientèle, ainsi que le degré de similarité des activités exercées avant et après le transfert et la durée d'une éventuelle suspension des activités, ces éléments ne constituant toutefois que des aspects partiels de l'évaluation d'ensemble qui s'impose et ne pouvant, de ce fait, être appréciées isolément.

Un double critère est donc mis en œuvre : la persistance d'un ensemble de moyens de production organisés et la poursuite d'une activité identique ou similaire (Cour d'appel, 22 novembre 2018, n° 43195 du rôle ; Cour d'appel, 16 novembre 2023, n° CAL-2019-01170 du rôle ; Cour d'appel, 10 octobre 2024, n° CAL-2023-00038 du rôle).

Conformément aux principes généraux qui gouvernent la charge de la preuve, c'est à celui qui se prévaut d'un transfert d'entreprise, en l'occurrence PERSONNE1.), d'en établir l'existence.

En l'espèce, il ne résulte ni de la lettre des motifs du licenciement du 1<sup>er</sup> mars 2021, ni d'aucun autre document versé en cause qu'il y aurait eu transfert d'une entité économique, suivant les critères ci-avant définis, de la société SOCIETE1.) à une autre société du groupe SOCIETE1.). La décision prise par SOCIETE3.) mentionnée dans le dit courrier « *to outsource to our Center of Excellence a certain part of our activities (...) including in Luxembourg* », constitue certes une mesure de réorganisation, mais ne caractérise pas un transfert d'entreprise au sens de l'article L.127-2 du Code du travail.

Dès lors, PERSONNE1.) ne rapporte pas la preuve d'un transfert d'entreprise, de sorte que les articles L.127-1 à L.127-6 du Code du travail ne s'appliquent pas au cas d'espèce.

Le chef d'entreprise est admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

La jurisprudence exige que le poste doit avoir été réellement supprimé ou réparti entre d'autres salariés (Cour d'appel, 13 juin 2013, n° 36456), une suppression de poste étant réelle en raison de la répartition de ses tâches entre d'autres collaborateurs (Cour d'appel, 17 mai 2017, n° 43317). La suppression de poste existe lorsque la tâche du salarié licencié est répartie entre plusieurs personnes qui travaillaient déjà dans l'entreprise ou/et lorsqu'elle est confiée à une entreprise externe, le poste occupé par le salarié étant supprimé au sein de l'entreprise-même si l'activité de celui-ci est poursuivie (Cour d'appel, 29 juin 2006, n° 30030).

Le caractère réel et sérieux de la restructuration mise en place par la société SOCIETE1.) entraînant la suppression du poste de PERSONNE1.) est établi sur base des pièces versées en cause, notamment au regard de la déposition du témoin PERSONNE3.), et PERSONNE1.) reste en défaut de justifier que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se débarrasser de son salarié.

Les développements de PERSONNE1.) relatifs à ses formations, ses capacités professionnelles et son souhait de voir réintégrer la société SOCIETE1.) sont à écarter, dès lors que l'intimé ne tire aucune conclusion juridique de ces développements. Pour être complet, la Cour retient que dans la mesure où PERSONNE1.) n'a pas justifié, ni même soutenu avoir fait usage de la priorité de réembauchage dans les conditions telles que prévues par l'article L.125-9 du Code du travail, la société SOCIETE1.) n'était tenue d'aucune obligation légale d'informer l'intimé d'un emploi devenu disponible dans sa qualification.

Le licenciement avec préavis intervenu le 29 janvier 2021 est régulier et les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) sont à déclarer non fondées.

Le jugement entrepris est en conséquence à réformer quant à ce volet du litige.

Il y a également lieu de décharger la société SOCIETE1.) de la condamnation aux frais et dépens de la première instance et de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure au profit de PERSONNE1.).

## II) Quant à la demande de l'ETAT

Le licenciement de PERSONNE1.) du 29 janvier 2021 ayant été déclaré régulier, la demande de l'ETAT tendant à voir condamner l'employeur à lui payer, outre les intérêts au taux légal, la somme de 49.827,55 € au titre d'indemnités de chômage, est par réformation, à déclarer non fondée.

## III) Quant à la demande de PERSONNE1.) relative aux parts

PERSONNE1.) réclame, par réformation, la condamnation de la partie défenderesse au montant de 3.335 € au titre de 500 parts acquises liés aux résultats dans le LTIP.

À l'appui de son appel, il fait valoir qu'il aurait souscrit à une convention d'actionnaires en date du 1<sup>er</sup> avril 2017 en acquérant 500 parts liées aux résultats (« *Performance Share Units* », ci-après SOCIETE4.) et que conformément à l'article 6 du « *Share Deferral Plan* » du 1<sup>er</sup> avril 2021, il serait à considérer comme « *good leaver* » et ne perdait donc pas le bénéfice de ses parts acquises, étant donné que le licenciement aurait été basé sur des motifs économiques.

L'appelant sur incident fait valoir que 250 SOCIETE4.) auraient échoué le 1<sup>er</sup> avril 2021 et les 250 SOCIETE4.) restants auraient échoué le 1<sup>er</sup> avril 2022.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a rejeté cette demande.

#### Appréciation de la Cour

Le document « *Share Deferral Plan* » prévoit dans son article 6.6 ce qui suit: « *Upon Termination of Employment of a Participant by the SOCIETE1.) Group prior to the Vesting Date for any reason other than those listed in Article 6.4 and 6.5, the conditional right to the unvested Company Shares shall lapse on the date of Termination of Employment* ».

En l'occurrence, les relations de travail ont pris fin le 31 juillet 2021.

L'article 6.4 (iv) du document précité prévoit une exception dans l'hypothèse d'une « *good leaver reason* », à déterminer par le « *Supervisory Board for new members of the Management Board and by the Management Board for others.* »

Force est toutefois de constater que PERSONNE1.) ne justifie par aucun document probant du dossier ce que les membres du conseil de surveillance et du directoire ont défini comme étant une « *good leaver reason* ».

Le jugement entrepris est par conséquent à confirmer en ce que le tribunal a rejeté la demande de PERSONNE1.).

L'appel incident de PERSONNE1.) quant à ce volet du litige n'est dès lors pas non plus fondé.

La société SOCIETE1.) est à décharger de toutes condamnations prononcées contre elles en première instance et les frais et dépens de la première instance sont, par réformation, à mettre à charge de PERSONNE1.).

#### IV) Quant aux mesures accessoires

Au vu du résultat du litige, PERSONNE1.) est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel et ne saurait se voir allouer une indemnité de procédure.

La demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée en son principe, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais qu'elle a dû exposer en appel pour faire valoir ses droits.

La Cour lui alloue 1.200 €.

### **PAR CES MOTIFS**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident ;

dit non fondé l'appel incident de PERSONNE1.),

dit fondé l'appel principal de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ;

#### **réformant :**

dit que le licenciement de PERSONNE1.) du 29 janvier 2021 est régulier,

dit non fondées les demandes indemnitaires de PERSONNE1.),

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de toutes condamnations prononcées contre elles en première instance,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance et le condamne à supporter les frais et dépens de cette instance,

confirme le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) au titre de 500 parts acquises liés aux résultats dans le « *Long term Investment Plan* »,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.200 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de cette instance, avec distraction au profit de la société en commandite simple KLEJR GRASSO, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.