

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°85/24 - III - TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du dix octobre deux mille vingt-quatre**

**Numéro CAL-2023-00038 du rôle**

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Yola SCHMIT, premier conseiller,  
Laurent LUCAS, conseiller,  
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 23 décembre 2022,

comparaissant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

et :

**1) la société anonyme SOCIETE1.),** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au Registre de Commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparaissant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du

Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour,

**2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparaissant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

### LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail du 16 septembre 2015, la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)) a engagé PERSONNE1.), épouse PERSONNE1.), (ci-après PERSONNE1.)) en tant que « *Contract manager/Executive assistant* ».

Par courrier du 25 août 2020, PERSONNE1.) a été licenciée avec un préavis courant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 octobre 2020, avec dispense d'exécuter le préavis.

Les motifs de son licenciement, demandés le 24 septembre 2020, lui ont été communiqués par courrier du 21 octobre 2020.

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE1.) a, suivant requête du 17 décembre 2021, fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, outre les intérêts légaux, 3.769,05 € au titre de préjudice matériel et 22.614,36 € au titre de préjudice moral. Elle a encore sollicité la majoration du taux d'intérêts, l'exécution provisoire du jugement à intervenir, l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.500 € et la condamnation de l'employeur aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de l'employeur à lui rembourser 13.367,61 €, avec les intérêts légaux tels que de droit, qu'il dit avoir versés à PERSONNE1.) au titre des indemnités de chômage.

Par jugement du 24 octobre 2022, le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement avec préavis prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) en date du 25 août 2020 et a rejeté les demandes indemnitaires de la salariée ainsi que la demande de l'ETAT. Il a débouté PERSONNE1.) de ses demandes

en obtention d'une indemnité de procédure et en exécution provisoire du jugement et l'a condamnée à tous les frais et dépens de l'instance.

Suivant exploit d'huissier de justice du 23 décembre 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 24 octobre 2022, qui lui a été notifié le 17 novembre 2022 et demande, par réformation, de déclarer abusif son licenciement intervenu le 25 août 2020 et de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer 5.477,69 € (18.845.3-13.367,61) au titre de préjudice matériel et 22.614,36 € au titre de préjudice moral, avec les intérêts de retard à partir de la date de demande des motifs, sinon de la contestation des motifs, sinon de la demande en justice jusqu'à solde. Elle sollicite, par réformation, l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance et de 4.500 € pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de l'employeur aux frais et dépens de l'instance. Elle demande encore à voir déclarer l'arrêt à intervenir commun à l'ETAT.

La société SOCIETE1.) conclut principalement à la confirmation du jugement déféré et formule subsidiairement une offre de preuve par l'audition de témoins pour établir sa restructuration, dans le cadre de la reprise des activités de SOCIETE1.) par la société SOCIETE1.) B.V., (ci-après la société SOCIETE2.)), une filiale de la société SOCIETE1.) située aux Pays-Bas, ainsi que la reprise des tâches d'PERSONNE1.) par plusieurs autres salariés de la société SOCIETE2.).

Plus subsidiairement, la société intimée conclut au rejet des demandes indemnitaires, faute par PERSONNE1.) d'établir un préjudice matériel et moral en lien causal avec le licenciement, sinon parce que le préjudice matériel serait suffisamment couvert par la période de préavis dispensée, sinon pour cause de rupture du lien causal entre le licenciement et le préjudice matériel subi à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 à la suite du nouvel emploi de l'appelante depuis lors.

Elle sollicite l'obtention d'une indemnité de procédure de 4.500 € pour les deux instances ainsi que la condamnation de la partie appelante aux frais et dépens des deux instances.

Interjetant appel incident, l'ETAT demande, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui rembourser le montant de 13.367,61 € pour la période allant du 18 novembre 2020 au 31 mai 2021, avec les intérêts légaux à partir du 10 octobre 2022.

### Discussion

#### Quant à la précision des motifs

Estimant que la société SOCIETE1.) n'aurait énoncé dans sa lettre de motivation du 21 octobre 2020 ni la stratégie de restructuration concrète, à part le transfert de contrats à la filiale néerlandaise et « *la précision de dates et faits concrets* », ni quand les mesures de restructuration se seraient achevées, l'appelante fait grief au tribunal du travail, d'avoir retenu le caractère précis des motifs du licenciement. Elle soutient encore que la prédite lettre de motivation, en ce qu'elle retient que son poste a été

supprimé, serait incohérente et fautive et « *qu'il ne peut alors lui être attribué un caractère de précision suffisant* ».

Soutenant qu'PERSONNE1.) ne pouvait pas se méprendre sur les raisons de son licenciement au regard du libellé de la lettre de licenciement, la société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement déféré pour avoir retenu que les motifs sont énoncés avec la précision requise par la loi.

Après avoir énoncé correctement les dispositions de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, la juridiction de première instance a rejeté le moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement, motif pris qu'en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer le licenciement mais encore à préciser l'incidence de la suppression du poste de travail décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé.

Le tribunal du travail a retenu qu'en l'espèce, le développement de la filiale néerlandaise, décrit en détail dans le courrier de congédiement, a conduit à la décision de restructurer les activités exercées par l'entreprise luxembourgeoise et a mené à la suppression du poste d'PERSONNE1.), devenu superflu suite à la répartition de ses différentes tâches sur d'autres salariés de la filiale. Le tribunal du travail a conclu que l'énoncé des motifs fournis par la société SOCIETE1.) dans la lettre de communication des motifs du 21 octobre 2020 est suffisamment précis pour permettre à la salariée de les identifier et au juge de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

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

La lettre du 21 octobre 2020, communiquant les motifs du licenciement, est libellée comme suit :

*«Dear Colleague,*

*I am writing to you in my capacity as legal counsel of the company SOCIETE3.), having its registered office in L-ADRESSE3.) (hereafter "SOCIETE1.) Luxembourg" or "my client).*

*I refer to your registered letter dated 24 September 2020, that my client received on 25 September 2020 and by which you request the reasons for the termination of Mrs. PERSONNE1.) ep. PERSONNE1.)'s employment contract with the legal notice period, notified to her by a registered letter dated 25 August 2020.*

*In the name and on behalf of my client, I hereinafter provide you the economic reasons that have led to the termination of Mrs. PERSONNE1.) ep. PERSONNE1.)'s employment contract.*

### *I. Preamble*

*SOCIETE1.) is a company incorporated under Luxembourg law, focusing on the financing, acquisition, operation and chartering of highly specialised ships, used mainly in the offshore oil and gas sector.*

*By an employment contract dated and effective as of 16 September 2015, Mrs. PERSONNE1.) ep. PERSONNE1.) (hereafter "Mrs. PERSONNE1.) or your client") was employed by my client as "Contract manager/Executive assistant"*

*As "Contract manager/Executive assistant" working closely with the management, commercial, accounting and legal teams, your client was notably in charge of the following tasks:*

- Coordinate the preparation and management of commercial contracts with suppliers and clients;*
- Liaise orally and in writing in English and Russian with suppliers and clients;*
- Work closely with legal counsel and accounting to ensure commercial contracts are properly drafted and recorded and updated management accounts can be provided to clients;*
- Follow up of the execution and for the proper filling of above contracts, respective protocols and related invoices and reports;*
- Handle the required administrative tasks (meetings management, travel arrangement, mails, etc.);*
- Assist the management during commercial meetings and prepare meetings' minutes and protocols;*
- Act as English/Russian interpreter during commercial negotiations;*
- Complete various translation tasks (contracts, letters, etc.);*
- Liaise as necessary with corporate secretaries trust officers and notaries, including in other jurisdictions, in relation to Maritime Construction Services' affiliated companies.*

### *II. Impact of the growth and development of SOCIETE1.) Netherlands*

*Over the past three years, SOCIETE1.) BV, a 100% subsidiary of SOCIETE1.) Luxembourg, based in the Netherlands at Koninginneweg 31, 1217 KR Hilversum (hereafter "SOCIETE1.) Netherlands"), has built an extensive project management organisation with capabilities to run large international offshore projects.*

*Several offshore projects have been already completed by SOCIETE1.) Netherlands between 2017 and 2020. More specifically, over the past years, there has been a shift of responsibilities and activities from SOCIETE1.) Luxembourg to SOCIETE1.) Netherlands. Indeed, because of its more strategic location, the office in the Netherlands is able to benefit from a*

*deeper pool of experienced specialists in the field of offshore marine constructions and vessels management available in the Netherlands.*

*Please find here below a non-limitative list of examples:*

*-On 15 February 2019, SOCIETE1.) Netherlands became certified by Det Norske Veritas - GL, an organisation working for the maritime industry (i.e., ship classification, certification of materials and components, etc.) in the Netherlands, and took over the ship management of two vessels named the AHTS Mustang and the AHTS Duke II. Until 15 February 2019, these vessels were managed in Cyprus by Acheon Akti Navigation, a company providing a range of third party ship management services. Until the beginning of 2019, SOCIETE1.) Luxembourg was dealing directly with Acheon Akti Navigation and clients wanting to charter the vessels. Since 15 February 2019, this is handled by SOCIETE1.) Netherlands. Furthermore, on March 2020, SOCIETE1.) Netherlands has taken over also the commercial management of both vessels. Therefore, SOCIETE1.) Netherlands is now the only entity to take care of all this. SOCIETE1.)'s services are no longer required.*

*-In August 2019, the 1,600t ZPMC crane onboard the PLB Fortuna broke down. Though it was SOCIETE1.) Luxembourg that had established the relationship with the company ZPMC Shanghai in 2009-2010 when the group bought the vessel in China, it was SOCIETE1.) Netherlands that dealt with ZPMC about the possible reparation of the crane.*

*As your client perfectly knows, until 31 December 2018, all costs related to the ship management of PLB Fortuna, a pipelay crane vessel, were checked by SOCIETE1.) Luxembourg. However, since 1 January 2019, SOCIETE1.) Netherlands is responsible for operational and commercial management of PLB Fortuna. Indeed, while the technical management of PLB Fortuna was given to the Hong Kong based company Anglo-Eastern Ship Management (AESM), SOCIETE1.) Netherlands has been appointed as company responsible for the cost control of the technical management performed by AESM. Since this date, SOCIETE1.)'s services are no longer required.*

*-On 30 July 2019, SOCIETE1.) Netherlands took over the operational and commercial management of the MPV Everest (flagship in my client's group of companies) as bareboat charterer and relation with its ship manager — the Singaporean company SOCIETE4.). At first, SOCIETE1.) Netherlands dealt with less complex vessels such as the two anchor handlers Mustang and Duke II. After a bit more than a year of successful operations of these vessels, more responsibility was transferred to SOCIETE1.) Netherlands with the transfer of responsibility for the MPV Everest. Indeed, SOCIETE1.) Netherlands has a much larger pool of experienced people and specialists in this field and has more qualified staff than SOCIETE1.) Luxembourg to deal with such complex vessels. My client could not find such staff in Luxembourg.*

*Furthermore, since 1 May 2019, SOCIETE1.) Netherlands has handled the cost control for the vessel. In the past, the relation with the ship*

*manager (SOCIETE4.) was handled by SOCIETE1.) Luxembourg directly. Since this date, SOCIETE1.)'s services are no longer required.*

*-The fleet of vessels managed by SOCIETE1.) Luxembourg has substantially shrunk in the last three years from 9 (Pollux, Castor, Ostsee, Litsa, Mustang, Duke II, Fortuna, MPV Everest, Gefion) to 1 (Gefion — which is being sold). Therefore, SOCIETE1.) is no longer managing a fleet of vessels.*

*-At SOCIETE1.) Netherlands, in line with the increased responsibilities and activities, the head count has been increased in the last three years from 2 permanent staff and 5 secondees in 2017 to 21 permanent staff and up to 30 secondees in 2019-2020. Nowadays, SOCIETE1.) Netherlands which counts 17 Full-Time Equivalents (FTE) employees, is in charge of managing the group's vessels (from cost control and operational management to commercial management, technical management, preparation of vessels to particular projects like provision of marine engineering services, etc.) while SOCIETE1.) Luxembourg only counts 1.5 FTE employees - knowing that 1 FTE employee has agreed to mutual termination as of 1 April 2021 - and has seen its major responsibilities taken over by SOCIETE1.) Netherlands.*

*For example, in 2019-2020, SOCIETE1.) Netherlands being fully set up for project management, procurement, logistic and contract management successfully prepared 2 off pipelay vessels (PLB Kaptain Bulganin and PLB Defender) for huge pipelay projects recently completed in September 2020. That project required extensive contract management and logistic support, what, in the past, would certainly have required SOCIETE1.) Luxembourg assistance, but that is no longer the case.*

*Finally, as part of its development and growth, in order to be operational and to meet the required criteria, the management system of SOCIETE1.) Netherlands has been certified in accordance with SOCIETE5.) 9001 (quality), SOCIETE5.) 14001 (environment), SOCIETE5.) 45001 (safety) by DNV-GL. Also, as an offshore contractor having to work on North Sea projects and with European Union Oil companies, SOCIETE1.) Netherlands has passed the First Point Assessment Limited (FPAL) Audit on 10 and 11 March 2020.*

*SOCIETE1.) is therefore not expected in the foreseeable future to be directly involved in the purchase of any large assets nor to establish major contracts which would require ongoing management and supervision.*

*Your client herself had noticed a reduction of the workload at SOCIETE1.) Luxembourg.*

*Due to SOCIETE1.) Netherlands's development and growth, SOCIETE1.) Netherlands decided to hire Mrs. PERSONNE2.), "Legal and Contracts Advisor" and Mrs. PERSONNE3.), "Contract Administrator", both as "off dedicated Contract Manager"; and permanent employees who are currently notably performing functions of contract administrators/managers for dedicated projects/activities of the SOCIETE1.) group of companies like ship*

*management, offshore project management, equipment delivery to other companies, etc.*

*In the framework of this restructuring, Mrs. PERSONNE1.)'s tasks have been taken over by the following employees of SOCIETE1.) Netherlands:*

- *Coordinate the preparation and management of commercial contracts with suppliers and clients:*

- *Mrs. PERSONNE4.) , "Procurement Manager";*
- *Mrs. PERSONNE2.) , "Legal and Contracts Advisor";*
- *Mrs. PERSONNE3.) , "Contract Administrator";*
- *Mr. PERSONNE5.) , "Logistics Manager";*
- *Mrs. PERSONNE6.) , "Cost Control Manager" (the SOCIETE1.) Netherlands financial officer);*
- *Mr. PERSONNE7.) , "Commercial Manager" (relation with clients, preparation of BIMCO contracts, EPC contracts, etc.);*
- *Mr. PERSONNE8.) , "Vessel coordinator" (in charge of the preparation and the follow up of the charter party agreements for Duke 2 and Mustang).*

- *Liaise orally and in writing in English and Russian with suppliers and clients:*

- *Mrs. PERSONNE4.) , "Procurement Manager";*
- *Mrs. PERSONNE2.) , "Legal and Contracts Advisor";*
- *Mrs. PERSONNE3.) , "Contract Administrator";*
- *Mrs. PERSONNE6.) , "Cost Control Manager";*
- *Mr. PERSONNE7.) , "Commercial Manager".*

- *Work closely with legal counsel and accounting to ensure commercial contracts are properly drafted and recorded and updated management accounts can be provided to clients:*

- *Mrs. PERSONNE4.) , "Procurement Manager";*
- *Mrs. PERSONNE2.) , "Legal and Contracts Advisor";*
- *Mrs. PERSONNE3.) , "Contract Administrator";*
- *Mr. PERSONNE7.) , "Commercial Manager".*

- *Follow up of the execution and for the proper filling of above contracts, respective protocols and related invoices and reports:*

- *Mrs. PERSONNE4.) , "Procurement Manager";*
- *Mrs. PERSONNE2.) , "Legal and Contracts Advisor";*
- *Mrs. PERSONNE3.) , "Contract Administrator";*
- *Mr. PERSONNE5.) , "Logistics Manager" ;*
- *Mrs. PERSONNE6.) , "Cost Control Manager".*

- *Handle the required administrative tasks (meetings management, travel arrangement, mails, etc.):*

- *Mrs. PERSONNE9.) , "Administrative Manager".*

- *Assist the management during commercial meetings and prepare meeting's minutes and protocols:*

- *Mrs. PERSONNE9.) , "Administrative Manager";*

- o Mrs. PERSONNE2.), "Legal and Contracts Advisor";
- o Mrs. PERSONNE3.), "Contract Administrator".
- Act as English/Russian interpreter during commercial negotiations:
  - o Mrs. PERSONNE10.), "Translator";
  - o Mrs. PERSONNE9.), "Administrative Manager".
- Complete various translation tasks (contracts, letters, etc.):
  - o Mrs. PERSONNE3.), "Contract Administrator";
  - o Mrs. PERSONNE9.), "Administrative Manager";
  - o Mrs. PERSONNE10.), "Translator";
  - o Mr. PERSONNE7.), "Commercial Manager".
- Liaise as necessary with corporate secretaries trust officers and notaries, including in other jurisdictions, in relation to Maritime Construction Services' affiliated companies:
  - o Mrs. PERSONNE3.), "Contract Administrator";
  - o - Mrs. PERSONNE9.), "Administrative Manager";
  - o Mrs. PERSONNE10.), "Translator";
  - o Mr. PERSONNE7.), "Commercial Manager".

*Under these circumstances, Mrs. PERSONNE1.)'s role as "Contract Manager/Executive assistant" has become obsolete and does no longer exist in SOCIETE1.) Luxembourg. Your client is not the only employee of SOCIETE1.) Luxembourg affected by this restructuring. Indeed, SOCIETE1.) Luxembourg was recently compelled to terminate the contract of Mr. PERSONNE11.) a "Technical Manager" who had worked for my client since 1 July 2012.*

*In the light of the above explanations, I trust Mrs. PERSONNE1.) will understand SOCIETE1.) Luxembourg's decision to terminate her employment contract with the legal notice period.*

*A copy of this letter is addressed to Mrs. PERSONNE1.) ep. PERSONNE1.).*

*Yours sincerely,».*

A l'instar du tribunal du travail, la Cour constate que les explications fournies par l'employeur, relatifs à la croissance et au développement de la filiale néerlandaise de la société SOCIETE1.), ayant abouti à la réorganisation de la société intimée, et à la suppression du poste de l'appelante suite à la répartition de ses tâches sur plusieurs salariés de la société SOCIETE2.), constituent des motifs économiques suffisamment précis pour fonder un licenciement avec préavis, sans qu'il n'eût été nécessaire d'indiquer encore des précisions quant à la stratégie de restructuration.

La prétendue incohérence ou inexactitude de la suppression de poste alléguée par PERSONNE1.) concerne le caractère réel du licenciement et non pas la précision du motif du licenciement et sera analysée ci-dessous.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement a partant été rejeté à bon droit par le tribunal du travail. Le jugement entrepris est à confirmer quant à ce point spécifique.

#### Quant au caractère réel des motifs

Le tribunal du travail après avoir retenu que l'employeur, ayant établi moyennant attestations testimoniales le transfert de tâches vers la filiale néerlandaise ayant acquise de nouvelles compétences et la certifications SOCIETE5.) (suite aux restructurations), a prouvé à suffisance les causes de la suppression de poste d'PERSONNE1.) et la réalité et du sérieux des motifs économiques gisant à la base du licenciement, mais que cette dernière n'a pas prouvé le caractère fallacieux du motif ou que l'employeur a agi avec une légèreté blâmable, respectivement qu'elle aurait été victime d'un abus de droit. (CSJ, 3e, 13/6/2013, N°36456)

Il a déclaré régulier le licenciement avec préavis du 25 août 2020, motif pris que la mesure de rationalisation (suppression de poste d'PERSONNE1.)) prise dans l'exercice du droit de l'employeur d'organiser son entreprise au regard des besoins et exigences financières, est à considérer comme (motif) sérieux, dès lors que la décision de restructuration (ayant mené à la suppression du poste) est à considérer comme être fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Déclarant avoir travaillé les mois de mars à mai 2020 pendant une période où la société SOCIETE1.) a demandé le chômage partiel, et contestant la suppression de sa tâche avec transfert vers d'autres salariés, PERSONNE1.) reproche au tribunal du travail d'avoir conclu au caractère réel du motif du licenciement. Elle soutient que les témoignages produits par l'employeur, se limitant à retracer des passages de la lettre de motivation, ne permettraient pas d'établir la réalité de la suppression de son poste voire du transfert de ses tâches vers d'autres salariés. Elle affirme qu'il y aurait eu du travail pour elle au sein de la société SOCIETE1.), telle que cela résulterait de ses pièces n° 9 à 11.

Le jugement serait partant à réformer quant à ce volet.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement déferé pour avoir retenu le caractère réel et sérieux du motif économique énoncé dans la lettre de congédiement. Elle soutient que la croissance et la spécialisation de la société SOCIETE2.) ont abouti à une reprise progressive des activités de la société SOCIETE1.), à une augmentation constante du personnel et une augmentation de la flotte de la filiale néerlandaise qui, afin d'être opérationnelle et être à même de répondre aux critères requis, a été certifiée conforme aux normes SOCIETE5.) 9001, SOCIETE5.) 14001 et SOCIETE5.) 45001. La société SOCIETE1.) n'étant finalement plus impliquée dans la construction de navires, il n'y avait plus besoin de recourir à une assistante de direction, dont les tâches ont été progressivement assumées par des salariés de la société SOCIETE2.) tel qu'exposé dans la lettre de licenciement. Elle renvoie à ses différentes attestations testimoniales destinées à établir ces faits à la base du licenciement d'PERSONNE1.).

Après avoir correctement énoncé les dispositions de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail disposant 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, c'est à juste titre que la juridiction de première instance a analysé si les faits invoqués dans la lettre de motivation sont établis et sont suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

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

Il n'est pas contesté que la filiale néerlandaise a progressivement repris certaines activités de la société SOCIETE1.), tel qu'exposé dans la lettre de motivation du licenciement.

Il résulte des deux attestations testimoniales d'PERSONNE12.), directeur de la société SOCIETE2.), versées en cause, que la flotte de navires initialement gérée par la société SOCIETE1.) a diminué de neuf à un navire au cours des années 2019 à 2022 au point qu'elle n'a géré plus aucun navire en avril 2022.

Le témoin précise encore qu'en trois ans le personnel de la filiale néerlandaise a augmenté considérablement et est passé de 2 à 21 employés permanents et de 5 à 30 employés détachés et qu'au 7 avril 2022 la société SOCIETE2.) avait 17 employés à plein temps en charge de la gestion des navires du groupe, à savoir le contrôle des coûts, la gestion opérationnelle, commerciale et technique ainsi que la préparation des navires pour des projets particuliers tel que la fourniture de services d'ingénierie, marine et autres.

Il résulte de l'attestation de PERSONNE13.), employée de la société SOCIETE2.), et des trois « *management system certificate* » versés, que le système de gestion de la société SOCIETE2.) a été certifié conforme aux normes du « *quality management system standard SOCIETE5.) 9001:2015* », du « *environmental management system standard SOCIETE5.) 14001:2015* » et du « *occupational health and safety mangement system standard SOCIETE5.) 45001:2018* », afin d'être opérationnel et de répondre aux critères requis dans le cadre de son développement et de sa croissance.

Il résulte des contrats de travail versés par la société intimée que dans le cadre de sa croissance, la filiale néerlandaise a recruté du personnel spécialisé pour répondre au besoin des clients, à savoir, PERSONNE14.), en tant que « *legal and contract advisor* » et PERSONNE15.), en tant que « *contract administator* ».

Il ressort encore de l'attestation testimoniale de PERSONNE16.), directeur de la société SOCIETE1.), qu'elles étaient les tâches d' PERSONNE1.) au moment de son embauche et comment elles ont progressivement été reprises par PERSONNE17.), PERSONNE18.), PERSONNE19.), PERSONNE20.), PERSONNE6.), PERSONNE21.), PERSONNE22.), PERSONNE23.) et PERSONNE24.), de sorte que les membres du

management n'étaient plus amenés à voyager régulièrement et que le besoin de recourir à une assistante de direction disparaissait.

La jurisprudence exige que le poste doit avoir été réellement supprimé ou réparti entre d'autres salariés (Cour d'appel, 3<sup>e</sup>, 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, 8<sup>e</sup>, 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).

Il résulte des développements ci-avant que la société SOCIETE1.) a établi à suffisance la suppression du poste d'PERSONNE1.) et le transfert de ses tâches vers d'autres salariés, étant précisé que le fait que les attestations testimoniales versées par la société SOCIETE6.) corroborent le contenu de la lettre de motivation n'affecte pas leur force probante.

Les pièces 9 à 11 de l'appelante, non autrement commentées par elle, consistant en trois emails envoyés par PERSONNE16.) au cours des mois de mars à mai 2020, dans le cadre de la gestion de la situation liée au covid, ne sont pas de nature à énerver les déclarations précises contenues dans les attestations testimoniales versées par l'employeur relatives à la suppression du poste de la salariée et quant au transfert de ses tâches vers d'autres salariés.

Dès lors, PERSONNE1.) n'a pas établi que la suppression de son poste n'est pas en concordance avec la motivation fournie par l'employeur, ni que le congédiement a été exercé avec légèreté blâmable, ni qu'elle a été victime d'un abus de droit, dont la preuve lui incombe.

L'employeur ayant à suffisance prouvé la réalité du motif économique par la suppression du poste d'PERSONNE1.) par suite d'une restructuration de l'entreprise, il n'y a pas lieu d'entendre les témoins sur les faits de la réorganisation de la société SOCIETE1.) offerts en preuve.

Le jugement entrepris est à confirmer quant à ce volet.

#### Quant au transfert d'entreprise et au caractère sérieux des motifs

A titre subsidiaire, PERSONNE1.), estimant que l'employeur aurait admis dans sa lettre de motivation du 21 octobre 2020 qu'il y aurait eu transfert d'entreprise entre la société SOCIETE1.) et sa filiale néerlandaise, conclut que le transfert de l'entreprise ne constituerait pas un motif sérieux de licenciement et ne saurait justifier le congédiement intervenu au regard des dispositions de l'article L.127-4 du Code du travail.

Il résulterait de la lettre de motivation du 21 octobre 2020 que l'entièreté de la clientèle et des contrats de gestion des navires a été transférée de la société SOCIETE1.) vers la société SOCIETE2.), qui continuerait exactement la même activité que celle exercée auparavant par la société SOCIETE1.). Son activité serait partant continuée par le repreneur dans le

cadre d'une sorte d'externalisation des activités par la société SOCIETE1.), qui aurait en conséquence perdu toute son activité essentielle. Ces faits seraient encore confirmés par l'attestation testimoniale d'PERSONNE12.). Etant donné que l'entièreté de son activité aurait été reprise, il y aurait lieu de considérer l'opération comme un transfert d'entreprise. En plus, la société SOCIETE1.) n'ayant plus aucun salarié selon la lettre de motivation, il y aurait nécessairement eu transfert de toutes les activités de la société SOCIETE1.) vers la société SOCIETE2.) au sens de l'article L.127-1 du Code du travail et non simple réorganisation interne « *de la structure de l'entité* ». Son poste de travail ne serait pas devenu superflu, mais les tâches lui ayant incombées avant le licenciement, ont toutes été transférées à d'autres personnes employées et en partie nouvellement engagées par la société SOCIETE2.).

A titre tout à fait subsidiaire, au cas où il n'y aurait pas eu de transfert d'entreprise, PERSONNE1.) estime que les motifs avancés par la société SOCIETE1.) ne sauraient justifier son licenciement.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement déferé en ce que le tribunal du travail a déclaré non fondé le moyen adverse considérant que le licenciement était abusif en raison de l'existence d'un transfert d'entreprise. Elle fait valoir qu'un transfert d'entreprise doit porter sur une entité économique organisée de manière stable, dont l'activité ne se bornerait pas à l'exécution d'un ouvrage déterminé. En l'espèce, il y aurait eu externalisation de services, mais pas de transfert d'une entité économique maintenant son identité et organisé de manière stable. Seules certaines activités auraient été externalisées d'une société vers une autre, sans que les moyens personnels et matériels auraient fait également l'objet de cette externalisation. La société SOCIETE1.) souligne encore qu'elle aurait toujours une activité économique et qu'elle continuerait à occuper un salarié, contrairement aux affirmations adverses.

Elle conclut que le licenciement d'PERSONNE1.) est à déclarer régulier et justifié dans la mesure où le poste occupé par cette dernière au Luxembourg aurait été définitivement supprimé, sans qu'un transfert d'entreprise n'ait eu lieu.

#### Appréciation de la Cour

Le transfert d'entreprise est régi par les articles L.127-1 à L.127-6 du Code du travail.

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* ».

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).

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.

PERSONNE1.) se prévaut des seules lettres de motivation du 21 octobre 2020 et de l'attestation testimoniale d'PERSONNE12.) pour prouver le transfert d'un ensemble organisé de moyens de production de la société SOCIETE1.) vers la société SOCIETE2.).

Il ressort de la lettre de motivation que la société SOCIETE2.), en raison de son emplacement plus stratégique, bénéficie d'un plus grand nombre de spécialistes expérimentés dans le domaine des constructions maritimes offshore et de la gestion des navires disponibles aux Pays-Bas et qu'elle a, pour cette raison, au cours des trois années précédant le licenciement litigieux, mis en place une vaste organisation de gestion de projets avec des capacités pour gérer de grands projets offshores internationaux. Dès lors, toujours aux termes de ladite lettre, la société SOCIETE2.) s'occupe depuis lors des grands projets offshore, dont notamment la gestion de navires, raison pour laquelle il a été décidé de transférer au fur et à mesure les activités de la société SOCIETE1.) y relatives vers la société SOCIETE2.) et qu'il a été décidé que, pour le futur, la société SOCIETE1.) ne serait plus directement impliquée dans l'achat d'actifs importants ni n'établirait de contrats majeurs nécessitant une gestion et une supervision continue. Dans ce contexte, aux termes de la lettre de licenciement, certaines responsabilités et activités de la société SOCIETE1.), liés principalement à la gestion de quelques navires, ont été reprises par la société SOCIETE2.). Dans son attestation du 5 avril 2022, d'PERSONNE12.) atteste que la flotte

de navires gérée par la société SOCIETE1.) a considérablement diminué aux cours des trois dernières années, avec pour conséquence qu'elle ne gère actuellement plus de flotte de navires.

Or, contrairement aux affirmations d'PERSONNE1.), il ne ressort ni de la lettre de motivation, ni d'aucun autre document versé en cause que l'ensemble de l'activité de la société SOCIETE1.) aurait été transféré vers la société SOCIETE2.). Il résulte au contraire des états financiers de la société SOCIETE1.) des années 2021 et 2022, qu'elle avait en 2020 encore un chiffre d'affaires de 1.441.828,92 euros lequel a même augmenté les années suivantes. Il ressort encore des mêmes états financiers que, contrairement aux affirmations d'PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) avait toujours un salarié après le licenciement d'PERSONNE1.).

S'il résulte certes des éléments qui précèdent que la société SOCIETE1.) a procédé à une réorganisation de son entreprise en externalisant certains de ses services, il n'en ressort cependant pas qu'elle a transféré une entité économique organisée de manière stable. Dès lors, la société SOCIETE1.) ne rapporte pas la preuve d'un transfert d'entreprise en l'espèce, de sorte que les articles L.127-1 à L.127-6 du Code du travail ne s'appliquent pas au cas d'espèce.

Il importe encore de préciser que 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.

Le terme de « *nécessité du fonctionnement de l'entreprise* » inclut également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier la réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures (Cour d'appel, 8<sup>e</sup>, 23 mars 2017, n° 42855).

Dès lors en réorganisant son entreprise, au travers notamment l'externalisation de certains services, entraînant la suppression du poste d'PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) a agi dans l'exercice de son pouvoir de direction et la décision de suppression du poste d'PERSONNE1.) par suite d'une restructuration dans un but de rationalisation, décidée par l'employeur, constitue un motif économique valable et suffisamment grave de licenciement.

Le jugement déféré est partant à confirmer pour avoir déclaré régulier le licenciement du 25 août 2020 et avoir rejeté les demandes indemnitaires d'PERSONNE1.) de ce chef. Le tribunal du travail est partant encore à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de l'ETAT.

#### Quant aux demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, le jugement du tribunal du travail est encore à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de la demande en obtention

d'une indemnité de procédure et l'a condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Sur base du même motif, la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure, n'est pas fondée, pour l'instance d'appel.

La demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance, dont la recevabilité n'est pas contestée en appel est recevable, mais pas fondée, faute pour la société SOCIETE1.) d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PERSONNE1.) ayant succombé à ses prétentions, la demande de la société SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée pour la somme de 1.000 €, étant donné qu'elle a dû recourir aux services rémunérés d'un avocat en appel pour faire valoir ses droits en instance d'appel qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

La demande de la société SOCIETE1.) tendant à la distraction des frais et dépens de la première instance au profit de son mandataire, dont la recevabilité n'est non plus contestée en appel, est recevable et fondée, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

Eu égard à l'issue du litige en appel, il y a encore lieu de condamner PERSONNE1.) à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.

### **PAR CES MOTIFS**

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

**confirme** le jugement entrepris, sauf à préciser qu'PERSONNE1.) doit **supporter** les frais et dépens de la première instance, avec distraction au profit de la société en commandite simple Kleyr Grasso, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS sur ses affirmations de droit,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 €,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société en commandite simple Kleyr Grasso, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, sur ses affirmations de droit.

