

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI, 5 JANVIER 2012**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Giuseppe FATONE
Raymond SERRES
Guy SCHUBERT

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

X.) ,

salariée, demeurant à D-(...), (...),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Laure STACHNIK, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Alain GROSS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme BQUE1.) ,

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Albert MORO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 3 juin 2011.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 7 juillet 2011 à 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Après une remise contradictoire l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 24 novembre 2011, 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit. Maître Laure STACHNIK comparut pour la partie demanderesse tandis Maître Albert MORO se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 3 juin 2011, X.) a fait convoquer la société anonyme **BQUE1.) LUXEMBOURG** devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir dire irrégulier et abusif le licenciement avec préavis intervenu le 21 janvier 2011 et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de total de 110.253,33 € avec les intérêts légaux à partir de la présente requête jusqu'à solde.

Elle sollicite encore l'exécution provisoire du présent jugement ainsi que la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la signification du jugement à intervenir.

La requérante demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 24 novembre 2011, X.) a soumis au tribunal un décompte aux termes duquel elle modifie sa demande. Actuellement, elle demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

- | | |
|--|-------------|
| • indemnité pour rupture abusive | 32.952,48 € |
| • indemnité de préavis 12 mois (solde) | 12.357,18 € |
| • préjudice moral | 10.000,00 € |

A la même audience, **X.)** a déclaré qu'elle entend renoncer à ses demandes en paiement d'une indemnité de départ, d'une indemnité pour jours de congé non pris et d'une prime de conjoncture. Elle demande également encore de voir réserver sa demande en indemnisation de son préjudice matériel. Il y a lieu de lui en donner acte.

FAITS

X.) fait exposer qu'elle a travaillé depuis le 1^{er} octobre 1999 auprès de la société **SOC1.)** jusqu'en 2009 où cette société a été reprise par la société **BQUE1.)** LUXEMBOURG (ci-après société **BQUE1.)**).

Par lettre datée du 21 janvier 2011, elle a été licenciée avec un préavis de douze mois commençant le 1^{er} février 2011 et se terminant le 31 janvier 2012 avec dispense de travailler pendant le préavis.

Suite à la demande de motifs formulée par **X.)** le 7 février 2011, l'employeur, par lettre recommandée datée du 7 mars 2011, a motivé le licenciement de la requérante comme suit:

« *Dear colleague,*

BQUE1.) Luxembourg cl X.)

*I am the counsel to **BQUE1.)** Luxembourg SA, established and having its registered office at (...), L-(...) ("**BQUE1.)** ").*

***BQUE1.)** has forwarded me a copy of your registered letter dated 7 February 2011 (received by **BQUE1.)** on 8 February 2011), in which you ask **BQUE1.)** to communicate the reasons for the termination of the employment contract of Mrs **X.)** .*

***BQUE1.)** has asked me to reply to your letter as follows:*

- 1. Mrs **X.)** has been employed by **BQUE1.)** as of 14th September 2009 in the position of Account Controller, at Associate 1 level within the Fund Accounting department of **BQUE1.)** ("**FA**").*

*As she had been employed by **SOC1.)** S.A. since 1st October 1999, at the time her employment transferred to **BQUE1.)** by operation of law by virtue of a transfer of undertaking, she has been recognized a length of service within **BQUE1.)** as from 1st October 1999.*

- 2. The role of the Account Controller within the FA is to calculate on a pre-determined frequency Net Assets Values per share and related shareholder tax figures of **BQUE1.)** clients' Undertakings for Collective Investments ("**UCIs**").*
- 3. The FA, comprising 233 employees in charge of 1,305 UCIs, is under the overall leadership and management of Mr. **A.)** , Vice President,*

4. *and is organized under 7 Business Unit lines focusing on a set of clients or a product range as follows:*
- *The Business Unit in charge of Italian clients led by Mr. B.) , Assistant Vice-President,*
 - *The Business Unit in charge of Exchange Traded Funds and Funds of Hedged Funds led by Mrs. C.) , Vice President,*
 - *The Business Unit in charge of Pooling structure and Deutsche Asset Management related UCIs, led by Mr. D.) , Assistant Vice-President,*
 - *The Business Unit in charge of Goldman Sachs Asset Management UCIs as well of various other clients led by Mr. E.) , Vice-President,*
 - *The Business Unit in charge of ASS1.) and various other clients led by Mr. F.) , Vice-President,*
 - *The Business Unit in charge of ASS2.) Global Investors UCIs, led by Mr. G.) , Vice-President, and*
 - *The Business Unit in charge of UCIs migrated to BQUE1.) as part of BQUE2.) / BQUE3.) /SOC1.) back office outsourcing deal and part of ASS2.) Global Investors group led by Mr. H.) , Vice-President.*
5. *As part of the FA overall organization, it is worth mentioning that the fund accounting preparation work and primary controls are supported by a team located in BQUE1.) Poland office.*
6. *At the time of her dismissal, Mrs. X.) was working in the Business Unit in charge of migrated funds from BQUE2.) / BQUE3.) / SOC1.) . In her capacity as Account Controller, she was in charge of the calculation of the Net Assets Value per share and related shareholder taxation figures for UCIs allocated to her as per the group coverage plan determined by her direct manager, Mr. I.) , Officer, reporting to Mr. J.) , Assistant Vice President, who in turn reports to Mr. H.) .*
7. *On 30th November 2010, SOC2.) ("SOC2.) ") announced a multi-year program that will enhance service excellence and innovation, help achieve greater efficiencies and position itself for accelerated growth. This program is covering all divisions of SOC2.) .*
8. *As part of this program of measures, SOC2.) has decided to implement targeted cost initiatives including staff reductions. The first of these initiatives commenced in December 2010 and they will be completed by the end of 2011 impacting approximately 1,400 of the SOC3.) workforce worldwide. The drivers for these reductions include aligning, where possible, common functions and services to achieve greater efficiencies.*

Whilst the impact of the announced reduction in force is expected to be relatively limited in Europe, a number of employees in some offices across Europe are expected to be impacted.

9. *On a local level within Luxembourg, this has led to a review and assessment of **BQUE1.)** 's organizational structure and business unit staffing levels, resulting in a small number of departments having identified selected positions for elimination.*
10. *Within the context of this global program, and as explained to Mrs. **X.)** and Mr. **K.)** , Staff Delegation representative, during the preliminary meeting held on January 18th, 2011, all **BQUE1.)** ' s business units have been required to undertake an organizational and staffing review, with a view to identifying opportunities for cost savings and operational efficiencies.*
11. *By way of **BQUE1.)** 's contribution to the workforce reduction program, FA has made an in depth review of its organizational structure with a view to align its operating model with the guidelines received from **SOC2.)** .*

Those guidelines were oriented on mainly three poles:

- *Functionalisation of some operational activities and centralisation in limited locations across the globe called "Centers of Excellence"("CoE") that are essentially teams focusing on dedicated processes such as Fund Accounting preparatory tasks; It has in this respect to be noted that the Fund Accounting CoE is located in Poland.*
 - *Use the "lean" technique to determine and implement synergies. Lean is an established factual and analytical approach that consists in reviewing every step of the work to determine better approaches, leading to greater operational efficiency;*
 - *Common sense. Business lines managers were requested as subject matter experts to review how synergies could be achieved within their respective business line.*
12. *As a result of that in-depth analysis, several recommendations have been defined.*
 13. *A first one was the obvious potential synergies between the business lines led by Mr. **G.)** and the one led by Mr. **H.)** , as those business lines focus on servicing the same client, **ASS2.)** Global Investors, and therefore have a lot of common processes.*

This conclusion has led to the implementation of the following measures with a view to save costs and gain efficiencies within FA:

- *The teams are now located in the same area of the building,*
- *Resources are shared between the teams based on the specific workload demand,*

- *Best of class technology has been implemented to achieve economy of scale (i.e. instead of generating two sets of reports, **BQUE1.)** now generate one covering both teams).*
- *FA is finally committed to leverage further the Fund Accounting CoE located in Poland to dramatically reduced fund accounting preparatory work in Luxembourg.*

*In the summer of 2009, when **BQUE1.)** undertook the exercise of mapping legacy **SOC1.)** functions and positions to its operating model in preparation for the lift-out and transfer to **BQUE1.)** of the fund servicing activity which became effective on 14th September 2009, Mrs X.) 's role has been mapped as that of Account Controller, at Associate level 1, covering migrated **BQUE2.)** / **BQUE3.)** / **SOC1.)** UCIs.*

*By implementing the **SOC2.)** guidelines of leveraging further Poland Fund Accounting CoE and by bringing Gloser those business lines with similar processes (see above), FA is able to gain operating efficiencies.*

*Furthermore, since the finalization of the outsourcing deal with **BQUE2.)** / **BQUE3.)** / **SOC1.)** , **ASS2.)** Global Investors has rationalized its range of UCIs and has closed nearly 80 UCIs, which represents around 30% of the total number of UCIs that was used to determine the baseline of resources required for the lift out of back-office operations.*

Consequently, FA was overstaffed.

FA was able to absorb some of the employees in excess by changing job profiles in a different role that is more focused on analytical and client service management functions.

*Some of these employees had however to be eliminated. Based on the level of experience of **SOC2.)** technology, operating model and processes within the team to which Mrs X.) was assigned, and after careful consideration, **BQUE1.)** determined that others could better fit and adapt more quickly to the new work profile and the job requirements.*

This operational change has, therefore, resulted in Mrs. X.) 's position being eliminated, hence the decision to terminate her employment contract.

***BQUE1.)** has unfortunately been unable to find an alternative role for Mrs. X.) in Luxembourg, nor elsewhere within the **BQUE1.)** Group to match her skills and experience. It is for this reason that **BQUE1.)** regrettably had no other option than to terminate her employment contract.*

This letter being a response to your registered letter dated 7 February 2011, it is sent to you by registered mail.

Kind regards

Albert Moro. ».

Par un courrier du 30 mars 2011, **X.)** a contesté les motifs de son licenciement.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

X.) fait plaider en premier lieu que son licenciement avec préavis en date du 21 janvier 2011 serait intervenu « *en infraction à l'article 5.3 de la Convention collective des employés de banque prévoyant une clause de garantie d'emploi de deux années en cas de vente de la société employeuse* » et serait dès lors irrégulier et abusif. Dès lors, l'employeur devrait lui payer une indemnité équivalente à huit mois de salaires restants dus jusqu'à la fin de la garantie d'emploi.

Ensuite, elle fait valoir que la lettre de motivation ne revêtirait pas le caractère de précision légalement requis. Elle conteste encore la réalité et le sérieux des motifs économiques invoqués à la base du licenciement.

La société **BQUE1.)** conclut au débouté des demandes de **X.)** .

En premier lieu, elle fait plaider que l'article 5.3 de la Convention Collective des salariés de banque invoquée par la requérante serait nul, alors qu'il serait contraire à la liberté du commerce et de l'industrie. Ensuite, cette clause serait encore nulle alors qu'elle ferait obstacle au droit de l'employeur de licencier qui serait d'ordre public. Enfin, la clause serait encore contraire à une Directive Européenne 2001/23 du 12 mars 2001 prévoyant le droit de licencier pour cause de réorganisation de l'entreprise.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que si la clause litigieuse serait considérée comme valable, la sanction consisterait uniquement à déclarer abusif le licenciement intervenu, donnant droit à des dommages et intérêts prévus à l'article L.124-12 du Code du travail. En aucun cas, le salarié aurait droit à toucher les salaires équivalant à la durée de la clause de garantie d'emploi de deux ans.

Elle soutient encore que la lettre de motivation remplit le critère de précision requis.

Quant au bien fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, la société employeuse a formulé une offre de preuve par témoins.

Quant aux revendications financières de **X.)** concernant son préjudice moral allégué, la société employeuse le conteste.

Elle s'oppose par ailleurs à ce que le volet relatif au préjudice matériel de la requérante soit réservé. La partie défenderesse demande à déclarer irrecevable la demande en paiement du solde de préavis étant donné le caractère prématuré de cette demande et l'absence de base légale.

MOTIFS DE LA DECISION:

En ce qui concerne le licenciement

Pour conclure au caractère irrégulier et abusif de son licenciement, **X.)** se base sur l'article 5.3 de la Convention Collective de travail des salariés de banque qui prévoit que:

« S'il survient une modification de la situation juridique de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel des entreprises concernées conformément avec les articles L.127-1 et suivants du Code du travail.

Au cours des deux premières années à partir de cette modification, aucune résiliation pour cause de réorganisation ou de rationalisation, ni aucune modification du contrat de travail au sens des dispositions de l'article L.127-1 du Code du travail ne peuvent intervenir en défaveur du salarié, sauf accord de la délégation du personnel. »

Contrairement à l'argumentation de la partie défenderesse, il faut constater que cette clause, ayant pour but de protéger le salarié en cas de transfert d'entreprise, ne fait pas obstacle au droit pour l'employeur de licencier un salarié, alors que les licenciements avec préavis et pour faute grave en cas de comportement fautif du salarié ne sont pas visés.

De même, il n'est pas fait entrave à la liberté de l'employeur de procéder à la réorganisation ou à la restructuration de son entreprise. S'il choisit en effet de licencier un ou plusieurs salariés pour un tel motif, il pourra le faire avec l'accord de la délégation du personnel.

Dès lors, l'article 5.3 de la Convention Collective de travail des salariés de banque est valable.

En l'espèce, la société **BQUE1.)** a licencié la requérante pour cause de restructuration avant que deux années soient écoulés depuis le transfert de l'activité de l'unité pour laquelle elle a travaillé précédemment auprès de la **BQUE2.) /BQUE3.) /SOC1.)** vers la **BQUE1.)** le 14 septembre 2009 sans accord de la délégation du personnel.

Dès lors, le licenciement de **X.)** est à déclarer abusif.

En ce qui concerne l'indemnisation

Indemnité pour rupture abusive

X.) sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 32.952,48 euros correspondant à l'équivalent de 8 mois de salaires (8 x 4.119,06

€) à titre d'indemnité pour rupture abusive alors que le licenciement est intervenu en infraction à l'article 5.3 de la Convention collective précitée.

Or, à la lecture de l'article 5 de la Convention Collective de travail des salariés de banque, il faut constater qu'aucune disposition ne prévoit le paiement d'une telle indemnité de rupture.

Seul est prévu, en cas de rationalisation, réorganisation et cessation de l'entreprise, un délai de préavis prolongé.

En l'espèce, la requérante, eu égard à son ancienneté de service, a bénéficié d'un délai de préavis de douze mois.

Par conséquent, la demande en paiement d'une indemnité de rupture est à rejeter.

Dès lors, il y a lieu de se référer au Code du travail qui prévoit le paiement de dommages et intérêts en cas de licenciement abusif.

Préjudice matériel

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, X.) a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par elle du fait de son licenciement abusif.

La requérante demande à voir réserver le volet relatif à l'indemnisation de son préjudice matériel alors que son préavis ne se termine qu'en date du 31 janvier 2012.

La partie défenderesse s'oppose à ce que le volet relatif au préjudice matériel soit réservé.

En l'espèce, le tribunal considère que la demande à voir réserver le volet relatif au préjudice matériel n'est pas justifiée.

En effet, le salarié licencié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement afin de minimiser dans la mesure du possible son préjudice.

En l'espèce, la requérante avait bénéficié d'un délai de préavis de douze mois avec dispense de travail et elle aurait dû mettre à profit ce temps à la recherche active d'un nouvel emploi. Tout éventuel préjudice matériel subi postérieurement au 1^{er} février 2012 ne serait plus en lien causal avec le licenciement abusif.

Préjudice moral

Le montant pour préjudice moral subi par X.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard également à la durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 5.000.- €.

L'indemnité de préavis (solde)

X.) réclame encore le montant de 2.901 euros à titre d'arriérés de salaires. Il s'agit en l'occurrence du solde de son délai de préavis courant jusqu'au 31 janvier 2012.

Il ne s'agit en l'occurrence cependant pas d'arriérés de salaires, mais de salaires futurs, non encore échus au moment où le jugement est rendu.

Par conséquent, la demande est à rejeter.

Exécution provisoire majoration du taux d'intérêt

L'indemnisation du chef de licenciement abusif étant une indemnité réparatrice et non pas la contrepartie d'un travail fourni, elle ne constitue pas un salaire, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, n'est pas applicable. Les conditions de l'article 115 du Nouveau code de procédure civile n'étant par ailleurs pas remplies, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation aux montants afférents.

Il convient encore de rejeter la demande en majoration du taux d'intérêt alors que la requérante n'a pas justifié cette demande.

Concernant les demandes en allocation d'une indemnité de procédure:

La requérante a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500.- € contre la partie défenderesse.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 250.- €.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit les demandes en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à X.) de la modification de sa demande et de ce qu'elle renonce à ses demandes en paiement d'une indemnité de départ, d'une indemnité pour jours de congé non pris et d'une prime de conjoncture et de ce qu'elle demande à réserver sa demande en indemnisation de son préjudice matériel;

déclare abusif le licenciement avec préavis de **X.)** intervenu le 21 janvier 2011;

déclare non fondées les demandes de **X.)** en paiement d'une indemnité pour rupture abusive et en paiement du solde de l'indemnité de préavis restant;

rejette la demande tendant à réserver l'indemnisation du préjudice matériel;

déclare fondée la demande de **X.)** en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 5.000.- €;

en conséquence,

condamne la société anonyme **BQUE1.) LUXEMBOURG** à payer à **X.)** la somme de 5.000.- € (cinq mille euros) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

rejette la demande en exécution provisoire;

rejette la demande en majoration du taux d'intérêt;

condamne la société anonyme **BQUE1.) LUXEMBOURG** à payer à **X.)** une indemnité de procédure évaluée au montant de 250.- €;

condamne la société anonyme **BQUE1.) LUXEMBOURG** à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée du greffier Guy SCHUBERT, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Guy SCHUBERT