



JUSTICE DE PAIX  
DE LUXEMBOURG

**N° 110 /2012**

du répertoire  
fiscal

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

Cité Judiciaire

Plateau du Saint Esprit

L-2080 LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
9 JANVIER 2012**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

dans la composition :	<b>GREMLING</b>	<b>Anne-Françoise</b>	Présidente
	<b>LUCAS</b>	<b>Laurent</b>	Assesseur patronal
	<b>RIES</b>	<b>François</b>	Assesseur salarié
	<b>REILAND</b>	<b>Paul</b>	Greffier

A RENDU LE **J U G E M E N T** QUI SUIT

DANS LA CAUSE

ENTRE :

**A . )**

demeurant à L-(...)

**\* PARTIE DEMANDERESSE \***

comparant par **Maître Philippe ONIMUS**, avocat à Luxembourg

**case JPL 58**

ET :

**SOC.1)**

**société anonyme**, établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au registre de commerce et des sociétés à Luxembourg sous le N° **B ...**, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions

**\* PARTIE DÉFENDERESSE \***

comparant par **Maître Céline DEFAY**, en remplacement de **Maître Guy CASTEGNARO**, avocats à Luxembourg

**case JPL 26**

## F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête -annexée au présent jugement- déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du **24 septembre 2010 sous le N° 861/2010**.

Par convocations du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 octobre 2010. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 5 décembre 2011, à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions respectifs.

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

## L E J U G E M E N T Q U I S U I T :

Par requête déposée au greffe en date du 24 septembre 2010, A.) a fait convoquer la société anonyme SOC.1.) S.A. devant le tribunal du travail de ce siège pour y voir déclarer irrégulier et abusif le licenciement avec préavis du 31 mars 2010, intervenu à son encontre. Il demande la condamnation de la société défenderesse à lui payer les montants suivants, à savoir :

dommage matériel	120.000,00 €
dommage moral	250.000,00 €
indemnisation du chef de licenciement irrégulier	13.036,61 €

avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande jusqu'à solde.

Le requérant demande que le taux d'intérêt soit majoré de trois points à compter du quatrième mois qui suivra la notification du jugement à intervenir.

Le requérant réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure et demande au tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

A l'audience du 5 décembre 2011, la partie requérante a déclaré réduire sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 23.308.- euros. Il fait en outre préciser qu'il réclame une indemnité de procédure de 1.000.- euros. Il y a lieu de lui en donner acte.

A l'appui de sa demande, A.) explique qu'il a été engagé par la société SOC.2.) B.V. le 1<sup>er</sup> juin 1998, qu'il a ensuite été transféré à la société SOC.3.) N.V. du 1<sup>er</sup> juillet 2004 au 30 juin 2008, qu'il a encore été transféré de SOC.3.) N.V. à SOC.4.) S.A. suivant contrat de travail daté du 25 juin 2008, ayant pris effet le 1<sup>er</sup> juillet 2008. A la suite de la scission de la société SOC.4.) S.A., il aurait été employé par la société SOC.1.) S.A.. Le requérant aurait perçu un salaire mensuel brut de 7.230,77 euros. La prise en compte de différents avantages en nature aurait permis d'évaluer à 13.036,61 euros la rémunération mensuelle du requérant.

Par lettre recommandée au 31 mars 2010, l'employeur aurait résilié le contrat de travail du requérant avec préavis. Par courrier du 14 avril 2010, le requérant aurait demandé les motifs du licenciement à son employeur, sur quoi celui-ci aurait répondu ce qui suit par lettre du 14 mai 2010 :

„ Dear A.)

***Your letter of 14<sup>th</sup> April 2010.***

*We refer to your above letter and are able to advise as follows:*

- 1 We confirm that SOC.1.) SA and SOC.3.) SA are in the process of removing you as a personal director from all client companies.*
- 2 We confirm that we are arranging for your removal as an Assistant Managing Director of SOC.1.) SA with the registrar of companies.*
- 3 We confirm that the CSSF has been notified of the termination of your employment.*
- 4 With regard to your query concerning the reasons for the termination of your employment, you will recall that we indicated to you at the earlier meetings held with you at our Carré Bonn offices in Luxembourg, the last of which was held on 31<sup>st</sup> March 2010 and was attended by B.), C.) and D.), that under the new business model which we commissioned from an external advisor in mid-2009 for our Real Estate Fund line of business, and which we have been implementing since January 2010, your position as Assistant Managing Director of SOC.1.) SA has become redundant.*

*As you know, the focus of the new business model calls for a fundamental change in the way in which we deliver our services to our clients in the real estate investment fund sector. It is our intention to develop the delivery of our services so that we become an integral part of the client's business process, working with them in partnership, rather than how we (and our competitors) have provided services in the past, as a third-party service provider.*

*One of the core components of the new business model is that we have senior managers from within the real estate industry, who are be able to manage a portfolio of clients using their experience of how the real estate investment fund business actually works. In order to achieve this, we have hired-in additional personnel from the industry. Unfortunately, this change in business strategy has meant that the traditional role of Assistant Managing Director which you held, has become redundant, as it now requires a different set of skill sets and specific industry experience. Your position as Assistant Managing Director will not be replaced under the new business model.*

*At the meetings we held with you, you were offered suitable alternative employment, including a senior role within the accounting division of the real estate investment fund services located in either Luxembourg or Amsterdam or a management role within our multinational client services line of business, both of which you have subsequently rejected. These new positions would not have resulted in a reduction in your salary and nor would there have been a reduction in your seniority within the company.*

*As we were unable to provide you with an alternative position to your satisfaction, we were unfortunately left with no option other than to provide you with notice of the termination of your employment contract with the legal notice period.*

*Please note that the details regarding our new business model are confidential and we take this opportunity to remind you that you remain bound by the confidentiality provisions of your employment contract.*

*If you require any further information, please do not hesitate to get in touch.”*

Par courrier du 21 mai 2010, le mandataire du requérant aurait contesté tant les motifs que la régularité formelle du licenciement.

Le requérant soulève l'irrégularité formelle du licenciement au motif que la société défenderesse n'a pas procédé à l'entretien préalable au licenciement, conformément aux dispositions de l'article L.124-2 du Code du travail, alors qu'elle fait partie du groupe G.1.) qui emploie plus de 150 salariés.

Le requérant fait en outre plaider que le licenciement est abusif.

L'article L.124-12 (3) du Code du travail prévoit que

*« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.*

*L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. »*

Il y a, dès lors, lieu d'analyser la demande du requérant du chef de licenciement abusif avant sa demande en indemnisation pour licenciement irrégulier en la forme.

#### Quant au caractère justifié du licenciement

Le requérant critique, à titre principal, la lettre de motivation pour son défaut de précision et conteste, à titre subsidiaire, le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

#### Quant à la précision des motifs

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

En l'espèce, l'employeur indique les raisons de la réorganisation opérée au sein de l'entreprise, les mesures de restructuration prises et leur incidence sur le poste du requérant. La lettre de motivation répond, dès lors, aux critères de précision se dégageant de la loi et de la jurisprudence.

#### Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Le requérant estime que les motifs invoqués par l'employeur à la base de la suppression de son poste ne sont pas établis au vu des éléments du dossier et ne sauraient, en tout état de cause, pas être de nature à justifier le licenciement d'un cadre ayant douze années d'ancienneté.

La société défenderesse estime que la réalité des motifs du licenciement résulte à suffisance des pièces versées au dossier et notamment d'une attestation testimoniale établie par D.).

A titre subsidiaire, elle offre en preuve les faits suivants, à savoir :

*«A titre de rappel, Monsieur A.) exerçait la fonction d'Assistant Managing Director au sein de la société SOC.1.) S.A..*

*Or, suite au nouveau "business model" établi par un conseiller externe mi 2009 pour l'activité de fond d'investissement immobiliers et mis en place au sein de la société SOC.1.) S.A. à partir du mois de janvier 2010, la fonction d'Assistant Managing Director a été supprimée.*

*En effet, le "business model" a entraîné un changement fondamental dans la manière dont la société SOC.1.) S.A. fournit ses services à ses clients dans le secteur des fonds d'investissement immobilier.*

*La société SOC.1.) S.A. avait en effet pour intention de développer la fourniture de ses services, et ce afin de devenir partie intégrante dans le "business process" de ses clients, travaillant avec ces derniers en partenariat, plutôt que comme tierce partie simple prestataire de services tel que par le passé.*

*L'un des éléments clés de ce nouveau "business model" est lié au fait que la société SOC.1.) S.A. doit disposer de senior managers provenant de l'industrie des fonds d'investissement immobilier et capables de gérer un portefeuille de clients à l'aide de leur expérience quant à la façon dont le secteur d'activités de l'investissement immobilier fonctionne en réalité.*

*Afin de réaliser cela, la société SOC.1.) S.A. a engagé du personnel supplémentaire provenant de l'industrie des fonds d'investissement immobilier.*

*Malheureusement, ce changement de stratégie économique signifiait que le rôle traditionnel d'Assistant Managing Director tel qu'occupé par Monsieur A.) devait être supprimé. En effet, cette fonction nécessitait désormais un ensemble de connaissances professionnelles et une expérience spécifique dans le domaine de l'investissement immobilier dont la partie requérante ne disposait pas.*

*La position d'Assistant Managing Director a alors été supprimée sous le nouveau "business model".*

*Lors de différents entretiens qui ont eu lieu avec Monsieur A.), la société SOC.1.) S.A. a proposé à ce dernier différents postes appropriés à ses compétences, tels que notamment une fonction de senior au sein du département comptabilité des fonds d'investissement immobilier basé au Luxembourg ou à Amsterdam, ainsi qu'une fonction de direction au sein du département des services à destination des clients multinationaux.*

*Cependant, Monsieur A.) a rejeté ces deux offres et ce alors qu'elles n'auraient pourtant entraîné aucune diminution ni de sa rémunération ni de son ancienneté de services.*

*La société SOC.1.) S.A. n'a alors pas eu d'autre choix que de résilier avec préavis le contrat de travail de Monsieur A.). »*

par l'audition des témoins : 1) B.) 2) C.) 3) D.) et 4) E.), c/o SOC.1.) S.A. (...)

*Il est de jurisprudence que « Le chef d'entreprise, étant seul responsable des risques assumés, bénéficie par suite corrélativement du pouvoir de créer, de modifier ou de fermer l'entreprise. Ces pouvoirs économiques ainsi reconnus à l'employeur l'autorisent à adopter des mesures d'ordre intérieur que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise même si elles ont pour conséquence la résiliation des contrats de travail. Ces pouvoirs de décision quant à l'organisation ou la réorganisation de l'entreprise, quant au choix discrétionnaire dans le licenciement, ne souffrent exception que lorsque le congédiement est sans lien avec la réorganisation et ne constitue qu'un prétexte ou est exercé avec une légèreté blâmable. Dès lors, le licenciement n'est abusif que si la motivation donnée à ce licenciement par l'employeur ne correspond pas à la réalité ou si le licenciement au moment où il est intervenu, a constitué un acte économiquement ou socialement anormal. Si la charge de la preuve de la réalité et du sérieux des motifs économiques invoqués*

*incombe à l'employeur, celle du caractère fallacieux du motif appartient au salarié* » (Cour, 14 juillet 2009, N° 34077 du rôle, M. Feyereisen, Code du travail annoté, éd. 2010, p.198).

D.) explique dans son attestation testimoniale qu'au début de l'année 2009, un conseiller externe, E.), a été chargé d'analyser le système en place en matière de fourniture de services aux clients dans le domaine de l'activité de fonds d'investissement immobiliers et de faire des recommandations en vue d'adapter au mieux ce système aux besoins de la société. Le rapport du conseiller, déposé en été 2009, aurait préconisé des changements fondamentaux et notamment la création d'une nouvelle fonction, à savoir celle de « Client Director Accounting ». Le nouveau « business model » aurait eu des incidences au niveau de l'organisation interne de la société, mais également au niveau des fonctions incombant aux employés et des qualifications requises dans le chef de ceux-ci. Le nouveau système aurait eu pour but de mettre en place une collaboration plus étroite avec les clients. Il aurait été nécessaire d'engager de nouveaux « Client Directors Legal and Accounting ». Les « Client Directors Accounting » dont la société aurait eu besoin dans le cadre du nouveau modèle auraient dû avoir de l'expérience dans le domaine des fonds d'investissement immobiliers pour permettre à la société d'améliorer le niveau des services fournis. Il se serait avéré que le requérant ne présentait pas les qualifications requises pour assumer les fonctions de « Client Director Accounting ». La fonction d'« Assistant Managing Director » exercée par lui n'aurait plus eu de raison d'être dans le cadre du nouveau modèle. Le requérant aurait refusé deux postes lui offerts au cours de différentes entrevues avec le « Division Management », le premier dans le domaine des fonds d'investissement immobiliers, en l'occurrence dans le nouveau département du « Operations Support », et le second en dehors du domaine des fonds d'investissement immobiliers, dans la « Corporate and Trust Division ».

Force est de constater que l'attestation prémentionnée, établie en bonne et due forme, reprend les différents points exposés dans la lettre de motivation du licenciement. L'attestation de D.) établit, dès lors, la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement du requérant. Il est indifférent de savoir, dans ce contexte, si à la fin des relations de travail, le titre officiel du requérant était celui d'« Assistant Managing Director » ou de « Managing Director ».

Le licenciement intervenu le 31 mars 2010 à l'égard de A.) doit donc être déclaré justifié.

Le licenciement du 31 mars 2010 étant à déclarer justifié, le requérant doit être débouté de ses demandes en indemnisation de préjudices matériel et moral.

#### Quant à la régularité du licenciement

Comme, en l'espèce, le licenciement n'a pas été déclaré abusif quant au fond, le tribunal doit analyser la régularité dudit licenciement en la forme et notamment la question de savoir si l'employeur aurait dû procéder à un entretien préalable au licenciement du requérant.

L'article L.124-2 (1) du Code du travail prévoit que « *Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale d'établissement s'il en existe, sinon à l'Inspection du travail (...).* »

Selon l'article L.124-2 (4), « *Le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au présent article est irrégulier pour vice de forme.* »

La partie requérante soutient que le groupe G.1.) dont ferait partie la société SOC.1.) S.A. est implanté en Europe, notamment aux Pays-Bas, en Suisse, en Irlande et au Luxembourg. Il disposerait par ailleurs de bureaux en dehors de l'Europe. Ledit groupe occuperait manifestement plus de 150 salariés. La partie requérante fait encore plaider que les trois sociétés issues de la scission de la société SOC.4.) S.A., à savoir la société SOC.1.) S.A., la société SOC.1.) S.A. et la société SOC.3.) S.A., forment une unité économique et sociale, occupant ensemble plus de 150 salariés, tels qu'il résulterait des bilans au 31 décembre 2010 des trois sociétés, versés en cause.

La partie requérante estime partant que la société défenderesse aurait dû procéder à un entretien préalable.

La société défenderesse fait valoir qu'elle n'avait aucune obligation de procéder à un entretien préalable au licenciement du requérant. Elle verse un certificat établi le 1<sup>er</sup> juin 2011 par le Centre Commun de la Sécurité Sociale, suivant lequel elle occupe 82 salariés. Elle conteste qu'elle forme une unité économique et sociale avec les autres sociétés faisant partie du groupe G.1.) ou avec les deux autres sociétés issues de la scission de la société SOC.4.) S.A..

Pour déterminer le nombre de salariés occupés, et partant la nécessité de recourir à l'entretien préalable au licenciement, il est admis que des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer une unité économique et sociale considérée comme une seule entreprise.

Les critères distincts, qui peuvent varier selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution, sont au plan économique une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires et au plan social une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts avec par exemple un statut social semblable. Les deux types d'unité (sociale et économique) sont indispensables pour qu'il y ait unité économique et sociale.

Il appartient au demandeur d'établir que les conditions de l'unité économique et sociale sont réunies.

La partie requérante ne fournit pas d'éléments suffisants quant aux objets sociaux des différentes sociétés faisant partie du groupe G.1.) et notamment des trois sociétés dudit groupe implantées au Luxembourg, aux pouvoirs de direction et au statut social des travailleurs au sein des sociétés respectives, permettant de conclure à l'existence d'une telle unité économique et sociale en l'occurrence. La nécessité du recours à la procédure de l'entretien préalable n'était donc pas donnée en l'espèce.

A.) n'ayant pas établi l'existence d'une irrégularité formelle du licenciement, sa demande sa demande en indemnisation du chef de licenciement irrégulier en la forme est à rejeter.

#### Quant aux demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure

Au vu de l'issue du litige, la demande de A.) en paiement d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

La demande de la société anonyme SOC.1.) S.A. en allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros est également à rejeter, la société n'ayant pas établi qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens de l'instance.

**P A R C E S M O T I F S**

**L e T r i b u n a l d u T r a v a i l d e L u x e m b o u r g**

statuant contradictoirement et en 1<sup>er</sup> ressort

- r e ç o i t** la demande en la pure forme;
- l a d é c l a r e r e c e v a b l e ;**
- d o n n e a c t e** à A.) qu'il réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 23.308.- euros et qu'il réclame une indemnité de procédure de 1.000.- euros ;
- d é c l a r e j u s t i f i é** le licenciement avec préavis intervenu à l'égard de A.) le 31 mars 2010 ;
- d é c l a r e n o n f o n d é e** la demande de A.) en indemnisation de préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif ;
- d é c l a r e r é g u l i e r** en la forme le licenciement avec préavis intervenu à l'égard de A.) le 31 mars 2010 ;
- d é c l a r e n o n f o n d é e** la demande de A.) en indemnisation du chef de licenciement irrégulier en la forme ;
- d é c l a r e n o n f o n d é e** la demande de A.) en paiement d'une indemnité de procédure ;
- d é c l a r e n o n f o n d é e** la demande de la société anonyme SOC.1.) S.A. en paiement d'une indemnité de procédure ;
- c o n d a m n e** A.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Anne-Françoise GREMLING, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier REILAND Paul, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.