



JUSTICE DE PAIX  
DE LUXEMBOURG

**N° 2942 /2012**  
du répertoire fiscal

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG  
Cité Judiciaire Plateau du Saint Esprit L-2080 LUXEMBOURG

---

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
9 JUILLET 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 Andrée BRAUN**, avocat à Luxembourg

**case JPL 48**

ET :

**S O C . 1 . ) P S F**

**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 Marielle STEVENOT**, avocat à Luxembourg

**case JPL 178**

## 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 **30 septembre 2011 sous le N° 809/2011**.

Par convocations du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 31 octobre 2011. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 25 juin 2012, 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 30 septembre 2011, **A.)** a fait convoquer la société anonyme **SOC.1.)** PSF devant le tribunal du travail de ce siège pour y voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 29 novembre 2010, intervenu à son encontre. Il demande la condamnation de la société défenderesse à lui payer les montants suivants, à savoir :

dommage matériel pour licenciement abusif	150.000,00.- € + pm
dommage moral pour licenciement abusif	25.000,00.- € + pm
TOTAL :	175.000,00.- € + pm

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

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

A l'appui de sa demande, **A.)** explique avoir été au service de la société anonyme **SOC.1.)** PSF S.A. avec une ancienneté au 1<sup>er</sup> novembre 1985 au IT helpdesk. Par lettre recommandée du 1<sup>er</sup> décembre 2010, il aurait demandé les motifs du licenciement. Par lettre recommandée du 30 décembre 2010, le mandataire de la société défenderesse aurait motivé le licenciement comme suit :

« *Monsieur,*

*Par la présente, nous avons l'honneur de vous informer que nous sommes les conseils de la société **SOC.1.)** PSF S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), qui nous a chargées de l'assister dans le cadre de votre licenciement.*

*Notre mandante nous remet votre lettre datée du 1<sup>er</sup> décembre 2010, reçue le 3 décembre 2010, par laquelle vous demandez les motifs de votre licenciement, intervenu en date du 29 novembre 2010.*

*Les motifs à la base de votre licenciement sont d'ordre économique et peuvent être détaillés comme suit :*

*1. Vous avez initialement été embauché par la société **SOC.2.)** S.A. (anciennement **SOC.2')** S.A.) en qualité d'informaticien à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1985. L'ensemble du service informatique de **SOC.2.)** auquel vous apparteniez ayant cependant fait l'objet d'une externalisation et ayant été transféré à **SOC.1.)** S.A., votre contrat de travail avec la société **SOC.2.)** a donc été automatiquement transféré à **SOC.1.)** S.A. en date du 1<sup>er</sup> août 2003.*

*Le 1<sup>er</sup> avril 2005, votre contrat de travail a finalement été transféré de **SOC.1.)** S.A. à **SOC.1.)** PSF S.A.*

***SOC.1.)** PSF S.A. (ci-après « **SOC.1.)** ») est active sur le marché informatique luxembourgeois dans la vente de services informatiques depuis 10 ans.*

La société occupe actuellement 47 salariés, répartis au sein de divers départements relevant soit de la branche commerciale, soit de la branche opérationnelle et technique de la société. Sa clientèle se compose exclusivement d'entreprises.

Vous apparteniez au département opérationnel en qualité de Helpdesk Officer et vos fonctions consistaient dans le support informatique des utilisateurs.

**SOC.1.)** connaît un ralentissement très net de son activité depuis 2008. Ce ralentissement s'est poursuivi et même aggravé en 2009 et 2010.

Sur un plan comptable, le montant du chiffre d'affaires hors TVA réalisé par **SOC.1.)** en 2010 a été réduit de plus de 40% par rapport à celui réalisé en 2008, comme suit :

Année 2008:	6.259.000 euros,
Année 2009:	4.097.000 euros,
Année 2010 (au 30/11/2010) :	3.670.000 euros,

Par ailleurs, depuis 2008, la balance entre le montant des charges et celui du chiffre d'affaires n'a cessé de se dégrader.

Ces mauvais résultats s'expliquent principalement par la persistance de la crise économique qui a démarré fin 2008 et qui s'est traduite comme suit :

a) D'une part, plusieurs clients ont réduit ou suspendu leurs contrats avec **SOC.1.)** avec pour conséquence que :

- depuis le mois de février 2010, un des consultants de la société ne travaille plus que trois jours par semaine chez le client au lieu de cinq jours ;
- trois consultants se sont retrouvés en période dite « inter-vacation », c'est-à-dire sans occupation, au cours des six premiers mois de l'année 2010, en raison de la suspension pure et simple du contrat par le client.

Le taux d'occupation des consultants de **SOC.1.)** s'est ainsi dégradé entre 2009 et 2010.

De janvier à octobre 2010, ce taux atteignait en moyenne seulement 45% alors que de janvier à octobre 2009, il était en moyenne de 64% et qu'avant le début de la crise, il atteignait 73%. Par ailleurs, au cours du premier semestre 2010, trois consultants ont même eu un taux d'occupation compris entre 0 et 15%.

Ainsi, en dépit de ce taux d'occupation extrêmement bas, **SOC.1.)** a continué d'assumer l'ensemble des coûts salariaux (salaires, charges, management, training...) de ses consultants, alors que ces derniers ont généré des recettes faibles voir inexistantes.

b) D'autre part, la marge bénéficiaire générée par les services de la société n'a cessé de se dégrader. Dès 2008, la société a pourtant décidé de se concentrer sur les activités générant une marge bénéficiaire importante (vente de services informatiques et vente de produits à plus forte valeur ajoutée), et parallèlement, de réduire ses activités de vente de matériel informatique (aux marges toujours plus faibles en raison d'un marché très concurrentiel). Ce changement de stratégie commerciale s'est toutefois avéré insuffisant et, depuis 2009, la clientèle continue de faire pression en vue de renégocier à la baisse les coûts des services informatiques de la société.

2. Dans ce contexte, et face à de telles pertes financières, **SOC.1.)** a mis en oeuvre diverses mesures afin de limiter ses charges fixes, à l'exclusion, dans un premier temps, des charges de personnel.

De manière générale, au cours de l'année 2010, **SOC.1.)** a renégocié avec l'ensemble de ses fournisseurs les conditions tarifaires qui lui étaient applicables, afin de réaliser des économies.

Ainsi, la société a :

- réduit le recours aux services de nettoyage **SOC.3.)** de 5 à 3 jours par semaine ;
- changé de fournisseur concernant la flotte de téléphones mobiles du personnel, passant ainsi de **SOC.4.)** à **SOC.5.)**, ce dernier étant plus compétitif ;

– renégocié les termes de son contrat de maintenance concernant les photocopieurs.

**SOC.1.)** a également supprimé certains services internes comme la distribution de fruits frais au profit du personnel et la distribution de bouteilles de champagne à l'occasion de l'anniversaire des employés.

Enfin, **SOC.1.)** a décidé de déménager son siège social ainsi que ses bureaux de (...) à (...). Ce déménagement aura lieu en avril 2011, à la fin du bail actuel. La surface des locaux loués sera ainsi réduite de 100 m<sup>2</sup>, ce qui permettra de diminuer le loyer mensuel de 26%.

Ces mesures d'assainissement et de réduction des coûts se sont toutefois révélées insuffisantes pour combler les pertes réalisées par **SOC.1.)**.

3. Aussi, en plus des mesures précitées et afin d'assurer sa pérennité, **SOC.1.)** a été contrainte de se séparer de cinq de ses employés, dont vous-même.

Les autres personnes licenciées en date du 29 novembre 2010 sont Monsieur **B.)**, « Operations Director », Monsieur **C.)**, « Deskside Engineer », Monsieur **D.)**, « Service Delivery manager » et Monsieur **E.)**, « Senior Applications Developer »

Les considérations qui ont fait porter le choix de notre mandante sur vous plutôt que sur d'autres salariés occupant les mêmes fonctions sont purement matérielles.

Compte tenu des difficultés financières, sérieuses et persistantes, que connaît **SOC.1.)**, notre mandante ne pouvait plus continuer de supporter votre salaire - s'élevant à 6.057,91 euros brut par mois hors charges sociales patronales - alors que :

- le niveau de votre rémunération, hérité de votre précédent contrat de travail auprès de **SOC.2.)**, était exceptionnellement élevé et différait considérablement de la moyenne salariale pour un poste équivalent au vôtre (Helpdesk) au sein de **SOC.1.)**, qui est actuellement trois fois moins élevé - environ 2.200 euros brut par mois.
- le niveau de votre salaire était en outre largement supérieur au marché luxembourgeois puisque la moyenne de rémunération mensuelle accordée aux salariés temporaires chez **SOC.6.)**, pour des postes de support Helpdesk ou équivalent, est de 2.250 euros brut, soit plus de trois fois moins que vous.

Pour l'ensemble des raisons exposées ci-dessus, il ne restait d'autre alternative, à notre mandante que de procéder à votre licenciement avec préavis.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur **A.)**, l'expression de nos salutations respectueuses.

(s.) **F.)**

(s.) **G.)** »

Par lettre recommandée du 22 février 2011, le syndicat du requérant aurait contesté le licenciement.

Quant à la demande tendant au rejet de la note et des pièces versées par la partie défenderesse en cours de délibéré

La partie requérante demande au Tribunal d'écarter des débats le courrier avec annexes adressé en cours de délibéré, le 27 juin 2012, au Tribunal par le mandataire de la partie défenderesse.

Force est de constater que dans son courrier du 27 juin 2012, la partie défenderesse n'a pas repris des arguments d'ores et déjà exposés au cours de l'audience du 25 juin 2012 et a versé en annexe des jurisprudences dont elle avait fait état lors des plaidoiries. Elle a en outre versé

l'intégralité de sa pièce 13, le document produit à l'audience n'ayant pas fait apparaître le nombre des salariés de la société au 31 décembre 2011.

Dans son courrier du 28 juin 2012, la partie requérante a pris position par rapport à la pièce 13 et a souligné que le document actuellement versé confirmait ses affirmations suivant lesquelles le nombre de salariés de la société défenderesse avait augmenté après le licenciement du requérant.

Le Tribunal estime que le principe du contradictoire n'a pas été lésé en l'espèce et qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats le courrier du 27 juin 2012 avec annexes du mandataire de la partie défenderesse.

#### Quant au licenciement

La partie requérante 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.

Afin de suffire aux exigences posées par l'article L.124-5(2) du code du travail, l'employeur est, en cas de licenciement basé sur des considérations économiques, tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et de révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié (cf. Cour de cassation du 16 janvier 1997, Lu. c/ Do.).

En l'espèce, l'employeur invoque des motifs économiques à la base du licenciement intervenu. Elle explique que le contrat de travail du requérant, signé le 1<sup>er</sup> novembre 1985 avec la société **SOC.2.)** S.A., a été transféré à la société **SOC.1.)** S.A. le 1<sup>er</sup> août 2003, puis à la société **SOC.1.)** PSF S.A. le 1<sup>er</sup> avril 2005. L'activité de **SOC.1.)** PSF S.A. aurait connu un ralentissement important depuis 2008 qui se serait aggravé en 2009 et 2010. Pour étayer ses affirmations, la société défenderesse indique quel a été son chiffre d'affaires pour les années 2008 et 2009 et au 30 novembre 2010. Elle décrit les conséquences que la crise économique a eues sur le volume des contrats conclus avec des clients et la marge bénéficiaire générée par les services de la société. Elle fait ensuite état de mesures prises pour limiter, dans un premier temps, les charges fixes autres que les coûts du personnel. Elle soutient que ces mesures se sont avérées insuffisantes, de sorte qu'elle a dû procéder au licenciement de 5 salariés dont le requérant. Elle explique que le choix de licencier le requérant a été motivé par le niveau particulièrement élevé du salaire de ce dernier.

Force est de constater, au vu de ce qui précède, que la lettre de motivation expose la situation économique de la société, explique les mesures de réorganisation prises et les conséquences de celles-ci sur le poste du requérant. La lettre de motivation répond partant aux critères de précision se dégageant de la loi et de la jurisprudence.

#### Quant au caractère réel et sérieux des faits invoqués

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. Il conteste la diminution du

chiffre d'affaires de la société défenderesse en 2010 et insiste sur le fait que le chiffre d'affaires indiqué pour l'année 2010 dans la lettre de motivation est celui du 30 novembre 2010 et ne prend pas en compte le mois de décembre 2010. Il résulterait encore des pièces versées par la partie défenderesse que la situation financière de celle-ci s'est améliorée en 2011 et que le nombre de salariés a augmenté de 47 à 52 de 2010 à 2011. La société défenderesse aurait partant non seulement procédé au remplacement des salariés licenciés, mais encore engagé du personnel supplémentaire.

Il résulte des pièces versées en cause que la société défenderesse a réalisé des pertes significatives en 2008, 2009 et 2010 et que le chiffre d'affaires s'est réduit de 40 % entre 2008 et 2010. Suivant indications en annexe des comptes annuels de 2010, l'assemblée générale des actionnaires a dû se réunir en application de l'article 100 de la loi sur les sociétés commerciales, en raison du fait que les pertes cumulées excédaient 75% du capital social. Au cours d'une assemblée générale extraordinaire du 29 septembre 2010, il a été décidé de réduire le capital social par incorporation de pertes cumulées, puis d'augmenter le capital social sans émettre d'actions nouvelles.

Il ne peut pas être fait grief à la société défenderesse d'avoir, dans la lettre de motivation, indiqué son chiffre d'affaires au 30 novembre 2010 et non pas son chiffre d'affaires au 31 décembre 2010, non encore connu à la date du licenciement. Il faut rappeler, dans ce contexte, que « *la cause du licenciement doit être appréciée à la date de la notification du licenciement ; que c'est à cette date que doivent être constatées les difficultés économiques de l'employeur* » (Cass., 10 février 2011, no 2820 du registre).

Dans un même ordre d'idées, l'amélioration de la situation financière de la société défenderesse en 2011 et l'augmentation du personnel en 2011 ne sont pas de nature à remettre en cause la réalité des motifs économiques invoqués au moment du licenciement du requérant. Il ne résulte pas du dossier qu'à la fin de l'année 2010, la société aurait dû prévoir une évaluation favorable de sa situation. Il ne peut, par ailleurs, pas être exclu que l'évaluation favorable qui a eu lieu ait été liée notamment aux mesures de restructuration prises au sein de la société, parmi lesquelles la décision de supprimer plusieurs postes. Il ne résulte, finalement, pas du dossier dans quel domaine la société défenderesse a engagé de nouveaux salariés en 2011, de sorte qu'il ne peut pas être retenu qu'il a été pourvu au remplacement du requérant dès son départ.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de constater que la société défenderesse a établi le caractère réel des difficultés économiques auxquelles elle a dû faire face vers la fin de l'année 2010.

La partie requérante fait encore valoir que la société défenderesse fait partie d'un groupe de sociétés important au niveau européen. Même à supposer que la société défenderesse ait connu des difficultés financières entre 2008 et 2010, elle n'aurait pas établi que tel était également le cas au niveau du groupe.

La partie requérante se base sur un arrêt de la Cour d'appel, 3<sup>e</sup> Chambre, du 1<sup>er</sup> mars 2012, no 37078 du rôle qui, en se référant aux principes dégagés par un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 25 juin 2009 et un arrêt de la Cour de cassation française, Chambre sociale, du 18 janvier 2011, avait déclaré abusif le licenciement pour raisons économiques d'un salarié par une société établie au Luxembourg, en raison de l'absence de difficultés alléguées et prouvées au niveau du groupe auquel appartenait cette société.

La partie défenderesse réplique que la législation et la jurisprudence françaises en matière de licenciement économique divergent fondamentalement de la législation et de la jurisprudence luxembourgeoises. Les conclusions de l'arrêt de la Cour d'appel

luxembourgeoise du 1<sup>er</sup> mars 2012 ne seraient par ailleurs pas transposables aux faits de l'espèce, dans la mesure où cet arrêt se serait prononcé dans le cadre d'une cessation d'activités d'une société luxembourgeoise dépourvue d'autonomie, entièrement contrôlée par la société-mère du groupe.

Le Tribunal constate, en l'espèce, que la partie requérante ne fournit pas de précisions quant à l'appartenance de la société défenderesse à un groupe de sociétés au niveau européen et n'indique pas quel est le niveau d'autonomie de la société luxembourgeoise. Elle ne soutient pas que les sociétés faisant partie du même groupe que la société défenderesse seraient à considérer comme co-employeurs du requérant, tel qu'il a été retenu dans l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 25 juin 2009 auquel s'est référé l'arrêt de la Cour d'appel luxembourgeoise du 1<sup>er</sup> mars 2012, prémentionné.

Dans un arrêt de la Cour d'appel, 3<sup>e</sup> Chambre, du 22 mars 2012, no 36037 du rôle, il a été retenu qu' « *en cas de groupe d'entreprises présentant des entités juridiques distinctes, l'entrepreneur, seul responsable des risques assumés et disposant du pouvoir de direction, peut prendre toutes mesures utiles, et même procéder à des licenciements de personnel, pour redresser la situation économique défavorable ou désastreuse de l'entité en difficultés financières, sans qu'il y ait lieu d'examiner la situation économique de l'ensemble du groupe.* »

Par arrêts du 22 mars 2012, nos 36225 et 37060 du rôle, la Cour d'appel, 8<sup>e</sup> Chambre, a également rappelé le principe que « *Dans la mesure où le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de son entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Il peut ainsi légitimement prendre les mesures qu'il juge opportunes pour assainir respectivement supprimer une branche d'activité déficitaire qui pèse sur le résultat global de son entreprise. Les bons résultats obtenus le cas échéant par le groupe dans son ensemble ne sont pas de nature à ébranler la justification de sa décision de supprimer l'activité qui n'a pas apporté les résultats qu'il en escomptait. Il n'appartient pas aux juridictions de se substituer à l'employeur dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi.* »

Le Tribunal fait application des principes jurisprudentiels rappelés dans les arrêts du 22 mars 2012, précités, et retient que, dans le cas d'espèce, la société défenderesse pouvait prendre les mesures qu'elle jugeait nécessaires pour redresser sa situation financière obérée et procéder ainsi au licenciement du requérant sans justifier de la situation économique d'autres entités du groupe de sociétés dont elle fait partie.

Le tribunal estime, dès lors, que le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement du requérant a été établi à suffisance. Le licenciement avec préavis intervenu le 29 novembre 2010 doit, dès lors, être déclaré justifié.

#### Quant aux montants réclamés

Le licenciement avec préavis du 29 novembre 2010 ayant été déclaré justifié, le requérant est à débouter de ses demandes en indemnisation de préjudices matériel et moral.

Quant à la demande 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 société **SOC.1.)** PSF S.A. restant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, il y a lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros.

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

**Le Tribunal du Travail de Luxembourg**

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** recevable;

**d i t** qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats le courrier du 27 juin 2012 avec annexes adressé par le mandataire de la société anonyme **SOC.1.)** PSF S.A. au Tribunal ;

**d é c l a r e** **justifié** le licenciement avec préavis intervenu à l'égard de A.) le 29 novembre 2010 ;

**d é c l a r e** **non fondée** la demande de A.) en indemnisation de préjudices matériel et moral ;

**d é c l a r e** **non fondée** la demande de A.) en paiement d'une indemnité de procédure ;

**d é c l a r e** **non fondée** la demande de la société anonyme **SOC.1.)** PSF 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.