

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no. 1493/18

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 30 AVRIL 2018**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Carole BESCH

Ana Paula DA SILVA

Chris SCOTT

Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente

Assesseur - employeur

Assesseur - salarié

Greffière assumée

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Maria MUZS, avocat, en remplacement de Maître François MOYSE, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

## **SOCIETE1.) SA,**

société anonyme, étant établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

### **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître René DIEDERICH, avocat, demeurant à Luxembourg.

### **F A I T S :**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 août 2017, sous le numéro 512/17.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 4 septembre 2017. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 28 mars 2018 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le tribunal prit alors l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

### **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

Par requête régulièrement déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 2 août 2017, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur, la société SOCIETE1.) SA, à comparaître devant le tribunal du travail de céans, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite au licenciement avec préavis qu'elle demande à déclarer abusif, les montants suivants :

- dommage matériel, du 15 mai au 11 août 2016,	55.596,- €
- dommage matériel, du 11 août au 31 décembre 2016	54.059,- €
- montant payé à l'ACD de Luxembourg	8.934,- €
- dommage moral	50.000,- €
- indemnisation due à la violation des obligations en matière de santé	20.000,- €

-----

Total 168.589,- € chaque  
montant étant à augmenter des intérêts légaux à partir du licenciement, sinon à partir du courrier de contestation du licenciement sinon à compter de la demande en justice, avec augmentation du taux d'intérêt de trois points à partir du 1<sup>er</sup> jour du troisième mois qui suit la notification du jugement à intervenir.

PERSONNE1.) requiert en outre à se voir allouer une indemnité de procédure de 5.000,- € et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant toutes voies de recours et sans caution.

### **Faits**

Suivant contrat de travail du 19 août 2013 PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) SA à partir du 23 janvier 2014 en qualité de « Head of Customer Desk ».

Par courrier du 14 mars 2016, elle a été licenciée avec un préavis de 2 mois avec dispense de travail.

Sur demande de la requérante du 12 avril 2016, l'employeur a envoyé le 11 mai 2016, les motifs du licenciement.

Ces motifs ont été contestés par la requérante dans un courrier du 4 août 2016.

### **Moyens et prétentions des parties**

PERSONNE1.) expose à la base de sa demande qu'elle a quitté la ADRESSE3.) avec sa famille pour venir occuper le poste auprès de la société SOCIETE1.) SA; que rapidement après son entrée en fonction, elle a été confrontée à un débordement de travail de telle manière qu'elle a dû renoncer à prendre son congé légal pendant toute une année et qu'elle a dû prêter des heures supplémentaires de travail allant de façon régulière à plus de 48 heures hebdomadaires ; que l'Employeur a ignoré ses demandes multiples d'engager du personnel supplémentaire, contribuant ainsi à sa surcharge de travail ; que la situation de stress au travail a eu un impact négatif sur la santé psychologique de sa fille mineure et sur sa propre santé l'amenant à tomber malade à partir de septembre 2015 pour dépression, arrêt de travail qui fut prolongé jusqu'au 15 avril 2016.

Elle estime que le licenciement est abusif pour ne pas reposer sur des motifs suffisamment précis. Elle conteste en outre le caractère réel et sérieux des motifs et estime que la réorganisation invoquée est fictive étant donné qu'elle n'a constitué qu'en un remaniement et nouvelle appellation de divisions et départements préexistants sans modification conséquente dans le nombre des effectifs. Elle conteste les difficultés économiques invoquées et fait valoir que parallèlement à la prétendue restructuration avec suppression de son poste, la banque a publié des vacances des postes correspondant à son profil. Elle estime dès lors que le véritable motif du licenciement doit être recherché dans sa longue période de maladie.

L'employeur fait de son côté plaider que les motifs du licenciement ont été indiqués avec suffisamment de précision ; que le contexte économique difficile qu'a eu à connaître la banque et la nécessité de la restructuration sont justifiés par les pièces comptables versées. Elle conteste avoir pris la décision de licencier la requérante pour un autre motif que celui résultant de la suppression de son poste suite à la réorganisation décidée en janvier 2016. A toutes fins utiles, il offre en preuve par témoins les faits décrits dans la lettre de motivation et traduits comme suit :

« " Madame PERSONNE1.) a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à partir du 23 janvier 2014 en qualité de „Head of Customer Desk" comme salariée qualifiée de "cadre supérieur";

Tout au long de l'année 2015, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a évolué à l'échelle internationale et locale dans un contexte financier et économique très difficile et présentant bien des défis en raison des facteurs suivants qui ont eu des conséquences pour les clients, le portefeuille et les activités de la banque :

- l'instabilité persistante en Ukraine ;
- le maintien des sanctions contre les sociétés et les secteurs russes avec une forte dépréciation monétaire ;
- une récession économique en Azerbaïdjan résultant de la chute du prix du pétrole et de la dépréciation monétaire ;
- une forte compétition en Europe de l'Ouest dans le domaine des produits de dettes et de prêts de haut niveau ;
- un taux d'intérêt négatif de la facilité de dépôt auprès de la SOCIETE2.).

Cette situation difficile et complexe a eu également de graves conséquences pour les résultats financiers de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. au Luxembourg. L'année 2014 était déjà difficile pour la société anonyme SOCIETE1.) S.A. qui a subi une perte avant impôts de EUR 9.950.000. En 2015, les résultats financiers de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. ont continué à baisser débouchant sur une perte avant impôts de EUR 9.460.000.

En conséquence, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a dû réexaminer en profondeur le modèle et la stratégie d'affaires de la banque afin de pouvoir faire face de manière adéquate aux défis actuels et futurs se présentant à elle. Sur le plan interne, ceci a conduit la banque reconsidérer sa structure organisationnelle pour mettre en place un modèle d'affaires différent, plus efficace et plus économique, en vue d'optimiser les services à ses clients et l'utilisation de ses ressources.

Un tel changement de modèle d'affaires était nécessaire pour stabiliser les bénéfices de la banque et éviter d'autres pertes en réduisant des coûts et dépenses inutiles. Par conséquent, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a décidé de se restructurer complètement en changeant, fusionnant et supprimant des services entiers. Ces changements ont été approuvés par le conseil d'administration de la Société anonyme SOCIETE1.) S.A. en décembre 2015 et ont pris effet en janvier 2016.

Dans sa précédente organisation, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. opérait 21 départements. Après la restructuration, la banque opère 6 divisions et 9 départements.

A partir du mois de janvier 2016, un certain nombre de fonctions ont été fusionnées et la banque a réalloué certaines tâches et fonctions qui jusqu'alors ont été assumées par le

département "Customer Desk" (occupant 5 personnes) a d'autres départements, en particulier le département "Cash Management & Retail" et le département "Banking Operations".

Comme conséquence de cette restructuration, entraînant également certaines réaffectations de salaires et des réductions de personnel, le département "Customer Desk" a tout simplement été supprimé rendant par la même également redondante la position de "Head of Customer Desk" occupée par Madame PERSONNE1.).

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. examina alors en profondeur toutes les possibilités de réaffectation interne de personnel en vue en vue d'éviter dans toute la mesure du possible des licenciements.

Aussi, dans le cas spécifique de Madame PERSONNE1.) et en tenant compte de ses qualifications, du cursus passé, de son ancienneté, du niveau de responsabilité et de sa rémunération, de son expérience et de ses compétences de Madame PERSONNE1.), la société anonyme SOCIETE1.) S.A. n'a pas pu identifier ou offrir d'autre poste de travail au sein de la banque pouvant convenir à Madame PERSONNE1.) (dans un contexte difficile également en raison de la maladie prolongée de Madame PERSONNE1.) à partir du 14 septembre 2015 jusqu'au 15 avril 2016).

Dans ces conditions, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. n'avait d'autre choix que de procéder au licenciement de Madame PERSONNE1.). " »

L'employeur demande finalement à se voir allouer une indemnité de procédure de 5.000,- €

## **Le licenciement**

- *La précision de la lettre de motivation*

Aux termes de l'article L.124-5 du Code de travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

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.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation spéciale prévue en cas de

licenciements collectifs, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes (Cour, 26.10.1995, n° rôle 16938).

La lettre de licenciement retrace de façon circonstanciée l'évolution du contexte économique, ses répercussions sur les résultats obtenus tant par la banque en général que par le département « Customer Desk » en particulier et les démarches entreprises afin de rattraper les pertes pour énoncer ensuite l'existence et les répercussions de la réorganisation sur le poste occupé par la requérante.

La lettre de motif répond ainsi aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

- *Le caractère réel et sérieux des motifs invoqués*

Si le chef de l'entreprise est seul responsable du risque assumé par l'exploitation de l'entreprise, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi.

Ainsi, s'il n'appartient pas au juge d'apprécier l'opportunité des choix de gestion opérés par l'employeur, il est en droit d'attendre de la part de ce dernier, qui invoque une raison économique, qu'il apporte des éléments objectifs au soutien de son argumentation.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer un certain nombre de licenciements mais encore à préciser l'incidence de la réduction du personnel décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé, alors que les postes de travail d'autres membre du personnel sont maintenus.

En d'autres termes, la cause du licenciement est réelle et sérieuse dès lors qu'il est prouvé que la restructuration invoquée par l'employeur à la base du licenciement a réellement eu lieu, qu'elle a entraîné la suppression du poste du salarié licencié et que le licenciement est directement lié à la restructuration et ne constitue pas un simple prétexte.

En ce qui concerne l'appréciation de la réalité des difficultés économiques, le tribunal relève que l'existence au sein d'une société de pertes importantes autorise un employeur à prendre des mesures, notamment en procédant à des licenciements de son personnel y travaillant.

Il est admis que le motif du licenciement liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, n'est pas à comprendre en ce sens que l'employeur doit attendre que sa situation financière devienne catastrophique avant de pouvoir agir, une gestion saine de l'entreprise commandant qu'il soit intervenu par des mesures appropriées au fur et à mesure de l'évolution de la situation afin de permettre à l'employeur d'anticiper les difficultés économiques majeures, respectivement de prendre les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

Le chef d'entreprise est dès lors 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.

En l'espèce, il faut constater que la situation financière telle que décrite par l'employeur dans la lettre de motivation du 11 mai 2016 résulte des pièces comptables versées. Indépendamment de l'interprétation donnée par la requérante aux chiffres comptables énoncés dans la lettre de motivation et partant indépendamment de l'appréciation de l'envergure des difficultés économiques et de leur incidence sur le département dans lequel travaillait la requérante, il faut relever que la réorganisation telle qu'invoquée par la banque ne résulte pas des pièces versées.

En effet, l'employeur ne verse aucune pièce justifiant de quelle manière il a concrètement effectué sa réorganisation, quels départements ou services ont été supprimés, quels ont été réorganisés et quelles tâches leur ont été confiées.

Les seuls éléments se rapportant à la réorganisation sont deux organigrammes versés par la requérante. Or, ces deux pièces ne donnent aucune précision sur la répartition des tâches des différents départements avant et après réorganisation. Au contraire, il en résulte qu'avant et après réorganisation le nombre des effectifs de la banque n'a pas changé.

L'employeur ne rapporte pas non plus la preuve de quelle manière, suite à la réorganisation, les tâches incombant à la requérante ont été redistribuées. Or, cette preuve est particulièrement importante en l'espèce dans la mesure où la réorganisation a eu lieu pendant l'arrêt de maladie de longue durée de la requérante, impliquant de par lui-même une répartition de ses tâches en interne.

A défaut de verser le moindre élément laissant croire à une suppression du poste occupé par la requérante dans le cadre d'une restructuration générale liée à un contexte économique difficile, il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par l'employeur. En effet, conformément à l'article 351 alinéa 2 du Nouveau code de procédure civile, en aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve.

L'employeur ne justifiant en l'espèce pas le motif invoqué à la base de son licenciement, celui-ci doit être déclaré comme étant abusif.

## **Indemnisation**

- *Préjudice matériel*

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code de travail PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait du licenciement abusif de la part de son employeur.

Si l'indemnisation du salarié, licencié abusivement, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé à faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

PERSONNE1.) demande au Tribunal de fixer à 7 mois la période de référence au cours de laquelle sa perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement abusif. Elle fait valoir qu'après avoir cherché activement un emploi équivalent durant les trois premiers mois après son licenciement, elle a dû se résoudre à accepter un nouvel emploi bien moins rémunéré à partir de la mi-août 2016.

La requérante justifie en l'espèce par ses nombreuses demandes d'emploi avoir fait des efforts suffisants pour trouver un nouvel emploi et de minimiser au mieux son dommage matériel.

Au vu des éléments du dossier, de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge de la requérante, de la nature de l'emploi occupé par elle, le tribunal du travail fixe la période de référence à 4 mois au cours de laquelle la perte de revenus de la requérante est à mettre en relation causale avec le licenciement abusif.

Compte tenu de son ancien salaire moyen non contesté de 18.532,- € et du salaire lui payé par son nouvel employeur de 4.931,- € pour août et  $(6.250/2=)$  3.125,- € pour la première moitié de septembre 2016, sa demande en indemnisation du préjudice matériel est dès lors fondée pour le montant de  $[(4 \times 18.532 =) 74.128 - 4.931 - 3.125 =]$  66.072,- €

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) réclame de ce chef la somme de 50.000,- €

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le tribunal de ce siège évalue le montant du préjudice moral subi par la requérante du chef de son licenciement ex aequo et bono compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré à la somme de 2.000,- €

- *La demande en remboursement du montant payé à l'administration des contributions*

La requérante fait plaider à ce sujet qu'elle aurait été placée lors de son entrée en fonction par son employeur dans la classe d'impôt 1 au lieu de la classe 1a ; qu'en été 2015, l'employeur lui aurait recommandé de soumettre à l'ACD une demande de changement de classe d'impôt au profit de la classe 2 en raison de la diminution du salaire de son mari en Russie ; que par le



changement de classe d'impôt, l'employeur aurait bénéficié en novembre et en décembre 2015 de la diminution des impôts tout en payant à la salarié le même montant de salaire net ; et que suite au refus de la modification de la classe d'impôt par l'administration fiscale, l'employeur aurait refusé à tort de prendre en charge la différence d'impôt, s'élevant au montant de 8.934,- €

En l'espèce il résulte bien du bulletin d'impôt du 12 octobre 2016 que la requérante a été classée dans la classe d'impôt 1a et qu'elle a dû payer un solde de 8.934,- € au titre des impôts de 2015. La requérante n'établit cependant pas d'avantage sa version des faits et plus particulièrement elle ne justifie pas que le montant de 8.934,- € correspond à une imposition à la source insuffisante faite par l'employeur.

La demande est partant à rejeter pour être non fondée.

- *La demande en paiement de dommages et intérêts due à la violation des obligations en matière de santé*

PERSONNE1.) soutient avoir souffert d'une dépression médicalement constatée suite à un débordement manifeste de travail ; que malgré ses dénonciations sur les mauvaises conditions de travail, dues à un manque de personnel et des absences de maladie, l'employeur n'aurait pas réagi, de sorte qu'elle n'a pas pu prendre son congé légal depuis son entrée en fonction et qu'elle vue de pouvoir s'occuper des tâches de ses collègues malades, elle a dû faire régulièrement des heures supplémentaires.

L'employeur conteste toute faute de sa part.

Aux termes de l'article L.312-1 du Code du travail, l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.

Suivant l'article L.312- 2 du même code, (1) dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il résulte en l'espèce des certificats de maladie de la requérante que sa période de maladie prolongée précédant le licenciement depuis le 12 septembre 2015 est due à un état dépressif.

Il est en outre établi que la requérante a dénoncé à son employeur que son département était débordé et qu'il fallait remédier à cette situation. Or, si l'on peut admettre qu'en cas de congé de maladie de collègues les salariés restant doivent se répartir la tâche pour assurer la continuation et que dans ce cas il peut y avoir prestation ponctuelle d'heures supplémentaires, la requérant ne justifie cependant pas l'envergure des heures supplémentaires prestées de sorte qu'il ne ressort par les éléments du dossier de quelle manière l'employeur aurait commis une faute dans l'organisation du département de la requérante.

A cela s'ajoute que la requérante ne justifie pas que l'employeur lui a refusé d'accorder son congé, de sorte qu'aucune faute ne saurait être imputable à l'employeur à ce titre.

Il s'ensuit que la requérante ne justifie pas de quelle manière l'employeur aurait violé ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

La demande doit partant être déclarée non fondée.

### **Les demandes en paiement d'indemnité de procédure**

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vue de l'issue du litige, il est inéquitable de laisser à la seule charge d'PERSONNE1.) l'entièreté des frais qu'elle a dû exposer pour voir consacrer ses droits en justice. Sa demande d'indemnité de procédure est dès lors fondée, au vu de l'envergure de l'affaire et des soins requis, pour le montant de 1.000.-€

L'employeur succombant et étant à condamner aux frais, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

### **L'exécution provisoire**

La condamnation aux dommages et intérêts n'ayant l'espèce pas trait à des salaires échus, et en l'absence d'autres justifications, il n'y a pas lieu d'assortir la décision de l'exécution provisoire.

## **PAR CES MOTIFS**

### **le tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

- reçoit** la demande,
- déclare** le licenciement avec préavis du 14 mars 2016 **abusif**,
- dit** la demande en indemnisation du préjudice moral **fondée** pour la somme de 2.000,- €
- dit** la demande en indemnisation du préjudice matériel **fondée** pour la somme de 66.072,- €
- condamne** la société SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 68.072,- € avec les intérêts légaux à partir du 2 août 2017 jusqu'à solde,

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

**dit** la demande **non fondée** pour le surplus,

**dit** **non fondée** la demande de la société SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure,

**condamne** la société SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Carole BESCH, 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 de la greffière assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.