

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2028/24
L-TRAV-239/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 17 JUIN 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.)

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Manon FORNIERI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

I. SOCIETE1.),

société anonyme de droit français, établie et ayant son siège social à F-ADRESSE2.), inscrite au Greffe du Tribunal du Commerce de Paris sous le numéro

NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration sinon par son représentant légal actuellement en fonctions,

II. SOCIETE2.)

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par son conseil d'administration sinon par son représentant légal actuellement en fonctions,

III. SOCIETE3.)

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO3.), représentée par son conseil d'administration sinon par son représentant légal actuellement en fonctions,

PARTIES DEFENDERESSES

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO, inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B169020, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christophe DOMINGOS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux 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 7 avril 2023, sous le numéro fiscal 239/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 19 mai 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 22 mai 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 7 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme de droit français SOCIETE1.), la société anonyme SOCIETE2.), la société anonyme SOCIETE3.) (ci-après « les sociétés GROUPE1. » ou « les sociétés défenderesses ») devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner ses anciens employeurs à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|--|-----------------|
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 46.375,32 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 15.000 euros |
| - indemnité de congé non pris : | 3.080 euros |

Le requérant conclut également à la condamnation des sociétés défenderesses à lui remettre un certificat de travail et une attestation patronale.

Il sollicite encore l'obtention d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et il conclut à la condamnation de ses adversaires aux frais et dépens de l'instance.

Finalement, il demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 22 mai 2024, le requérant a renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité de congé non pris et à sa demande tendant à la délivrance d'un certificat de travail et d'une attestation patronale.

Il a par ailleurs ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement au montant de 35.015,98 euros.

A cette même audience, les sociétés défenderesses ont conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à leur payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

II. Les faits

Par un contrat à durée indéterminée du 13 mars 2018, PERSONNE1.) a été embauché en qualité de « ITID Technical Specialist » à compter du 15 mars 2018.

Il a ensuite pris les fonctions de « Head of Client Services, Luxembourg » à compter du 4 mai 2021 suivant avenant au contrat de travail.

Par courrier du 23 novembre 2022, les sociétés défenderesses ont convoqué le requérant à un entretien préalable à son licenciement.

Par courrier du 30 novembre 2022, PERSONNE1.) a été licencié moyennant un préavis de 4 mois ayant débuté le 1^{er} décembre 2022 et ayant pris fin le 31 mars 2023.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, les sociétés GROUPE1.) lui ont répondu par un courrier du 6 janvier 2023 libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par courrier de son mandataire du 13 février 2023, PERSONNE1.) a protesté contre son licenciement.

III. Les moyens et les prétentions des parties

A l'appui de sa demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet, PERSONNE1.) fait plaider en premier lieu que la lettre de motivation du licenciement ne satisfait pas à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence.

A titre subsidiaire, il conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Le requérant soutient qu'il aurait eu de nombreuses compétences et qu'il aurait dès lors eu des tâches très polyvalentes dont le champ aurait été beaucoup plus étendu que ne le laissent entendre les sociétés défenderesses ; il serait intervenu dans le cadre de la gestion d'incidents majeurs et de changements, il aurait aussi été impliqué dans le cadre du déménagement et il aurait régulièrement été amené à effectuer des travaux qui entraient dans les attributions d'autres membres de son département.

Le requérant fait également plaider que contrairement aux dires des sociétés défenderesses, certains projets sur lesquels il travaillait à l'époque du licenciement n'auraient pas encore été terminés. Il cite l'exemple d'un projet de migration de l'Outlook vers le ADRESSE4.). Et à ce sujet, il donne à considérer qu'une fois agréé par la CSSF, le projet aurait encore nécessité beaucoup de travail de mise en place, mais également, par la suite, de supervision au Luxembourg. Ce projet n'aurait dès lors pas été pleinement accompli avec la simple obtention d'autorisations de la CSSF. Il serait dès lors fallacieux de prétendre que ce projet était sur le point de toucher à sa fin étant donné qu'il impliquait, au contraire, encore beaucoup de travail.

Par ailleurs en raison de la charge de travail pour l'année 2022, certains projets auraient été reportés à l'année 2023 de sorte que les sociétés défenderesses ne sauraient valablement tirer argument du fait que certains projets étaient clôturés pour soutenir que le requérant n'aurait plus eu la charge de nouveaux projets.

PERSONNE1.) se réfère également aux fiches de salaire pour les mois de juillet à novembre 2022 qui renseigneraient des heures supplémentaires ce qui prouverait qu'à l'époque de son licenciement, la charge de travail du requérant était très importante et que son activité ne connaissait aucun ralentissement.

Par ailleurs, le requérant soutient qu'il avait des compétences qu'aucun autre membre de son équipe ne détenait ; tous les projets en cours et à venir ainsi que toutes ses tâches n'auraient dès lors pas effectivement pu être réattribués à d'autres membres de son équipe.

Les sociétés GROUPE1.) concluent à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Elles soutiennent que la lettre de motivation est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière ; les causes et les effets de la réorganisation, et notamment les effets sur les fonctions occupées par le requérant, seraient expliqués de manière claire et précise. Les sociétés défenderesses donnent à considérer dans ce contexte qu'il n'est pas nécessaire que la lettre soit accompagnée d'éléments de preuve, la question de la réalité des motifs invoqués n'étant pas à confondre avec la question de la précision de la lettre de motivation. Les parties défenderesses ajoutent qu'il n'est pas nécessaire non plus que l'employeur précise dans la lettre pour quelles raisons il a décidé de licencier tel salarié plutôt qu'un autre.

La réalité de la réorganisation et ses effets, notamment sur le poste qu'occupait le requérant, seraient par ailleurs établis à suffisance par les pièces versées au dossier et notamment par les attestations testimoniales.

Les contestations du requérant à cet égard manqueraient de consistance. En effet, alors qu'il soutient avoir été impliqué dans des projets et avoir eu des tâches non énumérés dans la lettre de motivation du licenciement, il restait cependant en défaut de préciser en quoi consistaient concrètement ces projets et ces tâches.

Il résulterait des éléments du dossier qu'à la fin de l'année 2022, lorsque le licenciement est intervenu, 4 des 6 projets sur lesquels le requérant travaillait étaient terminés et qu'un cinquième était sur le point d'être clôturé.

Les heures supplémentaires mises en compte sur certaines fiches de salaire de l'année 2022 seraient relatives aux opérations de déménagement qui a eu lieu en octobre 2022 de sorte que ces quelques heures supplémentaires ne seraient pas de nature à établir l'existence d'une charge de travail incompatible avec la suppression du poste du requérant.

Il y aurait dès lors lieu de constater que le licenciement de PERSONNE1.) est justifié et de le débouter de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, les parties défenderesses contestent les demandes indemnitaires du requérant en leurs principes et quanta principalement au motif que le requérant resterait en défaut d'établir qu'il a activement recherché un emploi dès la notification de son licenciement.

IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, il y a partant lieu de la déclarer recevable en la forme.

A. Le licenciement

1. La précision de la lettre de motivation

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement. »

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit notamment permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du licenciement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment du congédiement.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

En l'espèce, la lettre de motivation explique la stratégie de simplification poursuivie depuis 2020 au sein des entités luxembourgeoises du groupe. Elle énumère les mesures concrètes qui ont été prises depuis 2020 pour aboutir à cet objectif de simplification. Elle décrit également comment le département informatique a évolué en termes d'effectifs entre 2020 et le licenciement du requérant en démontrant que dans ce laps de temps, cinq postes ont été supprimés.

La lettre aborde ensuite les fonctions inhérentes au poste occupé par le requérant et les divers projets auxquels il a participé. Dans ce contexte, elle aboutit à la conclusion que seuls deux projets n'étaient pas encore clôturés à la date de la notification du licenciement. Il est néanmoins précisé que la fin prévisible de ces deux projets se situait aux alentours du mois de février 2023. La lettre indique par ailleurs qu'à la date du licenciement, aucun nouveau projet n'était prévu pour le département du requérant.

La lettre analyse également les différentes tâches du requérant, elle en dénombre 5.

La lettre aboutit à la conclusion que depuis l'entrée en fonction du requérant au poste de « Head of Client Services », sa charge de travail a drastiquement diminué, notamment suite à la clôture de plusieurs projets.

Finalement, la lettre indique de manière précise à quels salariés les différentes tâches résiduelles et les projets encore en cours ont pu être réassignés de telle sorte que le poste occupé par le requérant a pu être supprimé. Ces salariés sont à suffisance désignés par leurs fonctions et par leurs initiales.

Il suit des considérations qui précèdent que la lettre répond aux critères de précision dégagés par la jurisprudence en matière de licenciement pour motif économique de sorte que le moyen tiré d'un manque de précision de la lettre de motivation est à rejeter.

2. Le caractère réel et sérieux des motifs

Le Tribunal rappelle qu'il est de jurisprudence qu'un chef d'entreprise est en droit de prendre les mesures de réorganisation qu'il estime opportunes et de procéder aux licenciements fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en découlent, sauf au salarié licencié de prouver que son congédiement n'est pas en lien avec la mesure incriminée et ne constitue qu'un prétexte pour se séparer de lui.

Le chef d'entreprise peut réorganiser son entreprise d'une manière plus rationnelle. Il peut dès lors légitimement licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise dans le but notamment de réduire des charges et des coûts d'exploitation, sans que le juge ne puisse contrôler l'opportunité de la mesure de réorganisation, mais uniquement sa réalité et son sérieux (voir en ce sens Cour d'appel, 6 décembre 2018, n° 45227) et ceci même lorsque l'entreprise n'est pas confrontée à une situation économique difficile qui rendrait une telle réorganisation nécessaire à sa survie.

En l'espèce, il résulte du document intitulé « IT Strategy », version 1.0 du 29 mars 2021 (pièce 2 de Maître Castegnaro), et plus particulièrement de son introduction, que l'objectif de cette stratégie est de permettre l'évolution des fonctions techniques des membres des équipes informatiques locales vers des fonctions de supervision. Dans son attestation, Monsieur PERSONNE2.) (pièce 15 de Maître Castegnaro) confirme que cette stratégie visait à réduire les coûts en optimisant les ressources humaines et matérielles. Il précise que la réduction s'est faite progressivement, notamment en procédant à la délocalisation de certaines activités. Monsieur PERSONNE3.) confirme dans son attestation (pièce 16 de Maître Castegnaro) l'existence, l'objectif et la mise en place au Luxembourg d'une telle stratégie.

Monsieur PERSONNE3.) indique par ailleurs que la charge de travail de PERSONNE1.) avait fortement diminué et qu'il a été constaté que ses fonctions pouvaient être réattribuées aux autres membres du département informatique de sorte que son poste pouvait être supprimé. Il résulte de l'attestation de PERSONNE2.) qu'à l'exception de deux projets qui étaient en cours de finalisation, la majorité des projets de PERSONNE1.) étaient terminés. Ce même témoin indique que les tâches de PERSONNE1.) ont effectivement été réattribuées aux autres salariés dès son départ. Dans son attestation testimoniale, Monsieur PERSONNE4.) (pièce 18 de Maître Castegnaro) confirme d'ailleurs avoir repris trois fonctions du requérant après son départ.

Il résulte des attestations de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.), mais également de celle de Madame PERSONNE5.) qui occupe le poste de « HR Advisor » (pièce 14 de Maître Castegnaro) que le poste de PERSONNE1.) a effectivement été supprimé et qu'il n'y a pas eu d'embauche au sein du département informatique à la suite du licenciement du requérant.

Face à ces éléments, PERSONNE1.) affirme, en premier lieu, qu'il avait des fonctions et des tâches dont il n'est pas tenu compte dans la lettre de motivation. Force est cependant de constater que le requérant ne précise pas concrètement de quelles tâches il s'agit et qu'il ne donne aucune description de ces fonctions. Il s'y ajoute que le requérant ne produit aucun élément de preuve à l'appui de cette affirmation, à l'exception d'un document intitulé « 2022 performance assessment & review for PERSONNE1.) ». Or, il est constant en cause que ce

document a été établi par le requérant lui-même en vue de son évaluation pour l'année 2022 qui n'a finalement pas eu lieu. A l'instar des sociétés défenderesses, le Tribunal constate qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que ce document aurait été approuvé par les sociétés défenderesses. C'est partant à juste titre que les parties défenderesses contestent toute valeur probante à ce document qui a été rédigé unilatéralement par le requérant.

PERSONNE1.) conteste également qu'à l'époque de son licenciement ses tâches auraient fortement diminué par rapport à la situation en 2021, lorsqu'il a pris le poste. A l'appui de cette contestation, il fait état de la prestation d'heures supplémentaires au cours des mois qui ont précédé le licenciement. Si les fiches de salaire du mois de septembre et de décembre 2022 mettent effectivement en compte des heures supplémentaires (16 en septembre 2022 et 39 en décembre 2022) force est de constater, à l'instar des sociétés défenderesses, qu'aucun élément du dossier ne permet de retenir à quelles périodes exactes ces heures supplémentaires ont effectivement été prestées. En effet, le préavis de PERSONNE1.) a débuté le 1^{er} décembre 2022. Or, il a été dispensé de travail pendant le préavis de sorte que les heures supplémentaires comptabilisées sur la fiche de salaire de décembre 2022 n'ont manifestement pas été prestées en décembre 2022. Il résulte par ailleurs des pièces versées en cause par les sociétés GROUPE1.) que le déménagement a eu lieu en octobre 2022. Face à l'affirmation probable des défenderesses que les heures supplémentaires ont été accomplies de manière ponctuelle dans le cadre de ce déménagement, le requérant reste en défaut de produire des explications contraires. Le Tribunal relève par ailleurs qu'à l'exception des fiches de septembre et décembre 2022, aucune autre fiche de paie pour l'année 2022 (pièce 9 de Maître Maréchal) ne met en compte des heures supplémentaires.

Au vu des développements qui précèdent, le Tribunal retient que le licenciement de PERSONNE1.) est justifié.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires.

B. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

En revanche, la demande reconventionnelle des sociétés défenderesse est à déclarer fondée en son principe étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à leurs charges l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elles ont dû exposer pour assurer leur défense. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 600 euros, soit 200 euros par partie défenderesse.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge du requérant, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit les demandes de PERSONNE1.) en la forme ;

déclare justifié le licenciement de PERSONNE1.) ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

déclare fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme de droit français SOCIETE1.), de la société anonyme SOCIETE2.) et de la société anonyme SOCIETE3.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 600 euros ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme de droit français SOCIETE1.), à la société anonyme SOCIETE2.) et à la société anonyme SOCIETE3.) une indemnité de procédure de 200 euros chacune ;

laisse les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.