

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3598/24  
L-TRAV-390/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE EXTRAORDINAIRE DU  
LUNDI, 18 NOVEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Philippe HECK  
Michel DI FELICE  
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 D-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) SA,**

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

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par la société à responsabilité limitée UNALOME LEGAL SARL, inscrite sur la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social au L-2410 Strassen, 119, rue de Reckenthal, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Ilaria CENDRET, avocat, en remplacement de Maître Marielle STEVENOT, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

### **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 26 juin 2023, sous le numéro fiscal 390/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 31 juillet 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 23 octobre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

### **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

#### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 26 juin 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et de voir condamner la société défenderesse à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- |   |               |
|---|---------------|
| - dommages et intérêts préjudice matériel : | 100.000 euros |
| - dommages et intérêts préjudice moral :    | 25.000 euros  |

Il conclut par ailleurs à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance ainsi qu'à une indemnité de procédure de 10.000 euros.

A l'audience des plaidoiries du 23 octobre 2024, PERSONNE1.) a augmenté sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement au montant de 115.040,79 euros.

A cette même audience, la société défenderesse a conclu reconventionnellement au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

#### **II. Les faits**

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SA à compter du 1<sup>er</sup> février 2019 en qualité de « Head of Legal ».

Par courrier du 21 novembre 2022, il s'est vu notifier son licenciement moyennant un préavis de 75 jours allant du 22 novembre 2022 au 5 février 2023. Il a été dispensé de travail pendant toute la durée du préavis.

PERSONNE1.) ayant sollicité les motifs de son licenciement, la société défenderesse lui a répondu par courrier du 27 décembre 2022 ayant la teneur suivante :

### SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par l'intermédiaire de son mandataire, le requérant a protesté contre son licenciement par courrier du 19 janvier 2023.

### III. Les moyens et les prétentions des parties

A l'appui de sa requête, PERSONNE1.) soutient que la lettre de motivation ne satisferait pas à l'exigence de précision posée par le Code du travail et la jurisprudence en matière de licenciement pour raison économique.

Le requérant conteste par ailleurs le caractère réel et sérieux de son licenciement. Dans ce contexte, il affirme qu'il serait totalement inconcevable qu'une banque puisse fonctionner sans « head of legal », la CSSF n'accepterait certainement jamais qu'une banque externalise toutes les questions juridiques. Il est dès lors formellement contesté que le poste du requérant ait été supprimé. Il résulterait d'ailleurs de la simple comparaison des deux organigrammes versés par la société défenderesse pour démontrer la restructuration effectuée en 2023 (pièce 13 et 14 de Maître STEVENOT), que le poste de « head of legal » qu'occupait PERSONNE1.) a été simplement renommé « General Counsel » et qu'il est actuellement occupé par un certain PERSONNE2.). Il résulterait d'ailleurs de l'attestation d'PERSONNE3.) que ce dernier est également juriste. Force serait finalement de relever qu'un outsourcing des questions juridiques impliquerait des frais largement supplémentaires au salaire perçu par le requérant de sorte que la mesure décrite dans la lettre de motivation serait nécessairement contreproductive.

PERSONNE1.) conteste également l'argument relatif à la fermeture de la succursale allemande. Contrairement à l'affirmation contenue dans la lettre de motivation, ses fonctions n'auraient pas été en lien avec la succursale allemande. Il n'aurait que très ponctuellement répondu à des questions émanant de cette entité, mais cela n'aurait pas constitué la majeure partie de son travail.

Dans le cadre de la contestation du caractère réel du motif économique invoqué, le requérant se réfère à un article publié dans le magazine MEDIA1.) (non versé en cause) suivant lequel, la majeure partie des postes auraient été supprimés dans le département IT. Cette stratégie aurait été motivée par l'idée que les salariés licenciés retrouveraient très vraisemblablement rapidement un nouvel emploi, le marché de l'emploi dans le domaine de l'informatique étant très dynamique. En l'espèce, la société défenderesse en aurait profité pour licencier le requérant sous le fallacieux prétexte du licenciement économique. En effet, sa rigueur n'aurait pas toujours été appréciée par les responsables de la société qui lui auraient reproché de ne pas être assez accommodant dans l'application et l'interprétation de certaines règles.

Finalement, PERSONNE1.) est d'avis qu'il résulterait du rapport annuel des comptes 2023 (non versé en cause) que se sont davantage les économies réalisées dans le cadre des dépenses entrant dans la catégorie des « other operating charges » qui ont permis de stabiliser la situation

et non pas la réduction des coûts salariaux. Il ne serait dès lors pas établi en cause que la suppression de l'emploi du requérant ait eu la moindre incidence dans le cadre de la réduction des coûts.

La société SOCIETE1.) SA se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de la requête.

Quant au fond du litige, elle conclut à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes en soutenant que le licenciement est justifié.

Elle est d'avis que la lettre de licenciement satisfait à tous les critères dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement pour motif économique.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux du motif économique invoqué, la société conteste d'emblée tous les développements de son adversaire relatifs à un article du MEDIA1.) et au rapport annuel des comptes 2023, ces documents n'ayant pas été produits aux débats.

Elle rappelle par ailleurs que le licenciement d'PERSONNE1.) est intervenu dans le cadre d'un plan social prévoyant 13 licenciements, la réduction des effectifs ayant été inévitable dans le contexte d'une réduction des dépenses qui aurait été indispensable pour permettre à la société de poursuivre son activité. Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) SA invoque le courrier de la CSSF du 20 septembre 2022 auquel il est fait référence dans la lettre de motivation du licenciement. Pour des raisons de confidentialité, ce document ne serait pas versé en cause, néanmoins son existence et son contenu seraient établis par le biais d'une attestation testimoniale.

Il résulterait tant de la lettre de motivation que des organigrammes de 2022 et 2023, que le service juridique initialement composé de trois personnes aurait été réduit à 2 personnes. Force serait dès lors de constater que la société SOCIETE1.) SA n'a pas embauché de nouveau salarié pour reprendre les fonctions d'PERSONNE1.). Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) SA donne à considérer qu'il serait de jurisprudence constante qu'en matière de licenciement pour raison économique, l'employeur n'est pas obligé d'expliquer le choix qu'il fait de licencier plutôt tel salarié que tel autre. Les développements d'PERSONNE1.) au sujet de la non-suppression de son poste et des attributions actuelles du dénommé PERSONNE2.) ne seraient dès lors pas pertinents.

Il en serait de même des contestations relatives au prétendu coût d'un outsourcing de certaines questions juridiques par rapport au coût salarial d'un « juriste in house ». Ces affirmations - par ailleurs contestées - seraient dénuées de pertinence dans la mesure où les juridictions n'auraient aucun pouvoir d'apprécier l'opportunité des mesures prises par l'employeur dans le cadre de la restructuration.

Il y aurait dès lors lieu de constater que le licenciement querellé est justifié.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) SA conteste les demandes indemnitaires du requérant dont la recherche d'emploi est critiquée, certaines candidatures seraient en effet dénuées de pertinence dans la mesure où le requérant aurait postulé à des postes pour lesquels il n'aurait pas les compétences professionnelles requises. En tout état de cause, il y aurait lieu de constater qu'PERSONNE1.) a bénéficié d'un préavis rallongé (75 jours) au cours duquel il a été intégralement dispensé de travail.

#### IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prévu par la loi, elle est partant recevable.

##### 1. Le licenciement

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 les raisons de la restructuration en indiquant qu'elle a dû faire face à d'importantes pertes financières, illustrées par des chiffres pour les années 2020, 2021 et 2022. Elle explique par ailleurs que la CSSF l'a enjointe, par un courrier du 20 septembre 2022, de corriger la situation en assurant une rentabilité durable, elle explique également qu'elle n'avait pas d'autre choix que d'agir sur le levier des dépenses et notamment sur celui des coûts salariaux.

En ce qui concerne les mesures qui ont été prises, la société SOCIETE1.) SA explique que la succursale en Allemagne a été fermée et qu'au Luxembourg, la société a négocié un plan social prévoyant la suppression de 13 emplois tout en décidant de réduire également d'autres dépenses en capital.

Il résulte ensuite de la lettre que le département juridique initialement composé de trois personnes a été réduit à deux personnes. La lettre explique à cet égard que les juristes français et néerlandais ont été maintenus dès lors que les succursales en France et aux Pays-Bas sont restées actives et qu'il a été décidé de se séparer du requérant parce qu'une partie importante de ses tâches était en lien avec la succursale allemande qui a été fermée et que les activités au Luxembourg ont été réduites. Elle ajoute que certaines questions juridiques locales (luxembourgeoises) ont toujours été externalisées de sorte que le nombre de tâches résiduelles qui devaient être réattribuées en interne après le départ du requérant était limité.

Force est de constater que la lettre de motivation répond aux critères de précision dégagés par la jurisprudence en matière de licenciement pour motif économique de sorte que le moyen tiré d'une imprécision de la lettre du 27 décembre 2022 est à rejeter.

Le requérant conteste la réalité des motifs avancés.

C'est à bon droit que la société SOCIETE1.) SA rappelle qu'en matière de restructuration, il est de jurisprudence constante que le chef d'entreprise qui assume seul les risques de son entreprise dispose également seul du pouvoir d'apprécier les nécessités de fonctionnement de celle-ci. Le chef d'entreprise est en principe libre de l'organiser ou de la réorganiser comme il le juge opportun, sauf pour le salarié de prouver que la réorganisation alléguée ne constitue qu'un prétexte ou qu'elle procède d'une légèreté blâmable ou encore qu'elle est arbitraire ou vexatoire.

Il s'ensuit que le chef d'entreprise peut réorganiser son entreprise d'une manière plus rationnelle, partant légitimement licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise et qui de surcroît lui permet une réduction des charges et coûts d'exploitation, sans que le juge ne puisse contrôler l'opportunité de la mesure de réorganisation, mais uniquement sa réalité et son sérieux ( en ce sens Cour d'appel, 6 décembre 2018, n° 45227).

En l'espèce, le Tribunal constate qu'il résulte de l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE4.), manager des ressources humaines et membre de la délégation du personnel (pièce 12 de Maître STEVENOT) qu'en septembre 2022, la CSSF a refusé l'augmentation de la limite des dépôts des particuliers en raison d'un problème de rentabilité de la banque. Ces préoccupations relatives à la rentabilité de l'établissement auraient déjà été émises dans des communications antérieures de la CSSF.

Dans son attestation, PERSONNE4.) confirme que dès réception de ce courrier, la société SOCIETE1.) SA a pris des mesures pour réduire ses coûts, elle cite les trois mesures suivantes :

- la fermeture de la succursale allemande,
- une procédure de licenciement collectif au Luxembourg et
- des licenciements dans les autres succursales

La société SOCIETE1.) SA produit par ailleurs le plan social signé le 18 novembre 2022. Il en résulte que la procédure de licenciement collectif a été initiée le 31 octobre 2022, soit effectivement un mois après le refus de la CSSF d'augmenter la limite des dépôts de particuliers. Le plan est applicable à 13 salariés entre la date de sa signature et le 15 février 2023. Aucun département de l'entreprise n'est plus spécifiquement ciblé et aucun département ni aucun poste n'est expressément exclu du plan.

Force est de constater que le licenciement d'PERSONNE1.) est intervenu après la signature du plan et avant le 15 février 2023.

Le requérant conteste le caractère réel et sérieux du motif économique invoqué à l'appui de son congédiement en se référant à un article publié dans le MEDIA1.) et au rapport des comptes annuels 2023. Force est de constater que ni l'article ni le rapport des comptes de 2023 ne sont versés en cause. La simple circonstance que le rapport annuel des comptes est accessible publiquement sur le site du Registre de commerce et des sociétés n'est pas de nature à dispenser la partie qui s'en prévaut de le produire en pièce afin de permettre, d'une part, à son adversaire de préparer utilement sa défense et, d'autre part, d'assurer un débat contradictoire lors des plaidoiries. C'est partant à juste titre que la société SOCIETE1.) SA conclut à voir rejeter les développements de son adversaire qui sont basés sur des éléments qui n'ont pas été produits aux débats.

PERSONNE1.) conteste par ailleurs avoir été en charge de certaines questions juridiques en lien avec la succursale allemande. Il est d'avis que la fermeture de cette succursale ne saurait dès lors être valablement invoquée à l'appui de son congédiement. Il donne par ailleurs d'avis que l'externalisation des questions juridiques serait plus coûteuse que le coût salarial d'un juriste « in house ».

Or, c'est à juste titre que la société SOCIETE1.) SA donne à considérer qu'il n'appartient pas au Tribunal d'apprécier si les mesures prises dans le cadre d'une restructuration lui paraissent judicieuses. Il n'appartient partant pas au Tribunal de vérifier si la mesure d'externalisation de certaines questions juridiques s'avère plus ou moins coûteuse que le salaire du requérant. Force est d'ailleurs de constater que la société SOCIETE1.) SA n'affirme pas avoir externalisé toutes les tâches qui incombaient à PERSONNE1.) avant la restructuration. Au contraire, dans le courrier de motivation, la société défenderesse explique que la charge de travail a baissé sous l'effet de la réduction des opérations effectuées à Luxembourg et que certaines tâches résiduelles ont été redistribuées aux deux autres salariés du service (« the reduced size of the Luxembourg operation reduces the need of a local legal expert » [...] « there are few tasks that need to be re-allocated »).

Le Tribunal relève par ailleurs, conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.) SA, qu'il n'est ni soutenu par PERSONNE1.) ni établi par les éléments du dossier que le poste de celui-ci aurait été repris par une personne qui aurait été embauchée à la suite du licenciement du requérant. Au contraire, il résulte de l'attestation rédigée par PERSONNE3.) et versée par le requérant que le dénommé PERSONNE2.) faisait déjà partie du service juridique de la société SOCIETE1.) SA depuis août 2021, soit plus d'un an avant le licenciement d'PERSONNE1.). Il résulte de cette même attestation que ce dernier travaillait sur « les prêts néerlandais et sur certains autres dossiers juridiques » ce qui corrobore l'affirmation contenue dans la lettre de motivation suivant laquelle le juriste néerlandais aurait continué à assurer des services juridiques pour la succursale néerlandaise.

Il suit des développements qui précèdent que le licenciement est justifié et qu'il y a lieu en conséquence de débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

## 2. Les demandes accessoires

Il y a lieu de débouter tant PERSONNE1.) que la société SOCIETE1.) SA de leurs demandes respectives en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant établie dans le chef d'aucune des deux parties.

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** la demande en la forme ;

**déclare justifié** le licenciement prononcé à l'égard d'PERSONNE1.) en date du 21 novembre 2022 ;

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

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

**déclare non fondée** la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**laisse** les frais et dépens de l'instance à la charge d'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.