

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU  
28 NOVEMBRE 2011

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Michèle HORNICK	juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg
Arlette PETERS	assesseur-employeur
Claude HEIREND	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

*entre*

S.), demeurant à B-(...),

partie demanderesse, comparant par Maître Jessica PACHECO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Claude PAULY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

*et*

**la société anonyme SOC.1.) s.a.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 21315,

partie défenderesse, comparant par Maître Philippe PENNING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

## *F a i t s :*

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de droit des qualités, considérants et motifs d'un jugement rendu par ce tribunal du travail en date du 15 juillet 2011, inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 3304/2011, ayant ordonné, avant tout autre progrès en cause des enquêtes et contre-enquêtes.

L'enquête a eu lieu en date du 28 septembre 2011, numéro répertoire fiscal 3592/2011.

La contre-enquête a eu lieu en date du 19 octobre 2011, numéro répertoire fiscal 3898/2011.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 31 octobre 2011, à laquelle la continuation des débats avait été fixée, l'affaire fut utilement retenue et Maître Jessica PACHECO se présenta pour le requérant, tandis que Maître Philippe PENNING comparut pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent alors entendus en leurs moyens et conclusions respectifs.

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

## *J u g e m e n t   q u i   s u i t :*

Par jugement contradictoire du 15 juillet 2011, ce tribunal, statuant sur la demande de S.) contre son ancien employeur SOC.1.) en indemnisation du préjudice subi par son licenciement abusif, a, avant tout autre progrès en cause, admis la société défenderesse à son offre de preuve par témoins.

Divers faits étaient reprochés au requérant ayant trait à des performances insuffisantes, un manque de suivi des dossiers, un manque de communication avec ses supérieurs et ses collègues et une attitude provocatrice tendant au licenciement.

Lors de l'enquête, trois témoins ont été entendus en présence des mandataires des deux parties.

Le requérant a à son tour fait entendre trois témoins lors de la contre-enquête.

### **1) La question du caractère abusif au fond du licenciement**

#### Les faits résultant de l'audition des témoins et des pièces

Il résulte de l'enquête que S.), responsable de la partie commerciale (« *Vertrieb* ») du Facility management, était en charge de faire les offres pour les nouveaux projets et devait à cet effet collaborer avec N.), responsable de la partie technique du Facility management.

A l'automne 2008, lors d'une réunion, S.), éventuellement suite à des critiques de son employeur ou pour ne pas avoir bénéficié d'une promotion qu'il pensait mériter, s'était mis à parler d'un « plan B », par lequel il entendait son licenciement, mais la société SOC.1.) n'était pas prête à s'engager sur cette voie. Suite à cela, il avait été décidé qu'il n'allait pas participer à la réunion annuelle entre responsables pendant un week-end, décision prise pour prétexte par le requérant de ne plus prendre ses responsabilités en matière d'offres et d'avancer qu'il ne serait plus souhaité dans des réunions, ou qu'il allait être licenciée.

Ces explications, avancées par le chef du personnel D.), sont corroborées par le courrier recommandé du requérant à son employeur le 16 octobre 2008 (*« j'ai pris connaissance de votre décision de mettre un terme à mes relations de travail ... je vous prie de me transmettre votre proposition dans les meilleurs délais »*- pièce 1 de Me Penning) et l'échange de mails du 14 et 15 janvier 2009 (pièce 9 de la farde 2 de Me Pauly : *« vu ma situation actuelle quant aux décisions prises à mon sujet par la Direction Générale fin 2008, je vous prie de prendre position, que je ne manquerai pas de transmettre au client. Dans ce contexte, vous comprendrez qu'il soit difficile de m'engager seul dans des décisions qui ont un aspect financier significatif pour le département. »* et la réponse de B.) : *« j'aimerais que vous continuez à prendre vos responsabilités comme dans le passé »*.

Il aurait dans la suite changé d'attitude vis-à-vis de ses collègues de travail et supérieurs, en s'arrêtant de communiquer directement avec eux. Ainsi son supérieur B.) a relevé que le requérant avait arrêté toute la communication, et ne répondait plus aux mails, bien qu'auparavant, il soit passé presque quotidiennement dans son bureau.

Ainsi, par un mail du 9 février 2009, ce témoin a mis en garde le requérant concernant ses démarches commerciales et lui a posé des questions relativement à l'avancement des projets P.1.), P.2.), P.3.), P.4.) et P.5.). Le témoin a déclaré n'avoir jamais reçu de réponse.

De même, l'audition des témoins D.), N.) et B.) a révélé qu'après avoir été en charge de préparer une offre pour le projet « P.6.), phase 2 » depuis un certain temps, S.) au moment de son départ en congé une semaine avant la date à laquelle l'offre devait être terminée, s'est limité à transférer par e-mails les fichiers correspondant à l'offre à N.), entre 14 et 15 heures de l'après-midi sans prévenir qu'il partait plus tôt.

Or, cette offre était loin d'être complète, et au moment où N.), dont le bureau se trouvait à quelques pas, s'en apercevait, le requérant avait déjà quitté le lieu de travail.

Les témoins ont précisé que l'offre était incomplète en ce que des prix auprès de sous-entreprises telles les entreprises de nettoyage, la réception et la gérance n'avaient pas été demandés. De même, les documents relatifs à la forme, telle la présentation et le courrier d'accompagnement n'étaient pas préparés.

L'offre n'a pu être remise à temps que parce que N.) et B.) y ont passé beaucoup de temps dans la semaine de congé de S.) (un « *full time job* », selon la déclaration de N.).

Il est également résulté de l'enquête que le contrat P.6.), phase 2, avait une valeur d'environ un million et demi d'euros, ce qui représentait à l'époque 20% du chiffre d'affaires de la société.

Ces déclarations n'ont pas été énervées par les déclarations générales de W.), qui a quitté l'entreprise en novembre 2007, alors que les faits en question ont eu lieu au mois de février 2009, ni par celles de A.) qui n'a pas fait de déclarations en lien avec cet épisode.

Les déclarations n'ont pas non plus été mises en doute par celles de L.), président de la délégation du personnel et qui n'a jamais été informé de problèmes concernant S.).

Il résulte également de l'audition des témoins que les derniers mois de son travail, S.) affichait un désintérêt manifeste et provocateur dans des réunions. Ainsi le témoin D.), chef du personnel, a déclaré qu'après que des faits similaires lui avaient déjà été rapportés, il a été appelé par des collègues pour voir S.) vers 14 heures à son bureau, le siège incliné en arrière et les pieds sur le tiroir de son bureau. Il a dû réveiller le requérant. Le témoin a précisé qu'il ne s'agissait pas de la pause de midi.

Le témoin N.) a également relaté que S.) a feint de dormir dans une réunion pour montrer son désintérêt. Il a également déclaré avoir vu dormir S.) à plusieurs reprises sur son bureau, en plein milieu d'après-midi.

Ces déclarations ont également été confirmées par le témoin B.).

Elles ne sont cependant pas énervées par la déclaration du témoin A.), qui a vu S.) fermer l'œil sur son bureau un quart d'heure pendant l'heure de midi.

#### Les faits n'ayant pas été confirmés par l'enquête

Au vu de la déclaration du témoin A.), il n'est pas établi que le requérant ait été inactif dans le dossier P.3.) étant donné que c'était au niveau du client que le chantier était désorganisé (faillite du client SOC.2.), changements de gérance, et d'interlocuteurs) et qu'encore en 2011, pour certaines parties, il n'y avait même pas de demande d'offre dans le chef du client.

Par ailleurs, les explications des témoins par rapport aux pourcentages de chiffres d'affaires ont permis de constater que le pourcentage du chiffre d'affaires par rapport aux offres, réalisé par S.) n'était pas comparable avec celui des directeurs de projet (« Projektleiter ») non seulement parce que les montants en jeu étaient beaucoup moindres, mais encore parce que pour ceux-ci, la conclusion de marchés était beaucoup plus facile étant donné qu'il s'agissait de travaux complémentaires ou de marchés additionnels à un marché existant.

#### La position de S.) par rapport aux points confirmés par l'enquête

- Par rapport au projet P.6.), S.) explique actuellement, pour la première fois dans sa note de plaidoiries du 31 octobre 2011, qu'il avait bien demandé à N.) de le rencontrer pour lui expliquer des détails, mais que celui-ci n'avait pas le temps.

Il soutient également que c'était à cause de modifications des marges de calcul et du fait qu'il n'avait pas été convié à des formations concernant le nouveau logiciel qu'il n'avait pas fait tous les calculs/intégré les calculs dans le logiciel.

Il soutient encore que cette offre était complète en ce qui concerne sa partie, et qu'il appartenait à N.) de se charger de la partie « infrastructure ».

Or, ces explications sont à rejeter étant données qu'elles ne résultent d'aucun élément du dossier et notamment pas du résultat des enquêtes.

- Par rapport au projet P.2.), S.) soutient que le contrat a été résilié par le client dès le 30 septembre 2008 pour des faits qui ne lui étaient pas imputables, puis a été reconduit par le client depuis janvier 2009.

Cette explication est corroborée par les courriers du client, versés parmi les pièces.

Il y a encore lieu de noter que si, de manière générale, S.) soutient que le manque de communication venait de la part de son supérieur B.), et que depuis la réunion d'octobre 2008, et le départ de Monsieur W.), soit en novembre 2007, la société SOC.1.) voulait se débarrasser de lui, ces affirmations ne sont corroborées par aucun élément du dossier, sauf les déclarations unilatérales du requérant.

#### L'appréciation des faits

Il résulte de l'enquête qu'à partir de l'automne 2008, le requérant n'a plus assuré de suivi convenable à ses dossiers.

Ainsi, il n'a, encore actuellement, aucune explication pour les projets P.1.), P.4.) et P.5.), par rapport auxquels des questions lui ont été posées par mail du 9 février 2009.

Par ailleurs, il n'a pas terminé l'offre dans le dossier P.6.), un marché de très haute importance, délaissant une grande partie de son travail à son collègue N.), à son départ en congé.

A ce manque de diligences s'ajoute une absence de communication vis-à-vis de son supérieur auquel, d'après les éléments du dossier, le requérant n'a fourni aucune réponse par rapport au suivi des projets.

Le tribunal relève que même si actuellement des explications sont fournies par rapport aux seuls dossiers P.3.) et P.2.), le requérant n'a pas pris la peine de les donner à B.) au moment où celui-ci les demandait.

De même, le requérant est parti en congé sans s'entretenir de vive voix avec son collègue N.), s'étant limité de lui transférer l'offre incomplète P.6.).

De ces faits, de même que de son attitude dans les réunions où il a ouvertement affiché son désintérêt en feignant de dormir ou de son attitude au bureau où il ne s'est pas gêné de dormir ouvertement pendant les heures de travail, le tribunal ne peut que déduire le désengagement complet, voire même une certaine mauvaise foi du salarié.

Ce comportement, affiché pendant plusieurs mois, de la part du responsable commercial du Facility management, justifie la perte de confiance de l'employeur en l'engagement sincère de son salarié.

Il s'ensuit que le licenciement avec préavis est justifié au fond, et que les demandes de ce chef ne sont pas fondées.

## **2) La question de l'irrégularité formelle du licenciement**

Par lettre recommandée du 6 mai 2009, S.) a été convoqué à un entretien préalable au licenciement pour le vendredi, 8 mai 2009 à 16 heures.

Par un certificat médical établi le 7 mai 2009, S.) a été déclaré incapable de travailler du 7 mai au 15 mai 2009, avec « sortie autorisée ».

Le requérant soutient que le licenciement serait irrégulier en la forme étant donné que la société la société SOC.1.) n'aurait pas reporté la date de l'entretien préalable alors qu'il était déclaré incapable de travailler.

Force est de constater que le requérant n'invoque pas de disposition légale qui obligerait l'employeur de reporter la date de l'entretien préalable en cas d'incapacité de travail du salarié, et aurait comme sanction l'irrégularité formelle du licenciement.

La demande du chef d'irrégularité formelle du licenciement n'est pas non plus fondée.

## **3) La demande d'indemnité de procédure**

Au vu du résultat du litige, S.) succombant dans toutes ses demandes, sa demande d'indemnité de procédure n'est pas non plus fondée.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort,

**vidant** son jugement du 15 juillet 2011,

**dit** la demande non fondée,

**déboute** S.) de sa demande d'indemnité de procédure,

**condamne** S.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Michèle HORNICK, 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 Michèle WANTZ, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Michèle HORNICK

Michèle WANTZ