

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 2122/23
L-TRAV-441/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 11 JUILLET 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Laurent BAUMGARTEN
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

**partie demanderesse originaire,
partie défenderesse sur reconvention,**

comparant par Maître Brigitte POCHON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son représentant légal actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**partie défenderesse originaire,
partie demanderesse par reconvention,**

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, puis par Maître Valérie FERSING, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Franca ALLEGRA, 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 10 août 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 5 septembre 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 2 mai 2023, Maître Brigitte POCHON comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Franca ALLEGRA. Par courrier du 31 mai 2023, le tribunal a ordonné la rupture du délibéré et a refixé l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du 22 juin 2023, audience à laquelle l'affaire a été retenue. Maître Brigitte POCHON comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Valérie FERSING.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 10 août 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|-----------------------|-------------|
| 1) dommage matériel : | 29.943,36 € |
| 2) dommage moral : | 5.000,00 € |

soit en tout le montant de 34.943,36 €

Le requérant demande ensuite à se voir autoriser à conserver son ordinateur portable professionnel de la marque Apple Macbook Pro M1 13" 2020 N° série FVFG819AQ05N, ainsi que son téléphone portable professionnel de la marque iPhone 12 Pro 128Go N° série F17DHBJC0D8X.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

I. Quant à la demande du requérant tendant au rejet de la troisième farde de pièces communiquée par la partie défenderesse

A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 2 mai 2023, le requérant a en premier lieu demandé le rejet de la troisième farde de pièces que la partie défenderesse lui a communiquée.

Il a en effet fait valoir que ces pièces ne lui ont été communiquées que le mercredi, 26 avril 2023.

La partie défenderesse a demandé à ce que les pièces en question soient prises en compte par le tribunal alors que le mandataire du requérant aurait pu prendre inspection de ces pièces et s'entretenir avec son client sur ces dernières.

Elle a ainsi soutenu qu'étant donné que le mandataire du requérant plaide le dossier, il s'est entretenu avec son client sur les pièces litigieuses.

La partie défenderesse a partant fait valoir que ces pièces sont à admettre.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 279, alinéa 1^{er}, du nouveau code de procédure civile, « *la partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.* ».

En outre, d'après l'article 282 du même code, « *le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.* ».

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande.

Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats.

L'appréciation du caractère utile de la communication incombe à la juridiction saisie du litige.

Cette communication doit se faire suffisamment tôt.

Il appartient donc au juge d'apprécier dans chaque cas si la communication est intervenue en temps utile et d'écarter, s'il l'estime opportun, les pièces communiquées tardivement.

Il appartient ainsi au juge de tenir compte de considérations propres à chaque espèce : ce qui importe, c'est de savoir si le destinataire de la communication a ou non disposé d'un délai suffisant pour examiner les documents communiqués et pour prendre position par rapport aux pièces communiquées.

Dans les procédures ne comportant pas d'ordonnance de clôture, comme en l'espèce, le caractère tardif ou non de la communication des pièces doit s'apprécier par rapport à la date de l'audience : sachant en effet que des conclusions orales peuvent être prises devant la formation de jugement, il s'agit de vérifier s'il a été procédé à la communication dans des conditions de délai permettant la préparation de telles conclusions par la défense.

Il est constant en cause que les pièces qui font débat, qui sont au nombre de deux, ont été communiquées le mercredi, 26 avril 2023.

Dans la mesure dès lors où ces deux pièces ont déjà été communiquées le 26 avril 2023, soit deux jours ouvrés avant l'audience du 2 mai 2023, et qu'elles ne nécessitent pas de longues analyses, le tribunal considère que le requérant a été en mesure de prendre position sur ces pièces qui n'ont partant pas été versées tardivement.

Le Tribunal du Travail a encore en date du 31 mai 2023 ordonné la rupture du délibéré dans l'affaire et il a refixé l'affaire à l'audience du 22 juin 2023 pour permettre à la partie défenderesse de verser l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) en français.

Le requérant avait partant encore largement le temps d'inspecter la troisième farde de pièces de la partie défenderesse avant l'audience du 22 juin 2023 et il aurait encore pu prendre position sur les pièces litigieuses à cette audience.

La demande en rejet de pièces doit dès lors être rejetée.

II. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 18 août 2014 en qualité de responsable commercial, l'a licencié avec préavis par courrier daté du 26 janvier 2022.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 28 janvier 2022 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 4 mars 2022.

Ce courrier est rédigé comme suit :

Scan lettre de motivation

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 3 mai 2022.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que le motif invoqué par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revête pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son licenciement soit régulier.

Il fait valoir à l'appui de son premier moyen que les points d'action indiqués par la partie défenderesse dans la lettre de motivation du congédiement ne concernent pas sa situation personnelle.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse n'explique pas dans la lettre de motifs en quoi les mesures de restructuration ont conduit à son licenciement alors que les initiatives de réduction des coûts et de restructuration des opérations auraient commencé à porter leurs fruits et que la partie défenderesse s'est suivie les données relatives à son chiffre d'affaires portée à merveille.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas clairement indiqué dans la lettre de motifs si son poste a été supprimé.

Il fait encore valoir qu'il aurait appartenu à la partie défenderesse de préciser dans la lettre de motifs en quoi la suppression de son poste plutôt que d'un autre emploi était fondé sur les nécessités de fonctionnement de la société.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet que cette lettre est imprécise en ce qui concerne la raison pour laquelle la situation financière de la partie défenderesse l'a obligée à le licencier, sans qu'il puisse être affecté à un autre poste de travail.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué le motif du licenciement du requérant avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait en effet valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs les raisons de la restructuration de sa société, les mesures de restructuration qu'elle a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur le poste occupé par le requérant.

Elle fait ainsi valoir que les explications générales qu'elle a données dans la lettre de motifs sont importantes alors qu'elles poseraient le contexte économique de la situation de la société qui aurait dû prendre des mesures de restructuration financières et stratégiques.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a ainsi notamment expliqué dans la lettre de motifs les difficultés économiques de la société, ainsi que l'évolution du poste du requérant au fur et à mesure des mesures de restructuration prises.

Elle fait encore valoir que le poste auquel le requérant a été affecté en dernier lieu n'a plus servi à rien et qu'il a partant été supprimé.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant a pris position sur tous les éléments de la lettre de motifs, de sorte qu'il les aurait compris.

2) Quant aux motifs du jugement

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 entre autre 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

congédiement 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 de ce 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.

Or, la partie défenderesse a indiqué de façon claire et précise dans la lettre de motifs les raisons de la restructuration de son entreprise, chiffres à l'appui, les mesures de restructuration qu'elle a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur le poste occupé par le requérant.

Il appert finalement à la lecture de la lettre de motifs que la partie défenderesse y a indirectement indiqué que le dernier poste que le requérant a occupé dans la société a été supprimé : « *La situation financière de la société ne permet pas de justifier un rôle additionnel de « team leader » pour un tel petit nombre d'effectifs et pour une telle activité très peu complexe. Vous nous aviez expliqué qu'au vu de votre propre appréciation de votre expérience et de votre séniorité, vous n'étiez « pas disposé à refaire du travail de délégué commercial », ce qui nous a empêché de vous proposer un des deux seuls postes commerciaux encore restants dans la structure réformée.* ».

La partie défenderesse a partant indiqué le motif du licenciement du requérant avec précision dans la lettre de motivation du congédiement, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que le motif de son licenciement n'est ni réel, ni sérieux.

Il fait en premier lieu valoir à l'appui de son second moyen que la partie défenderesse a elle-même indiqué dans la lettre de licenciement que les initiatives de réduction des coûts et de restructuration des opérations ont commencé à porter leurs fruits et que les données relatives au chiffre d'affaires de la société démontrent que cette dernière s'est portée à merveille.

Il conteste ensuite que son poste de « team leader » ait été un poste additionnel ou improductif alors qu'il aurait occupé ce poste depuis 2016 et qu'il aurait toujours été récompensé pour ses excellents résultats.

Il fait à ce sujet valoir qu'il appartient à la partie défenderesse de prouver que son poste de « team leader » a été improductif.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'établit pas qu'elle a supprimé son poste de « team leader ».

Il fait ensuite valoir qu'il est difficile de croire que la partie défenderesse a été obligée, afin de sauver sa société, de procéder au licenciement d'un seul salarié pour des motifs liés à la restructuration de l'entreprise qui, pour le surplus, a occupé un poste à responsabilités.

Il fait ensuite valoir qu'il est surprenant que la partie défenderesse n'a pas réussi à l'affecter à d'autres tâches alors qu'au vu de la taille de la société et de son expérience, il aurait facilement pu être intégré dans un autre département et s'adapter sans difficultés aux nouvelles fonctions.

Il conteste ainsi que la partie défenderesse lui ait proposé un poste de délégué commercial dans sa structure réformée.

Il soutient ainsi que la partie défenderesse n'a même pas cherché une autre position pour lui malgré le fait qu'il dispose de toutes les compétences, formations et connaissances linguistiques nécessaires pour pouvoir occuper un autre poste de travail au sein de la société.

Il fait ainsi valoir que son licenciement masque en réalité des considérations personnelles.

Il fait en effet valoir que nonobstant les tentatives infructueuses de la partie défenderesse de prouver dans la lettre de motifs ses difficultés financières et la nécessité de restructuration imposée par ses associés et par les banques, uniquement la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie commerciale avait pu impacter sa situation professionnelle.

Il fait ainsi valoir à ce sujet que suite au remplacement du CEO en septembre 2020, il lui a été proposé de tester un nouveau concept de vente, à savoir le « Proof Of Concept SOCIETE2.) », le POC, afin de voir si celui-ci pouvait être répercuté sur l'ensemble du groupe.

Il fait ainsi encore valoir qu'il a été décidé qu'il serait responsable de la gestion du département « sales development representative, SOCIETE2.) ».

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'il a également été décidé de former une équipe SOCIETE2.), comprenant en plus de lui deux autres personnes, dont l'objectif aurait été de qualifier les leads et non pas d'effectuer un travail de prospection.

Il fait cependant valoir qu'en ce qui concerne cette nouvelle responsabilité, aucun avenant à son contrat de travail n'a jamais été signé.

Il fait ensuite valoir que son équipe et lui ont fourni un travail remarquable, de sorte qu'il aurait obtenu plusieurs bonus, notamment un commissionnement d'un montant de 13.029.- € pour le mois d'octobre 2020.

Il fait encore valoir qu'il a également obtenu plusieurs autres commissions en 2021.

Il fait cependant valoir que malgré la charge de travail et son équipe réduite, il a été décidé de lui confier entre juin et décembre 2021 une nouvelle mission, à savoir celle de « redynamiser commercialement le territoire de la Belgique francophone », en lui imposant des objectifs irréalistes et irréalisables, et plus précisément des objectifs d'acquisition de nouveaux clients correspondants (15.000.- € pour le troisième trimestre 2021 et 22.000.- € pour le quatrième trimestre 2021).

Il soutient à ce sujet qu'il est évident que compte tenu des moyens insuffisants attribués, de la durée extrêmement courte pour obtenir les résultats imposés et de la conjoncture concurrentielle, il n'a jamais pu atteindre ces objectifs à 100%.

Il fait finalement valoir que malgré les résultats qu'il a eus, la partie défenderesse a décidé de procéder à son licenciement sans lui proposer un autre poste de travail.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse ne lui a pas proposé de faire ce qu'il a fait auparavant.

Il fait encore valoir qu'il est commercial et qu'il connaît le marketing, de sorte qu'il aurait pu prendre la tête du département marketing de la société, poste qui aurait été proposé à une autre personne.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse a après son licenciement recruté de nouveaux commerciaux qui auraient à chaque fois été licenciés.

Il renvoie à ce sujet à une offre d'emploi que la partie défenderesse aurait publiée sur SOCIETE3.).

Il conclut à ce sujet qu'il est évident qu'il a été licencié pour des motifs personnels.

Il fait ainsi valoir qu'il a été victime du POC, d'un putsch, et qu'il a été viré ensemble avec l'ancien CEO de la société avec qui il se serait bien entendu.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse s'est débarrassée de l'ancienne équipe.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que le motif du licenciement du requérant est réel et sérieux.

Elle fait en premier lieu valoir que s'il y a eu une légère amélioration et une diminution de la perte de la société, cette dernière ne s'est contrairement à l'affirmation du requérant pas portée à merveille.

Elle donne ainsi à considérer qu'elle a malgré tous les efforts eu une perte de 1.428.815 € en 2021, de sorte que la société n'aurait pas été une société « qui va bien ».

Elle fait ensuite valoir que la nouvelle stratégie de vente a été expliquée au requérant qui aurait accepté que des ressources lui soient enlevées.

En ce qui concerne ensuite le poste de directeur SOCIETE2.) que le requérant a occupé à partir d'octobre 2020, la partie défenderesse fait valoir que s'il n'y a pas eu d'avenant au contrat de travail du requérant pour ce nouveau poste, son ancien salarié reconnaît avoir exécuté sa nouvelle mission.

Elle fait cependant valoir que cette mission a été un échec pour le requérant qui n'aurait pas fait un travail remarquable.

Elle fait valoir à ce sujet que le requérant n'a pas touché de bonus, mais des commissions.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a expliqué au requérant que sa mission a été un échec et que son ancien salarié a accepté que le projet soit abandonné.

Elle fait ainsi valoir que la décision à ce sujet ne peut pas être soumise à l'appréciation du tribunal.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a par la suite encore accepté le changement dans la nature de son poste.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui contesterait sa nouvelle mission, est de mauvaise foi.

Elle fait ensuite valoir que les objectifs ont été discutés avec le requérant qui ne les aurait jamais contestés.

Elle soutient ainsi que le requérant a accepté les objectifs fixés.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a compris après sept mois que le requérant ne réaliserait pas ses objectifs et que le projet n'aboutirait à rien.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a plus su quel poste donner au requérant qui aurait été chef de deux personnes qui n'auraient pas eu besoin d'encadrement.

Elle fait ensuite valoir que le requérant, qui serait devenu improductif et superfétatoire, a refusé d'aller sur le terrain.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a pas pu affecter le requérant au service clientèle et marketing alors qu'il n'aurait pas maîtrisé d'autres langues que le français.

En ce qui concerne ensuite le caractère réel du motif du licenciement du requérant, la partie défenderesse soutient qu'elle l'a prouvé par les pièces qu'elle a versées au dossier, et notamment par l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) et ses documents comptables, sinon l'offre encore à titre subsidiaire en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

En ce qui concerne finalement le caractère sérieux du motif de licenciement, la partie défenderesse fait valoir que le requérant et le tribunal n'ont pas à remettre en cause ses décisions de gestion.

Elle fait ainsi valoir que le chef d'entreprise peut réorganiser son entreprise de 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 puisse contrôler l'opportunité de la mesure de réorganisation, mais uniquement sa réalité et son sérieux.

Elle fait encore valoir à ce sujet que la liberté du chef d'entreprise n'est tempérée que par l'exigence que la réorganisation ne constitue pas un simple prétexte ou procède d'une légèreté blâmable ou qu'elle soit arbitraire ou vexatoire.

Elle fait cependant valoir que le requérant, qui soutiendrait avoir été licencié pour des raisons personnelles, n'a pas prouvé le caractère fallacieux du motif économique du licenciement.

Elle donne ainsi à considérer que le requérant n'est pas le seul à avoir été licencié.

Elle conteste ainsi que le requérant ait fait l'objet d'un putsch.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a essayé de trouver d'autres solutions alors que l'ancienne stratégie n'aurait pas porté ses fruits, ce qui ne saurait pas lui être reproché.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'avait pas l'obligation de réaffecter le requérant à un autre poste, mais qu'elle a essayé de le faire.

Elle conteste finalement l'offre d'emploi versée par le requérant alors que cette dernière aurait été publiée en Belgique.

Elle renvoie à ce sujet à l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) qu'elle a versée au dossier.

La partie défenderesse conclut partant que le licenciement du requérant est fondé et elle demande à voir rejeter les demandes indemnitaires de son ancien salarié.

Le requérant demande encore le rejet de l'offre de preuve de la partie défenderesse alors qu'elle reprendrait la lettre de motifs et les attestations testimoniales versées en cause.

Il soutient ensuite que les pièces versées par la partie défenderesse sont sorties de leur contexte.

Il fait ensuite valoir que l'annonce qu'il a versée au dossier vaut pour la Belgique et pour le Luxembourg.

Il soutient ensuite qu'il parle en sa qualité de commercial bien l'anglais.

Il fait ensuite valoir que le motif de son licenciement n'est pas indiqué dans les attestations testimoniales que la partie défenderesse a produites aux débats.

Il conteste ensuite que les autres licenciements que la partie défenderesse a prononcés soient en lien avec la restructuration alléguée.

Il fait ainsi valoir que la raison pour laquelle PERSONNE4.) a été licenciée ne ressort pas des pièces versées.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), le requérant fait valoir que PERSONNE2.) est un membre de la direction et qu'il y a dès lors un conflit d'intérêt évident.

Il se demande ensuite comment PERSONNE2.) peut dire que son poste a été supprimé.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE5.), le requérant soutient que PERSONNE5.) fait en sa qualité de « chief costumer officer » également partie de la direction et qu'il a écrit ce que la partie défenderesse lui a demandé d'écrire.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE6.), le requérant fait valoir que PERSONNE6.), qui serait actionnaire de la partie défenderesse, fait partie de la mauvaise stratégie et qu'il a été d'accord avec son licenciement.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), le requérant fait valoir qu'elle est muette sur le POC et qu'elle n'indique pas non plus pourquoi PERSONNE3.) a été licenciée.

Le requérant conteste encore l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) alors que PERSONNE7.) ferait partie du conseil d'administration de la partie défenderesse et qu'il aurait notamment donné les instructions pour les licenciements.

En ce qui concerne finalement le licenciement de PERSONNE8.), le requérant fait valoir qu'il ne résulte pas des pièces versées pourquoi il a été licencié.

La partie défenderesse fait répliquer que PERSONNE5.) ne parle pas bien l'anglais.

Elle fait ensuite valoir que les salariés qui sont dans le management peuvent en application de l'article 405 du nouveau code de procédure civile témoigner alors qu'ils ne seraient pas parties au litige.

Elle fait ensuite valoir qu'il n'y a pas d'éléments dans le dossier de nature à rendre suspect le témoignage de ces salariés.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE7.) et PERSONNE6.) ne sont que des actionnaires minoritaires de la société.

Elle fait encore valoir que les décisions ne peuvent pas être prises par l'administrateur seul.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le directeur administratif et financier est bien placé pour parler des chiffres.

Suite à la rupture du délibéré prononcée par le tribunal de ce siège en date du 31 mai 2023, le requérant a encore à l'audience du 22 juin 2023 fait valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale

de PERSONNE2.) que la partie défenderesse n'avait pas de soucis financiers au moment de son licenciement, que sa situation était partant saine à ce moment et que son ancien employeur était dès lors apte à rembourser ses emprunts à cette époque.

Il a ainsi fait valoir que PERSONNE2.) a été « chief financial officer » au moment des faits et qu'elle sait de quoi elle parle.

Il a ensuite fait valoir que la partie défenderesse lui a imposé le POC sans avenant et sans signature.

Il a ensuite fait valoir à ce sujet que PERSONNE2.) ne comprend pas ce POC et que ce n'est pas son job de le faire.

Il a ensuite fait valoir que le POC n'a pas fonctionné, de sorte que la partie défenderesse aurait licencié le personnel du POC.

Il a ensuite fait valoir que la partie défenderesse a suite à son licenciement embauché de nouveaux commerciaux qui l'auraient remplacé.

Il a partant fait valoir qu'il a été victime des erreurs de la partie défenderesse qui auraient par la suite embauché de nouveaux commerciaux.

Il a ainsi fait valoir que la partie défenderesse a fait des erreurs de stratégie, mais que cela n'a rien à avoir avec lui.

Il a ensuite fait valoir qu'il résulte des nouvelles pièces qu'il a versées au dossier qu'il a été un bon commercial et qu'il a rempli la tâche qu'on lui aurait donnée.

Il a encore fait valoir que PERSONNE2.) ne sait pas comment fonctionne l'équipe du management.

Le requérant a finalement fait valoir que la partie défenderesse voulait en fait réduire ses équipes pour pouvoir vendre la société.

La partie défenderesse a à l'audience du 22 juin 2023 en premier lieu demandé le rejet des nouvelles pièces que le requérant a versées à l'audience alors qu'elles auraient été versées après la prise en délibéré de l'affaire.

Elle a ensuite fait valoir que ces pièces ne sont pas pertinentes alors qu'elles n'auraient pas de force probante quant à leur contenu.

Elle a en effet fait valoir que le requérant a pu confectionner lui-même ces pièces qui ne seraient pas des documents officiels.

En ce qui concerne encore la dernière pièce que le requérant a versée au dossier, la partie défenderesse a fait valoir que c'est PERSONNE9.) qui a trouvé le client.

La partie défenderesse a finalement contesté que le requérant ait atteint ses objectifs.

2) Quant aux motifs du jugement

Il n'appartient en premier lieu ni au salarié, ni à la juridiction du travail, d'apprécier l'opportunité des mesures décidées par l'employeur en tant que maître de son entreprise.

En effet, le chef d'entreprise dispose seul du pouvoir d'apprécier les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service.

Il est donc en principe le maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise, ce pouvoir de direction étant le corollaire du risque assumé dont il est le seul responsable, sauf preuve par le salarié d'un abus de pouvoir dans le chef de l'employeur.

En effet, la liberté du chef d'entreprise est tempérée par l'exigence que la réorganisation invoquée ne constitue pas un simple prétexte ou qu'elle procède d'une légèreté blâmable ou 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.

Il n'appartient ainsi ni au requérant, ni au tribunal, d'apprécier l'opportunité des mesures prises par la partie défenderesse et le requérant ne saurait partant pas légitimement reprocher à la partie défenderesse d'avoir commis des erreurs de stratégie.

Le tribunal de ce siège relève ensuite que la loi ne prévoit pas, en cas de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, une obligation de reclasser le salarié à un autre emploi, de sorte que les développements du requérant sur ce point ne sont pas pertinents.

Le motif économique du licenciement constitue ainsi à défaut pour le salarié d'avoir prouvé son caractère fallacieux un motif sérieux de licenciement.

Si la charge de la preuve de la réalité du motif économique du licenciement incombe partant à l'employeur, celle du caractère fallacieux du motif appartient au salarié.

Afin de prouver le caractère réel du motif du licenciement du requérant, la partie défenderesse verse des attestations testimoniales et des bilans au dossier, sinon formule encore à cette fin une offre de preuve par audition de témoins.

Or, il résulte en premier lieu des comptes annuels consolidés que la partie défenderesse a versés pour les années 2018 à 2021 que la société a connu des pertes importantes pour ces années.

Il résulte ainsi des comptes consolidés que la perte de la société pour l'année 2018 s'est chiffrée à la somme de 6.100.078.- € celle de l'année 2019 à la somme de 4.606.931.- € celle de l'année 2020 à la somme de 2.923.173.- € et celle de l'année 2021 à la somme de 1.246.488.- €

La situation financière de la société était dès lors encore mauvaise à la date du 31 décembre 2021, soit un mois avant le licenciement, et le requérant ne saurait partant pas légitimement faire valoir que « la société s'est portée à merveille ».

La partie défenderesse a ainsi déjà établi que la société avait des difficultés financières au moment du licenciement du requérant.

En ce qui concerne ensuite la preuve des mesures de restructuration prises par la partie défenderesse, le tribunal de ce siège note en premier lieu que le requérant ne conteste pas que la partie défenderesse a à plusieurs reprises changé son affectation.

Il donne à considérer à ce sujet que le requérant ne saurait pas reprocher à la partie défenderesse de l'avoir changé d'affectation sans modifier son contrat de travail alors qu'il a accepté les postes que son ancien employeur lui a successivement attribués.

Le requérant, qui ne conteste plus que le POC n'a pas fonctionné, admet ainsi que la partie défenderesse lui a en dernier lieu proposé de redynamiser commercialement le territoire de la Belgique francophone, ce qu'il a accepté.

Il appartient dès lors au vu des contestations du requérant à la partie défenderesse de prouver que les résultats du requérant dans sa dernière fonction ont été insuffisants et qu'elle a arrêté le projet de redynamisation de la Belgique.

Les dernières pièces que le requérant a versées au dossier, qui sont recevables, ne sont partant pas pertinentes pour la solution du litige.

En ce qui concerne ensuite la recevabilité des attestations testimoniales produites par la partie défenderesse afin de prouver sa version des faits, il est constant en cause que PERSONNE2.) et PERSONNE5.) sont des salariés de la partie défenderesse, que PERSONNE6.) est actionnaire minoritaire de la partie défenderesse et que PERSONNE7.) est président du conseil d'administration et actionnaire minoritaire de la société.

Or, d'après l'article 405 du nouveau code de procédure civile, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice.

Le prédit article pose ainsi comme principe que chacun peut être entendu comme témoin, la notion de partie en cause devant être interprétée restrictivement comme ne visant, en principe, que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire, les nouvelles dispositions sur les mesures d'instruction tendant à la simplification et à la libéralisation des modes de preuve ayant élargi le plus possible les moyens susceptibles de conduire à la manifestation de la vérité et ayant aboli de façon significative la possibilité de reproche de témoins.

Le manque d'objectivité ou d'impartialité d'un témoin doit ainsi résulter des éléments objectifs du dossier, la simple existence d'un lien de subordination entre une partie et un témoin, en l'absence d'autres circonstances, notamment de dépositions contraires rendant suspects la déposition faite sous la loi du serment, ne permet pas d'écarter d'emblée ce témoignage sous prétexte d'un intérêt matériel ou moral à l'issue du procès découlant de ce lien de subordination.

Par ailleurs, d'après l'article 53, alinéa 2, de la loi modifiée du 10 août 1975 sur les sociétés commerciales, le conseil d'administration représente la société à l'égard des tiers et en justice, soit en demandant, soit en défendant.

Finalement, d'après l'alinéa 4 de cet article 53, les statuts peuvent donner qualité à un ou plusieurs administrateurs pour représenter la société.

En conséquence, les différents membres du conseil d'administration pris ut singuli peuvent être entendus comme témoins, leur fonction de membre du conseil d'administration n'étant pas de nature à les faire considérer comme représentants de la société constituée sous forme de société anonyme.

La circonstance que PERSONNE7.) est le président du conseil d'administration de la partie défenderesse ne le rend partant pas incapable de témoigner.

En outre, étant donné que PERSONNE7.) et PERSONNE6.) ne sont pas associés majoritaires de la partie défenderesse, ils ne sont pas le seul et le vrai maître de la partie défenderesse avec laquelle ils se confondraient et ils ne sont donc pas, recevables, en tant qu'actionnaires, parties au procès.

Les attestations testimoniales de PERSONNE2.), de PERSONNE5.) de PERSONNE7.) et de PERSONNE6.), recevables, doivent partant être prises en considération.

Etant donné que les attestations testimoniales de la partie défenderesse ne se prononcent pas sur la question de savoir si les résultats du requérant dans sa dernière fonction ont été insuffisants et qu'elle a arrêté le projet de redynamisation de la Belgique, il y a lieu, avant tout autre progrès en cause, d'admettre sur ces points l'offre de preuve de la partie défenderesse qui est précise, pertinente en concluante, le requérant pouvant toujours faire valoir sa version des faits lors de la contre-enquête qui est de droit.

Il y a lieu de réserver la demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée.

III. Quant à la demande du requérant tendant à se voir autoriser à conserver le matériel de la partie défenderesse et quant à la demande reconventionnelle de la partie défenderesse

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à se voir autoriser à conserver son ordinateur portable professionnel de la marque Apple Macbook Pro M1 13" 2020 N° série FVFG819AQ05N, ainsi que son téléphone portable professionnel de la marque iPhone 12 Pro 128Go N° Série F17DHBJC0D8X.

La partie défenderesse s'oppose à cette demande et demande reconventionnellement à ce que le requérant lui restitue son ordinateur et son portable.

Elle fait valoir que sa demande reconventionnelle est fondée alors que le requérant, qui refuserait malgré mises en demeure des 8 juin et 1^{er} juillet 2022 de lui restituer le matériel en question, n'a jamais contesté que ce matériel lui appartient.

Elle fait en effet valoir que le salarié doit à la fin de la relation de travail restituer le matériel professionnel à son employeur qui serait le propriétaire légitime de ce matériel.

Elle fait ainsi valoir que si l'ordinateur et le portable ont constitué en tant qu'avantage en nature un élément de rémunération, le requérant ne peut pas les garder.

Elle fait encore valoir que l'ordinateur contient des données confidentielles de l'entreprise.

Elle fait finalement valoir que l'ordinateur contient un logiciel et un programme qui lui seraient propres.

La partie défenderesse demande partant à voir condamner le requérant à lui restituer son matériel sous peine d'une astreinte de 50.- €par outil et par jour de retard.

Le requérant conteste la demande en restitution du matériel sous peine d'astreinte alors que ce dernier serait obsolète.

La partie défenderesse fait finalement répliquer que le requérant peut dans ce cas bien lui restituer le matériel litigieux.

B. Quant aux motifs du jugement

Il est constant en cause que la partie défenderesse a pendant la relation de travail entre les parties au litige mis à la disposition du requérant un ordinateur portable professionnel de la marque Apple Macbook Pro M1 13" 2020 N° série FVFG819AQ05N, ainsi qu'un téléphone portable professionnel de la marque iPhone 12 Pro 128Go N° série F17DHBJC0D8X.

Le requérant ne conteste pas non plus qu'il a encore actuellement ce matériel en sa possession.

Etant donné que ce matériel appartient à la partie défenderesse qui ne l'a pendant la relation de travail mis à disposition du requérant qu'à titre d'avantage en nature, ce dernier doit le restituer à son ancien employeur.

Etant donné que le requérant a refusé de restituer le matériel litigieux à la partie défenderesse malgré deux mises en demeure de le faire, il y a lieu de le condamner à le remettre à son ancien employeur endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 50.- € par outil et par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 2.500.- €

IV. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- €

Les deux demandes en allocation d'une indemnité de procédure doivent être réservées en l'état actuel de la procédure.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

déclare d'ores et déjà fondée la première demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. tendant à voir condamner PERSONNE1.) à lui restituer son ordinateur portable professionnel de la marque Apple Macbook Pro M1 13" 2020 N° série FVFG819AQ05N, ainsi que son téléphone portable professionnel de la marque iPhone 12 Pro 128Go N° série F17DHBJC0D8X ;

partant d'ores et déjà **condamne** PERSONNE1.) à restituer ce matériel à la société anonyme SOCIETE1.) s.a. endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 50.- € par outil et par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 2.500.- €;

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause :

admet la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à apporter par l'audition des témoins :

- PERSONNE10.), chief financial officer, demeurant à L-ADRESSE3.),
- PERSONNE5.), chief customer officer, demeurant à B-ADRESSE4.),
- PERSONNE11.), conseiller économique, demeurant à L-ADRESSE5.),
- PERSONNE7.), juriste, demeurant à L-ADRESSE6.),

la preuve des faits suivants :

« Attendu qu'à partir de 2016, le conseil d'administration de SOCIETE1.) SA, sous l'impulsion du management de l'époque, avait décidé d'accélérer la croissance de la société de manière organique (acquisition de nouveaux clients par les moyens de la société), et inorganique, c'est-à-dire à travers un certain nombre d'acquisitions financées par les actionnaires de la société d'un côté, et à travers des emprunts bancaires significatifs de l'autre,

qu'ainsi, entre 2016 et 2018 la société a procédé à un total de 6 acquisitions de sociétés concurrentes ou complémentaires en Europe : deux en Belgique, deux en Allemagne, une en Autriche, et une au Luxembourg,

qu'à cette époque, la stratégie de la société était d'ajouter très rapidement un grand nombre de clients (médecins), repris des sociétés acquises, et de les migrer de leur ancien logiciel de gestion de calendrier vers celui de SOCIETE1.), en leur proposant des nouvelles fonctionnalités et des nouveaux services plus chers afin d'augmenter ainsi leur "panier moyen", c'est-à-dire augmenter le revenu généré par ces clients,

que de même, un effet de bord positif était attendu de ces acquisitions : qu'en devenant un des acteurs majeurs de la prise de rendez-vous médicale en Europe, la direction de la société au Luxembourg de l'époque estimait qu'il y aurait beaucoup plus de facilité à signer des contrats dans tous leurs marchés avec des nouveaux clients, notamment grâce au "rayonnement européen" et grâce au fait d'obtenir une image de marque beaucoup plus solide,

qu'afin de transformer ce potentiel commercial, les équipes commerciales ont par conséquent été agrandies,

que PERSONNE1.) était à l'époque "SOCIETE4.)" de l'équipe de vente au Luxembourg, qui comptait jusqu'à 5 personnes,

que le plan d'entreprise ("business plan") de SOCIETE1.) SA sur les années à venir reposait fortement sur ces hypothèses d'augmentation de revenu et de croissance du nombre de nouveaux contrats.

Attendu que malheureusement, il est devenu apparent dès la fin 2019 que les simulations et projections financières construites sur ces hypothèses de croissance, étaient tout à fait irréalistes,

que la clientèle acquise à travers les rachats des autres sociétés se montrait (et se montre toujours) très résistante au changement de produit, et très résistante à des augmentations de prix,

que de même, l'effet de "rayonnement européen" et "d'image de marque" n'ont absolument pas amélioré la capacité de vente de la société; que de plus, entre temps, un certain nombre de concurrents sont apparus sur les marchés de la société, ce qui ralentissait encore plus la vitesse de croissance envisagée,

qu'il en résultait une situation dans laquelle SOCIETE1.) SA avait vu beaucoup trop grand, et s'était engagée à délivrer des niveaux de performance financière inatteignables,

que de fait, sur cette base de mauvaise estimation de la capacité de remboursement des emprunts, la société s'était fortement surendettée.

Attendu que pour ces raisons, en 2020 déjà, la société SOCIETE1.) SA fût contrainte d'alléger très significativement ses charges financières en devant procéder au licenciement de quasiment 30% de ses effectifs, c'est à dire plus de 20 personnes réparties dans les différents pays d'activité,

que malheureusement, cette mesure ne suffisait pas encore à sauver la société,

que sur les dernières années, la société SOCIETE1.) SA a continué à enregistrer des pertes significatives :

<i>Année</i>	<i>Chiffre d'affaires</i>	<i>Résultat (perte)</i>
<i>2018</i>	<i>3,464,207 euros</i>	<i>(6,100,078) euros</i>
<i>2019</i>	<i>3,942,745 euros</i>	<i>(4,606,931) euros</i>
<i>2020</i>	<i>4,417,459 euros</i>	<i>(2,923,173) euros</i>
<i>2021</i>	<i>5,440,972 euros</i>	<i>(1,428,815) euros</i>

que s'il apparaît que les initiatives de réduction des coûts et de restructuration des opérations commencent à porter leurs fruits depuis 2020, ces effets ne sont malheureusement pas encore suffisants et SOCIETE1.) SA continue à enregistrer des pertes,

que de surcroît, les engagements bancaires qui avaient été pris pour financer les acquisitions des autres sociétés, prévoyaient que le remboursement de ces dettes ait lieu à partir de 2021,

que cependant déjà en 2020, sur base des projections de vente et de revenus, il était absolument certain que la société ne serait pas en mesure d'honorer les premières échéances de ces remboursements, de 450.000 € par trimestre, à partir de 2021,

que comme évoqué ci-dessus, le développement commercial de la société ne progressait de loin pas assez rapidement pour permettre à la société d'honorer ces remboursements par ses propres moyens.

*Attendu que le conseil d'administration de SOCIETE1.) SA a dès lors décidé, au 3e trimestre 2020, de procéder à une **restructuration significative de la société**, notamment à travers les points d'action suivants:*

- 1. **Le remplacement du management** de la société, notamment à travers le remplacement du CEO.*
- 2. **Le remplacement du conseil d'administration** de la société.*
- 3. **L'élaboration et la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie de société**, afin de réduire les coûts opérationnels. Spécifiquement, en visant à réduire de manière drastique le coût d'acquisition de nouveaux clients et en même temps d'en augmenter le volume,*

*que cette nouvelle stratégie prévoit **de ne plus se reposer sur une activité commerciale classique**, avec des vendeurs sur le terrain, mais de miser davantage sur l'acquisition de*

nouveaux clients à travers le marketing en ligne, nécessitant beaucoup moins de ressources humaines “délégué commercial/vendeur” dont le coût était devenu prohibitif face aux résultats financiers obtenus.

- 4. Un plan complexe de restructuration financière**, en collaboration avec les banques auprès desquelles SOCIETE1.) SA avait contracté les dettes, et avec les actionnaires de SOCIETE1.) SA qui devaient réinjecter un montant significatif de liquidités (plus de 3 millions d’euros en plusieurs tranches réparties dans le temps),

que cette injection de liquidités était une condition absolument nécessaire pour que SOCIETE1.) SA puisse honorer ses engagements bancaires à court terme, afin d’éviter la mise en faillite par celles-ci,

qu’une des conditions principales que les actionnaires mettaient à cette réinjection de liquidités était l’application et l’exécution stricte de la nouvelle stratégie expliquée au point (3) ci-dessus, afin de “stopper l’hémorragie d’argent causée par des processus de vente inefficaces”,

que ces quatre points constituaient d’ailleurs la condition sine qua non pour que d’un côté les actionnaires réinjectent des liquidités, et que de l’autre côté les banques acceptent de ne pas mettre SOCIETE1.) SA en défaut (ce qui aurait entraîné la faillite) par rapport aux obligations de remboursement des dettes,

que les banques avaient d’ailleurs clairement exprimé, dès le troisième trimestre 2020 lorsque SOCIETE1.) SA les avait rendues attentives à sa incapacité d’honorer son échéancier de remboursement, qu’elles ne croyaient plus dans le modèle et business plan présenté initialement, et qu’il fallait procéder à des changements très fondamentaux à tous les niveaux.

Attendu que la nécessité de changement stratégique, et d’optimisation continue des frais opérationnels de SOCIETE1.) SA, et notamment de basculer vers le nouveau modèle de “online marketing” au lieu de l’ancien modèle “vente classique”, avait une première fois été communiquée à PERSONNE1.) lors d’une réunion dans les locaux de SOCIETE1.) SA à ADRESSE7.), le 13 octobre 2020,

que SOCIETE1.) SA avait alors clairement exposé que la définition en vigueur à ce moment du rôle de “team leader” de PERSONNE1.) allait devoir fondamentalement évoluer, étant donné que la société devait poursuivre ses efforts d’optimisation des coûts et que l’organisation commerciale en place à ce moment provoquait l’effet inverse et était même une des origines principales de la situation très délicate de la société,

qu’en 2021, sous la contrainte de réduire ses coûts, SOCIETE1.) SA avait dû licencier deux employés à fonction commerciale au Luxembourg dans ce même cadre de restructuration, et qu’il y a eu deux départs volontaires dans l’entité en Belgique qui n’ont pas été remplacés,

que SOCIETE1.) SA a de même supprimé un poste de représentant commercial dans son entité en Allemagne,

que la nouvelle stratégie de la société, avec notamment l’obligation de réduire les coûts d’acquisition de clients, a d’ailleurs aussi été présentée à plusieurs reprises à l’ensemble

du personnel lors de diverses réunions et présentations dès le début de 2021, et dernièrement lors d'un "team event" le 23 et 24 septembre 2021,

qu'afin d'exécuter le nouveau modèle d'organisation commerciale faisant partie intégrante de la nouvelle stratégie, SOCIETE1.) SA a proposé l'évolution du rôle de "team leader" de PERSONNE1.) vers le rôle de "team leader SOCIETE2.) »,

qu'à cette fin, 3 ressources de l'équipe commerciale que PERSONNE1.) gérait jusqu'à présent étaient affectés à ces nouveaux rôles SOCIETE2.), et la mission de PERSONNE1.) était de les encadrer dans cette nouvelle mission,

que les 2 autres ressources de l'ancienne équipe de PERSONNE1.) continuaient à effectuer leur travail comme à l'habitude, mais en rapportant directement à la direction de la société,

*qu'à cet effet, en octobre 2020, SOCIETE1.) SA avait donné la responsabilité de gestion d'un "département SOCIETE2.) (Sales Development Representative)" à PERSONNE1.), visant à optimiser et rendre plus efficaces et plus ciblées, **donc plus rentables**, les activités de prospection commerciale,*

que cette activité SOCIETE2.), une approche de vente plus moderne qui vise à renforcer l'activité de prospection sortante, comme elle est d'ailleurs aussi appliquée par certains de nos concurrents (Doctolib), s'inscrivait mieux dans la nouvelle stratégie de génération de nouveaux revenus,

qu'en effet les mécanismes y sous-jacents sont plus industrialisés et plus faciles à mettre à l'échelle, ce qui aurait dû permettre d'atteindre un niveau de rentabilité plus élevé et ainsi contribuer au besoin de SOCIETE1.) SA de réduire les coûts d'acquisition de clients,

que l'objectif recherché était l'augmentation de l'efficacité à travers la spécialisation, en ayant une équipe SOCIETE2.) spécialisée dans les parties "identification de prospects" et "prospection", et une autre équipe spécialisée de type "account management" prenant en charge les autres étapes de la vente,

que ce système moderne se distingue ainsi de l'ancien modèle archaïque dans lequel chaque délégué commercial effectuait de A à Z toutes les étapes du processus de vente,

que suite à la volonté de PERSONNE1.) de vouloir occuper un poste à responsabilité et vouloir disposer d'une certaine latitude dans la prise de décision, SOCIETE1.) SA avait laissé beaucoup de libertés à PERSONNE1.) dans la mise en place et dans le suivi opérationnel de cette nouvelle approche de vente, tout en lui fournissant un appui constant à travers des appels et des réunions de suivi hebdomadaires avec des membres de la direction de SOCIETE1.) SA,

que malheureusement, dès les mois de mars 2021 SOCIETE1.) SA a observé que les résultats commerciaux obtenus à travers cette activité SOCIETE2.) étaient médiocres, et la direction de la société a dû en rendre des comptes au conseil d'administration,

que SOCIETE1.) SA en a fait part à PERSONNE1.), et exigé l'élaboration d'une stratégie améliorée et de faire des propositions afin d'atteindre des niveaux de performance acceptables,

qu'il a d'ailleurs confirmé ce besoin d'amélioration,

que cette tentative s'est finalement soldée par un échec, constaté en mai 2021 et acté jusqu'au niveau du conseil d'administration de la société, étant donné que le nombre de contrats (16 contrats pour une valeur totale de 1851 euros mensuels sur une période de 6 mois) qui résultait de l'activité de prospection était absolument insuffisant comparé au nombre de ressources allouées (3 personnes plus de PERSONNE1.)) et par rapport aux objectifs de la société,

que le rapport entre argent investi et retour financier était intenable, cet échec ayant d'ailleurs provoqué le licenciement d'une des deux employées citées ci-dessus qui était sous la gestion de PERSONNE1.) dans l'équipe SOCIETE2.).

Attendu que ce projet ayant dû être abandonné, mais toujours désireux de trouver des moyens permettant à SOCIETE1.) SA d'améliorer sa situation commerciale, SOCIETE1.) SA a proposé à PERSONNE1.) le 31 mai 2021 de redynamiser commercialement le territoire de la Belgique francophone,

que la société voit en effet dans le marché belge un fort potentiel pouvant contribuer à l'assainissement de la situation financière, et faisant donc partie de la nouvelle stratégie,

qu'en effet, même si la plupart des médecins deviennent clients à travers leur propre initiative, en remplissant les formulaires sur notre site web, SOCIETE1.) SA espérait qu'à travers des actions commerciales proactives, développées par les soins de PERSONNE1.), elle pourrait augmenter significativement le nombre de clients ajoutés mensuellement,

que cette mission, qui pouvait se faire entièrement à distance, c'est à dire sans nécessiter des longs déplacements en voiture, consistait surtout dans le développement des activités commerciales en Province du Luxembourg (Belgique), et dans les activités de prospection / outbound sur des segments ciblés (ex. maisons médicales),

qu'au vu de la taille de ce marché, SOCIETE1.) SA a communiqué à PERSONNE1.) des objectifs d'acquisition de nouveaux clients correspondants (15.000 euros pour le 3e trimestre 2021, et 22.000 euros pour le 4e trimestre 2021), et basés sur les résultats obtenus sur les périodes précédentes,

que SOCIETE1.) SA a aussi tenu compte de l'évolution du marché et de celle de la société (notamment son gros succès avec le projet BRUVAX, la plate-forme de vaccination pour la région Bruxelles-Capitale, qui a donné beaucoup de visibilité à SOCIETE1.)),

que PERSONNE1.) n'a pas contesté ces objectifs,

que malheureusement, là aussi, en observant et discutant plusieurs fois par mois la performance atteinte entre juin 2021 et décembre 2021, la conclusion en janvier 2022 était que les résultats étaient très largement insuffisants, avec seulement 7 contrats de type "business development" d'une valeur de quelques centaines d'euros (nouveaux clients obtenus à travers la prospection) signés durant cette période,

que financièrement, les résultats globaux obtenus au 3ième trimestre étaient à 84% des objectifs, ou encore une sous-performance de 16%,

qu'au 4ième trimestre, les résultats étaient à 71% des objectifs fixés, ou encore une sous-performance de 29%,

que lors de la réunion à laquelle SOCIETE1.) SA a convoquée PERSONNE1.) le 26 janvier 2022, il lui a été fait part du fait que les résultats obtenus n'étaient pas compatibles avec les efforts de restructuration, notamment financière, et il lui a été expliqué que la société devait malheureusement continuer ses efforts d'optimisation de coûts et ne pouvait plus continuer à financer les efforts de développement de la Belgique, au vu des résultats obtenus et au vu du manque de perspective réelle d'amélioration,

que le projet de redynamisation de la Belgique a donc été arrêté.

Attendu qu'il faut ajouter que la restructuration de la société entamée à la fin 2020 a progressé à un point que seulement deux ressources commerciales sont nécessaires pour assurer le suivi commercial et le traitement des commandes des clients au Luxembourg,

qu'il s'agit plutôt d'une activité de "prise de commande" (remplir un formulaire d'offre, et faire signer le contrat), étant donné que l'image de marque de SOCIETE1.) SA, et les efforts marketing fournis, font que la grande majorité (de l'ordre de 90%) des nouveaux clients au Luxembourg viennent à la société par leur propre initiative, sans que SOCIETE1.) SA ne doive activement les démarcher, rendant donc presque inutile le travail de prospection,

que la situation financière de la société ne permet pas de justifier un rôle additionnel de "team leader" pour un tel petit nombre d'effectifs et pour une telle activité très peu complexe,

que PERSONNE1.) avait expliqué qu'au vu de sa propre appréciation de son expérience et séniorité, il n'était "pas disposé à refaire du travail de délégué commercial", ce qui a empêché SOCIETE1.) SA de lui proposer un des seuls postes commerciaux encore restants dans la structure reformée,

qu'étant donné que PERSONNE1.) ne dispose pas de compétences, ni de diplômes nécessaires pour les autres départements de la société (informatique, comptabilité/finance, marketing) et étant donné qu'il ne maîtrise pas les langues nécessaires (au moins une parmi l'allemand, l'anglais, ou le néerlandais courant, en plus du français) pour travailler au service client, SOCIETE1.) SA n'a pas non plus pu proposer à PERSONNE1.) un poste dans un autre département de la société,

qu'au vu de la responsabilité de SOCIETE1.) SA de tout mettre en oeuvre afin d'exécuter le plan de restructuration imposé par les actionnaires et les banques et visant une mise en adéquation des moyens mis en oeuvre et des résultats obtenus, et après toutes les démarches expliquées ci-dessus, l'unique issue se présentant à ma mandante était malheureusement dès lors le licenciement de PERSONNE1.)»

dit que les parties devront se charger - le cas échéant - de la convocation d'un interprète;

réserve la contre-preuve;

fixe jour, heure et lieu pour:

l'enquête au lundi, 23 octobre 2023 à 9.15 heures pour faire entendre les témoins :

- PERSONNE10.), chief financial officer, demeurant à L-ADRESSE3.),
- PERSONNE5.), chief customer officer, demeurant à B-ADRESSE4.),

- PERSONNE11.), conseiller économique, demeurant à L-ADRESSE5.),
- PERSONNE7.), juriste, demeurant à L-ADRESSE6.),

dans la salle d'enquêtes JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg, Plateau du Saint-Esprit ;

fixe le délai dans lequel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au 13 octobre 2023;

commet la Présidente du tribunal pour procéder à cette mesure d'instruction ;

refixe l'affaire à l'audience publique du **mardi, 12 décembre 2023 à 15h00 heures, salle JP.1.19, premier étage, Plateau du Saint-Esprit**, pour continuation des débats,

réserve toutes les autres demandes, ainsi que les frais et les dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS