

Répertoire no 909/24
L-TRAV-441/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 12 MARS 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
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, demeurant à Luxembourg,

F A I T S :

Les faits et rétroactes de l'affaire sont à suffisance de droit retenus dans un jugement du 11 juillet 2023, répertoire n° 2122/23.

L'enquête a eu lieu en date du 23 octobre 2023 où deux témoins furent entendus.

L'affaire est réapparue à l'audience publique du 22 décembre 2023. Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 22 février 2024. A cette audience, Maître Brigitte POCHON comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Franca ALLEGRA se présenta pour la partie défenderesse.

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 :

Revu le jugement no 2122/23 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 11 juillet 2023.

Revu le résultat de l'enquête tenue en date du 23 octobre 2023.

I. Quant au licenciement

A. Quant au caractère abusif du licenciement : quant au caractère réel et sérieux du motif économique du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse soutient qu'elle a prouvé la réalité du motif économique du licenciement par ses comptes annuels consolidés au 31 décembre 2022, ainsi que par l'audition du témoin PERSONNE2.).

Elle fait en effet valoir que les difficultés financières de la société résultent de son bilan arrêté au 31 décembre 2022 qui ferait état d'une perte de 1.600.927,74 €

Elle fait ainsi valoir que les deux articles de journaux versés par le requérant au dossier afin de prouver que sa situation financière a été bonne ne sont pas pertinents alors que ce seraient ses documents comptables qui indiqueraient sa véritable situation.

Elle fait encore valoir à ce sujet qu'elle a dans ces articles fait de la publicité pour la société et qu'elle y a parlé de son avenir alors qu'elle aspirerait à avoir une société qui tourne bien.

Elle fait ainsi fait valoir qu'il est normal qu'elle n'ait pas parlé dans ces articles de ses problèmes pour rembourser ses prêts.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le chiffre d'affaires dont elle a fait état dans les articles en question n'est pas à confondre avec le résultat de la société.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte des éléments du dossier, et notamment de la requête même du requérant, que la fonction de ce dernier a évolué.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui aurait été engagé en tant que délégué commercial vendeur, a à partir de 2016 été team leader sales et qu'il a eu cinq personnes sous ses ordres.

Elle fait ensuite valoir que la société, qui se serait restructurée, est passée d'une stratégie de vente Outbound sur le terrain à une stratégie de vente Inbound afin de cibler les ventes.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a en sa qualité de team leader eu trois personnes sous ses ordres.

Elle donne dès lors à considérer que le nombre de personnes sous les ordres du requérant a diminué.

Elle fait cependant valoir que cette stratégie de vente a connu un échec alors que le requérant n'aurait en six mois effectué des ventes que pour environ 1.600.- €

Elle fait partant valoir que cette dernière stratégie a été arrêtée.

Elle fait ainsi valoir que la dernière mission attribuée au requérant a été celle de redynamiser le territoire francophone de la Belgique.

Elle fait en effet valoir qu'il s'agissait de booster ce marché qui ne serait pas allé bien.

Elle fait ainsi valoir qu'il s'est agi pour le requérant de mettre en place des actions de prospection dans le but d'augmenter la clientèle.

Elle fait ainsi valoir qu'il lui appartient seulement de prouver que les résultats du requérant ont été insuffisants et que le projet de redynamisation du territoire francophone de la Belgique a été arrêté, ce qu'elle aurait fait.

Elle fait ainsi valoir que les objectifs du requérant sont prouvés par les éléments du dossier et qu'ils résultent plus particulièrement de la requête même du requérant.

Elle fait en effet valoir que le requérant reconnaît dans sa requête qu'il lui a été demandé de réaliser 15.000.- € pour le troisième trimestre 2021 et 22.000.- € pour le quatrième trimestre 2021.

Elle fait ensuite valoir que ces objectifs résultent également des mails que PERSONNE3.) a en date des 31 mai et 6 octobre 2021 envoyés au requérant.

Elle fait ensuite valoir que le requérant reconnaît dans sa requête que les objectifs fixés n'ont pas été réalisés.

Elle fait ainsi valoir que le requérant reconnaît dans sa requête le pourcentage relatif à l'atteinte de ses objectifs, à savoir 84% pour le troisième trimestre 2021 et 71% pour le quatrième trimestre 2021.

Elle demande ainsi acte que le requérant, qui aurait prétendu dans sa requête ne pas avoir eu les moyens pour réaliser ces objectifs sur une période qui aurait été trop courte, a reconnu ces pourcentages.

Elle conteste ensuite à ce sujet que le requérant n'ait pas eu les moyens pour réaliser les objectifs en question.

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

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le requérant doit en application de l'article 1315 du code civil prouver ses affirmations, ce qu'il serait resté en défaut de faire.

Elle fait ensuite valoir que les chiffres que le requérant aurait reconnus dans sa requête ne sont contrairement à ses dires pas encourageants.

Elle fait ainsi valoir que les objectifs fixés doivent au moins être atteints.

Elle fait en effet valoir qu'elle a alloué un budget pour cette activité qui n'aurait pas été couvert.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'est pas rentrée dans ses frais.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'il résulte de la déposition du témoin PERSONNE2.) que les résultats du requérant ont été insuffisants.

En ce qui concerne ensuite les deux gros contrats dont aurait parlé ce témoin, la partie défenderesse fait valoir que ces contrats portent tous les deux sur la vaccination et qu'ils concernent les pharmacies.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte des éléments du dossier que ces deux contrats n'ont été que temporaires et provisoires.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que les objectifs donnés n'ont malgré la signature des ces deux gros contrats pas été atteints.

Elle fait ensuite valoir que le projet de la redynamisation du territoire de la Belgique a été arrêté.

Elle fait ainsi valoir que le témoin PERSONNE2.) a déposé que le poste du requérant a été supprimé au moment de son licenciement et que son ancien salarié n'a pas été remplacé par la suite.

Elle fait en effet valoir que les tâches simplifiées pouvaient être effectuées par ses vendeurs et qu'elle n'avait plus besoin d'un team leader auquel elle aurait dû payer un salaire conséquent.

Elle fait ensuite valoir que le marché de la redynamisation du territoire de la Belgique a été à plat.

Elle fait valoir à ce sujet que le marché belge a contrairement à la déposition du témoin PERSONNE2.) pas été stoppé, ce qui serait normal.

Elle fait valoir qui résulte de la nouvelle attestation testimoniale que PERSONNE2.) aurait rédigée après l'enquête que ce n'est que le projet de la redynamisation du territoire de la Belgique qui a été stoppé alors que les résultats atteints auraient été insuffisants.

Elle soutient en effet qu'il faut arrêter le projet six mois après s'il ne fonctionne pas.

Elle fait ainsi valoir que la décision d'arrêter ce projet lui appartient et qu'il s'agit là d'une décision à laquelle le requérant et le tribunal ne peuvent pas s'immiscer.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a donné deux chances au requérant de continuer à travailler pour la société, mais que ce dernier ne les a pas saisies.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle n'avait de toute façon pas l'obligation de réaffecter le requérant à un autre poste.

Elle fait ensuite valoir que ses vendeurs n'avaient plus besoin d'être encadrés, de sorte que le poste de team leader serait devenu improductif et superflu.

Elle fait ensuite valoir que si elle a à partir du mois de janvier 2022 engagé un délégué commercial, PERSONNE4.), ce dernier n'a pas remplacé le requérant.

Elle fait en effet valoir que PERSONNE4.) occupe le poste de « customer success manager » qui ne serait pas un poste de direction et d'encadrement, mais un poste inférieur, un poste de gestionnaire de clientèle.

Elle fait ainsi valoir que ce poste n'est pas un poste à responsabilité.

Elle fait encore valoir à ce sujet que ce poste n'aurait pas pu être occupé par le requérant qui ne parlerait que le français.

Elle donne ainsi à considérer que PERSONNE4.) parle cinq langues.

Elle conteste finalement avoir recruté un commercial depuis le départ du requérant.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que les annonces versées par le requérant vise la société SOCIETE1.) en Belgique qui constituerait une personnalité juridique distincte de la société luxembourgeoise.

Le requérant conteste que la partie défenderesse ait connu des difficultés économiques sérieuses au moment de son licenciement.

Il fait ainsi valoir que les coûts du « staff » de la société ont suivant le bilan de la partie défenderesse de 2022 augmenté de l'année 2021 à l'année 2022 de 2.406.688,11 € à 3.024.117,20 €

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a augmenté son capital, ses investissements et qu'elle a racheté des sociétés.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a continué à se développer.

Il fait en effet valoir que la perte de la société est due seulement aux investissements réalisés, mais pas parce qu'il y a un problème dans la société.

Il fait ensuite valoir que cela résulte aussi des articles de journaux qu'il a versés au dossier.

Il fait ainsi valoir qu'il résulte de ces articles que la partie défenderesse continue à investir dans une bonne société qui continuerait à bien fonctionner.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a indiqué dans les articles en question qu'elle avait progressé et qu'elle allait continuer sur sa lancée.

Il fait ensuite valoir que la Belgique est le premier marché que la partie défenderesse a développé et qu'il a été commercial sur la Belgique.

Il fait ensuite valoir que la formule du POC n'a pas fonctionné, mais qu'il a été un bon élément.

Il soutient ainsi qu'il a été un bon commercial et qu'il a été remercié pour son bon travail.

Il conteste ainsi qu'il ait mal travaillé.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse l'a licencié le 26 janvier 2022 et que parallèlement, elle a mis à sa place PERSONNE4.) qui aurait gagné plus que lui.

Il soutient en effet qu'il a été remplacé par son bras droit.

Il soutient ainsi que la partie défenderesse a fait un avenant au contrat de travail de PERSONNE4.) pour lui donner sa place.

Il soutient encore qu'il ne s'est pas entendu avec PERSONNE3.), le président du Conseil d'administration.

Il fait en effet valoir que PERSONNE3.) et lui n'ont pas eu la même vision des choses.

Il conteste ainsi que le motif de son licenciement soit économique et il soutient qu'il a été congédié pour des motifs personnels.

Il soutient ensuite qu'il parle bien l'anglais.

Il fait ensuite valoir que ses capacités linguistiques n'ont jamais été remises en cause par la partie défenderesse.

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'il ne devait en tout état de cause que développer le marché belge.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a embauché de nouveaux commerciaux.

Il fait ainsi valoir que le motif économique de son licenciement n'est pas sérieux.

Il fait ensuite valoir que les témoins proposés par la partie défenderesse ont refusé de venir à l'enquête.

Il fait ensuite valoir que le témoin PERSONNE2.), qui serait la comptable de la société, ne sait rien.

Il fait ainsi valoir que ce témoin n'a pas vu ce que l'équipe commerciale a fait et que son témoignage est partant très limite.

Il fait ensuite valoir que ce témoin ne peut pas dire qu'il a mal travaillé alors qu'il ne saurait pas ce qui s'est passé dans l'équipe commerciale.

Il fait ensuite valoir que l'attestation testimoniale que PERSONNE2.) a rédigé après l'enquête pour essayer d'expliquer sa déposition constitue un faux en écriture.

Il fait ensuite valoir qu'après le POC, le poste d'avant aurait dû lui être proposé, à savoir un poste de commercial.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse ne lui a pas proposé ce poste alors qu'il ne parlerait pas l'anglais, ce qu'il conteste.

La partie défenderesse fait répliquer que le prédit jugement du 11 juillet 2023 a déjà retenu les difficultés économiques de la société au moment du licenciement du requérant, de sorte qu'il n'y aurait plus lieu de statuer sur ce point.

Elle fait à titre superfétatoire valoir qu'elle a suivant son bilan arrêté au 31 décembre 2022 accusé une perte reportée de 1.600.927,74 € de sorte que son bilan n'aurait contrairement à l'affirmation du requérant pas été positif.

Elle fait ensuite valoir que l'augmentation du staff ne contredit pas la situation comptable déficitaire de la société.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a embauché un économiste, PERSONNE5.), pour l'aider à sortir de sa situation désastreuse.

Elle fait encore valoir qu'elle a pu embaucher par la suite pour se rendre compétitif.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle a eu le droit de rationaliser suivant son pouvoir de direction et de gestion de l'entreprise.

Elle conteste ensuite que PERSONNE4.) ait repris le poste du requérant.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE4.) est un simple gestionnaire de clientèle sans responsabilités et non pas délégué commercial, poste occupé par le requérant.

Elle conteste ensuite que PERSONNE4.) touche un salaire supérieur à celui touché par le requérant.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'il a été licencié pour un motif fallacieux.

Elle conteste ainsi toute mésentente entre PERSONNE3.) et le requérant.

Elle fait ensuite valoir que le requérant, qui n'aurait pas proposé de témoins pour la contre-enquête, n'a pas rapporté la contre-preuve des faits qu'elle aurait rapportés en preuve.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a renoncé à l'audition des autres témoins alors qu'elle voulait faire entendre ces derniers sur les difficultés économiques de la société, difficultés que le tribunal de ce siège aurait déjà retenues dans son prédit jugement du 11 juillet 2023.

Elle fait partant valoir que l'audition des témoins en question n'a plus été nécessaire.

Elle soutient ensuite que les annonces publicitaires de 2024 pour l'embauche de deux commerciaux ne concernent pas la société luxembourgeoise.

Elle fait ensuite valoir que le témoin PERSONNE2.) a lors de sa déposition fait une confusion entre projet et marché, raison pour laquelle il aurait encore rédigé par après une attestation testimoniale pour apporter des précisions.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le requérant n'a pas déposé plainte pénale pour cela.

Elle fait finalement valoir que le prédit jugement du 11 juillet 2023 a déjà retenu qu'elle n'avait pas l'obligation de réaffecter le requérant à un autre poste, bien qu'elle ait essayé de le faire.

Elle fait encore valoir qu'il n'a pas été possible de réaffecter le requérant à un autre poste alors qu'il ne parlerait pas l'anglais.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'il parle cette langue alors que son témoin PERSONNE6.) aurait bien témoigné que son ancien salarié ne la parlerait pas.

b) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège ayant déjà dans son jugement du 11 juillet 2023 retenu que la partie défenderesse a prouvé qu'elle s'est au moment du licenciement du requérant trouvée dans une situation financière difficile, il n'y a pas lieu de revenir sur ce point.

Comme l'a à juste titre fait plaider la partie défenderesse, le requérant n'a pas contesté dans sa requête les résultats qu'il a eus dans sa dernière fonction consistant à redynamiser le territoire de la Belgique.

Le requérant admet ainsi qu'il n'a atteint que 84% au troisième trimestre de l'année 2021 et 71% au quatrième trimestre de cette année.

La partie défenderesse a ainsi en sa qualité de chef d'entreprise ayant le pouvoir de direction de sa société pu décider d'arrêter le projet de redynamisation du territoire de la Belgique, ce qu'elle a fait suivant les nouveaux éléments du dossier.

Il résulte ainsi des déclarations du témoin PERSONNE2.), non contredites par le requérant, que la partie défenderesse a arrêté le projet de redynamisation du territoire de la Belgique, que le poste du requérant a été supprimé et que ce dernier n'a pas été remplacé par la suite.

PERSONNE2.) a encore suite à sa déposition du 23 octobre 2023 pu rédiger une attestation testimoniale afin de préciser la déclaration qu'elle a faite à l'enquête, attestation testimoniale qui ne constitue de ce fait pas un faux en écriture.

Le requérant est ensuite au vu des contestations de la partie défenderesse resté en défaut de prouver qu'il a été remplacé par PERSONNE4.).

Le requérant est ensuite resté en défaut de démontrer que la partie défenderesse a suite à son licenciement publié des annonces afin de recruter de nouveaux commerciaux.

Il ne résulte en effet pas des deux annonces versées par le requérant que c'est la société SOCIETE1.) qui a publié ces deux annonces pour un poste de commercial de l'équipe vente, respectivement pour un poste de commercial pour le marché de la Belgique.

Même à supposer que ce soit la partie défenderesse qui ait publié les deux annonces en question, ces annonces datent du 7 avril 2023, respectivement du 11 janvier 2024, de sorte qu'il ne saurait pas être reproché à la partie défenderesse d'avoir voulu engager de nouveaux commerciaux quelques années après le licenciement du requérant.

Le requérant est encore resté en défaut de démontrer le caractère fallacieux du motif économique de son licenciement.

Il est ainsi resté en défaut d'établir qu'il ne s'est pas entendu avec PERSONNE3.) et que le motif du licenciement est en réalité personnel.

Comme l'a déjà retenu le tribunal de ce siège dans son jugement du 11 juillet 2023, le requérant ne saurait finalement pas reprocher à la partie défenderesse de ne pas l'avoir affecté à un autre poste alors que l'employeur n'a pas l'obligation de le faire.

Il résulte des développements qui précèdent que le motif économique du licenciement est à la fois réel et sérieux, de sorte que le congédiement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 16 janvier 2022 doit être déclaré fondé.

Le requérant doit en conséquence être débouté de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

II. 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 demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

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

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 2.000.- €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

revu le jugement no 2122/23 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 11 juillet 2023 ;

revu le résultat de l'enquête tenue en date du 23 octobre 2023 ;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 16 janvier 2022 fondé ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 2.000.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) s.a. le montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

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