

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 139/22 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du quinze décembre deux mille vingt-deux.**

**Numéro CAL-2021-00061 du rôle**

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre,  
MAGISTRAT2.), conseiller,  
MAGISTRAT3.), conseiller,  
GREFFIER1.), greffier.

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier HUISSIER DE JUSTICE1.) de Luxembourg du 21 septembre 2020,

intimé sur appels incidents,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**1) la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) s.à r.l.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

appelante par incident,

intimée sur appel incident,

comparant par la société en commandite simple ORGANISATION2.) s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

**2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-ADRESSE4.),

intimé aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

appelant par incident,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître AVOCAT3.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

#### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 juin 2022.

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Senior Global Supply Account Manager* » par la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) SARL (ci-après ORGANISATION1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée, conclu en date du 1er juillet 2012, stipulant une ancienneté remontant au 1<sup>er</sup> mai 2004.

Par courrier recommandé daté du 20 mars 2018, il a été licencié avec un préavis de six mois, commençant le 1er avril 2018 et prenant fin le 30 septembre 2018.

Par courrier recommandé daté du 12 avril 2018, PERSONNE1.) a demandé à ORGANISATION1.) la communication des motifs de son licenciement.

Lesdits motifs lui ont été communiqués dans un courrier recommandé daté du 11 mai 2018, lequel est rédigé comme suit :

*« Dear Mr PERSONNE1.),*

*We refer to your registered letter dated 12 April 2018 (received by us on 13 April 2018), by which you request to be notified with the reasons of the termination of your employment contract.*

*Following your request, we hereinafter explain the reasons that have led to the termination of your employment contract.*

*These reasons are of a pure economic nature.*

*You were employed by ORGANISATION1.) as Senior Global Supply Account Manager and thus classified in the rank "F-band" since 1 July 2012. In that capacity, you were assigned to the Mobile Devices team within the Device Operations department and at the moment are taking care of the Sony, HTC and LG supplier accounts.*

*As you know, Mr PERSONNE2.) and Ms. Ildiko Mulley informed you on 20 March 2018 that, amongst others, the F-band role you occupied would be made redundant for the following reasons:*

*In FQ4 of 2017/2018, Mr PERSONNE2.) had to look at the size, spend and overall strategic relevance of all the supplier accounts in his remit and the business ORGANISATION1.) runs with these vendors across the Mobile Devices team. From a strategic viewpoint, especially senior employees dealing with tactical supplier accounts such as Sony, HTC or LG were in the scope of this examination to reduce costs, given that ORGANISATION1.) planned to work in a more cost effective and streamlined way in terms of supplier account management.*

*Therefore, we needed to readjust the banding of the Global Supplier Account Managers depending on the accounts they were managing (at global level) at that specific moment. In this context, a final organizational review has taken place in February and March this year in order to adjust the structure of the Mobile Devices team within the Device Operations department.*

*In the framework of this restructuring process, it was decided during the last budget rounds by Mr PERSONNE2.) to abolish two existing Principal Global Supplier Account Manager F-band positions in the Mobile Devices team*

*within the Device Operations department, including your position plus another one in The Mobile Devices team within Device Operations department, more specifically the role occupied by X. Both affected roles are managing one or multiple suppliers which have evolved to being less strategic/relevant for ORGANISATION1.). These supplier accounts will all be redistributed and rearranged across the teams and managed by more junior ORGANISATION3.) level employees, most probably by Mr PERSONNE3.) or Ms PERSONNE4.). Exact reallocation of supplier accounts is still to be confirmed. Therefore, your role has been put forward as one of the most appropriate roles to be abolished. For your reference the average salary for ORGANISATION3.) employees is 5,980.16£ gross per month, while your monthly gross salary is 10,735.92£. This therefore represents an obvious cost reduction to the company.*

*Under these circumstances, given that your role has been made redundant and does not exist anymore, ORGANISATION1.) voluntary offered you the following options:*

- 1. Apply for the following F-band position within the Commercial and Services Department. Principal Category Manager, Legal and Financial Services, with maintenance of your salary package. Also, within the ORGANISATION1.) Roaming Services company: Principal Inter Standard Roaming Manager, with maintenance of your salary package. It was made clear that given the circumstances of redeployment, your application(s) would be given preferential treatment.*
- 2. Move to a ORGANISATION3.) position within the Device Operations department: Global Supplier Account Manager, with maintenance of your base salary and ring fencing of your F band associated position benefits for a period of 12 months.*
- 3. The termination of your employment contract, if you would not be willing to choose option 1 or 2.*

*Unfortunately, even if we would have chosen the option to keep you on board, you have repeatedly declined to confirm your interest in any position suggested nor did you formally apply for another position within the ORGANISATION1.) group. Therefore, we had no other opportunity but to terminate your employment contract with notice, given that your initial position became redundant for the reasons outlined above.*

*Yours sincerely,*

*PERSONNE5.)*

*HR Business Partner. ».*

Par courrier du 13 juin 2018, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Luxembourg, en date du 8 octobre 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer ORGANISATION1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement du requérant et condamner à lui payer, de ce chef, une indemnité de 361.690,80 euros, pour réparation de son préjudice matériel ainsi qu'une indemnité de 100.000 euros, pour réparation de son préjudice moral, avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a encore demandé la condamnation de ORGANISATION1.) à lui payer des dommages et intérêts d'un montant de 100.000 euros, pour réparation du préjudice moral que lui auraient causé les actes de harcèlement moral de la défenderesse, avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a finalement réclamé une indemnité de procédure de 3.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après l'ETAT), a déclaré intervenir au litige et exercer le recours prévu par l'article L. 521-4 du Code de travail afin d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.).

L'ETAT a réclamé la condamnation de ORGANISATION1.), pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée, à lui régler la somme de 81.583,03 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

Selon PERSONNE1.), le licenciement intervenu en date du 20 mars 2018 serait abusif, principalement, en raison du défaut de précision des motifs invoqués dans la lettre du 11 mai 2018 et, subsidiairement, en raison de l'absence de caractère réel et sérieux des motifs invoqués, lesquels n'auraient constitué qu'un simple prétexte pour se débarrasser de lui.

Le véritable motif du congédiement serait totalement étranger aux raisons invoquées dans la lettre de motivation.

Le véritable motif du licenciement litigieux aurait pour origine les critiques réitérées exprimées par le requérant en relation avec le manque de respect des normes en vigueur par la défenderesse.

Le requérant aurait d'autre part été la victime d'un « acharnement inexplicable » de son employeur lequel aurait porté atteinte à sa dignité et à sa santé et justifierait l'allocation de dommages et intérêts d'un montant de 100.000 euros pour harcèlement moral.

ORGANISATION1.) a conclu au rejet de la demande et a sollicité, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle a soutenu avoir énoncé les motifs avec une précision suffisante pour permettre au requérant de comprendre les raisons de la restructuration entreprise et son impact sur la suppression de son poste de travail.

Le licenciement du requérant serait fondé sur un motif économique réel et sérieux, à savoir la suppression de son poste qui serait le résultat d'une restructuration fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, notion qui relèverait de l'appréciation de l'employeur.

ORGANISATION1.) a contesté formellement la version des faits du requérant concernant les motifs du licenciement ainsi que les montants indemnitaires réclamés dans leurs principes et dans leurs *quanta*.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs du licenciement, ORGANISATION1.) a versé une attestation testimoniale établie par un salarié dénommé PERSONNE2.), et, à titre subsidiaire, et pour autant que de besoin, elle a présenté une offre de preuve par témoin.

Par jugement rendu le 30 juillet 2020, sous le numéro 261/20, le tribunal a dit la demande recevable et partiellement fondée.

Il a déclaré le licenciement abusif et a condamné ORGANISATION1.) à payer à PERSONNE1.), pour réparation des préjudices en résultant, respectivement les montants de 34.988,25 euros, pour le préjudice matériel, et 10.000 euros, pour le préjudice moral, avec les intérêts légaux à compter du 8 octobre 2018 jusqu'à solde.

Le tribunal a encore déclaré fondée la demande de l'ETAT à hauteur du montant de 31.037,19 euros, outre les intérêts légaux, et a condamné ORGANISATION1.) en conséquence.

Il a, en revanche, déclaré non fondée la demande en réparation pour harcèlement moral.

Enfin, il a débouté les parties ORGANISATION4.) et ORGANISATION1.) de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, le tribunal a, en substance, estimé que le courrier du 11 mai 2018 ne contenait pas un énoncé suffisamment précis des motifs du licenciement, notamment en ce qu'il ne permettrait pas « *d'appréhender le contexte économique nécessitant de prendre une telle mesure* » de sorte que celui-ci était à qualifier d'abusif, avant de retenir une période de référence de 6 mois pour le calcul de l'indemnité revenant au requérant pour réparation de son préjudice matériel et de fixer, *ex aequo et bono*, son préjudice moral à 10.000 euros, « *du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié* ».

Concernant la demande en réparation pour harcèlement moral, il a considéré que le requérant restait en défaut de prouver les actes de harcèlement dont il prétendait être victime et un « *quelconque préjudice de ce chef* », et même de « *préciser en quoi aurait consisté le prétendu harcèlement moral* ».

Par exploit du 21 septembre 2020, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 11 septembre 2020.

L'appelant fait grief au jugement attaqué, en premier lieu, de lui avoir alloué des montants indemnitaires insuffisants pour réparation de ses préjudices matériel et moral.

Il soutient que les motifs du licenciement communiqués par l'intimée seraient imprécis, ainsi que les juges du premier degré l'auraient retenu à bon droit, et qu'ils n'auraient constitué qu'un prétexte pour se débarrasser de lui.

Le licenciement litigieux ne serait qu'une mesure de représailles de son ancien employeur qui n'aurait pas supporté le fait que l'appelant ait, à d'itératives reprises, « *soulevé des problèmes de conformité au droit fiscal, au droit des contrats et au droit de la concurrence, dont notamment des pratiques d'optimisation fiscale moralement douteuses* ».

L'appelant soutient qu'eu égard aux circonstances de l'espèce, et notamment à son âge, son ancienneté et son secteur d'activité, il y aurait lieu de fixer la période de référence à 36 mois et de lui allouer le montant de 280.107,77 euros, pour réparation de son préjudice matériel, et le montant de 100.000 euros, pour réparation de son préjudice moral, outre les intérêts légaux sur ces deux montants, par réformation du jugement dont appel.

PERSONNE1.) reproche, en second lieu, aux juges de première instance de l'avoir débouté de sa demande en réparation pour harcèlement moral.

Il estime avoir été victime d'un « *acharnement* » de la part de sa hiérarchie qui se serait employée à créer un « *environnement hostile, dégradant et humiliant* » et à le « *le démoraliser afin de le pousser à la démission* ».

Celle-ci aurait tout fait pour plonger l'appelant « *dans une situation de détresse morale* » et « *le pousser à partir volontairement de l'entreprise* ».

L'appelant réclame de ce chef une indemnité de 100.000 euros, outre les intérêts légaux, pour réparation du préjudice moral qui en serait résulté.

Au soutien de sa version des faits, l'appelant présente une offre de preuve par témoins.

L'ETAT interjette appel incident et demande la condamnation de ORGANISATION1.), pour autant qu'elle succombe à l'instance, à lui payer le montant de 56.114,19 euros, pour la période d'octobre 2018 à septembre 2019, et le montant de 48.599,04 euros, pour la période d'octobre 2019 à janvier 2021, soit au total le montant de 104.713,23 euros, outre les intérêts légaux, pour le remboursement des indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.).

ORGANISATION1.) conclut au rejet de l'appel.

Relevant appel incident, ORGANISATION1.) demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que les motifs du licenciement communiqués à PERSONNE1.) répondent à l'exigence légale de précision ; qu'ils sont à considérer comme réels et sérieux, qu'ils justifient le licenciement litigieux ; que les revendications pécuniaires de PERSONNE1.) sont infondées ; que ORGANISATION1.) est à décharger des condamnations prononcées à son encontre et que la demande formée par l'ETAT contre ORGANISATION1.) en remboursement des indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.), d'un montant de 31.037,19 euros, en principal, est infondée.

Pour le cas où la Cour déciderait néanmoins que le licenciement est abusif, ORGANISATION1.) lui demande de dire que la demande en réparation des préjudices matériel et moral n'est pas fondée.

Elle conclut à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a rejeté la demande en réparation pour harcèlement moral.

L'intimée fait exposer que l'appelant avait la charge de la « *gestion* » d'un certain nombre de fournisseurs en rapport avec l'activité de ORGANISATION1.), qu'au cours des dernières années, une baisse d'activité

avait été constatée « *sur les fournisseurs gérés par ce dernier* » et que le nombre de projets avait « *baissé de manière radicale* ».

Une réduction des coûts du personnel et une restructuration de l'équipe dont faisait partie l'appelant auraient alors été arrêtées.

La suppression du poste de l'appelant aurait été décidée en raison du coût élevé qu'aurait représenté sa rémunération, en comparaison avec la faible importance des fournisseurs qu'il gérait.

Selon l'intimée, plusieurs alternatives auraient été proposées à l'appelant (réaffectation dans un autre service, maintien du poste avec réduction du salaire au bout d'un an, proposition d'arrangement à l'amiable) que celui-ci aurait cependant écartées, à la différence de l'autre salarié concerné.

ORGANISATION1.) conteste formellement avoir entrepris quoi que ce soit afin d'inciter l'appelant à un départ volontaire.

Au contraire, les propositions alternatives susmentionnées témoigneraient de l'intention de l'intimée de maintenir l'appelant au sein de l'entreprise.

L'accusation de l'appelant selon laquelle l'intimée aurait voulu se débarrasser de lui ne serait qu'un pur produit de son imagination.

La lettre contenant l'énoncé des motifs répondrait à l'exigence légale de précision, puisqu'elle énoncerait, de manière circonstanciée, les raisons de la restructuration, les mesures de restructuration mises en œuvre et leur incidence sur le poste de l'appelant.

L'intimée fait encore valoir qu'une mesure de licenciement économique peut être décidée par l'employeur dans le souci de rentabiliser son activité, « *même en l'absence de réelles difficultés financières* ».

Elle souligne l'importance du pouvoir d'appréciation de l'employeur concernant l'opportunité d'un licenciement économique.

Dans un ordre subsidiaire, elle conteste les préjudices matériel et moral invoqués par l'appelant et demande à la Cour de tenir compte, à tout le moins, du rejet par ce dernier des propositions alternatives au licenciement et de l'absence de « *recherches d'emploi adéquates* » par rapport au « *domaine de compétence de l'appelant* ».

Concernant la demande de l'ETAT, ORGANISATION1.) soutient que l'appelant n'avait pas droit aux indemnités de chômage.

En effet, l'article L. 521-3 du Code du travail limiterait l'allocation des dites indemnités aux personnes ayant leur résidence principale au Luxembourg, alors que l'appelant aurait sa résidence principale en Allemagne

ORGANISATION1.) conclut enfin au rejet de l'offre de preuve adverse pour défaut de précision et de pertinence et pour être contraire à l'interdiction faite au juge par l'article 351 du Nouveau Code de procédure civile de pallier la carence des parties dans l'administration de la preuve.

### **Appréciation de la Cour**

L'article L. 124-11 (1) du Code du travail dispose que l'employeur est en droit de résilier le contrat de travail pour des motifs fondés « *sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* ».

L'expression « *nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » n'est pas à comprendre en ce sens que l'employeur ne serait en droit de recourir au licenciement que pour éviter une cessation de l'activité de son entreprise ou une détérioration grave de sa situation financière.

L'employeur n'est pas non plus tenu de fonder le licenciement sur un motif représentant pour lui une cause étrangère, imprévisible et insurmontable, ou présentant au moins l'une de ces trois caractéristiques.

L'employeur est libre d'organiser son entreprise et d'en déterminer les modalités de fonctionnement comme il l'entend. Aussi l'employeur peut-il réduire les coûts salariaux en supprimant des postes, non seulement lorsque la survie de l'entreprise en dépend, mais aussi lorsque cette réduction lui permet d'en augmenter la compétitivité ou la rentabilité.

Il n'est donc pas requis que le contexte économique auquel se réfère l'employeur ait rendu nécessaire le licenciement en cause, ainsi que l'ont retenu à tort les juges de première instance.

Il va de soi que cette liberté ne dispense pas l'employeur de motiver le licenciement avec la précision requise par la loi, l'article 124-5 (2) du Code du travail disposant que l'employeur saisi d'une demande du salarié tendant à la communication du ou des motifs de son licenciement, présentée dans les conditions prévues par la loi, est tenu « *d'énoncer avec précision par lettre recommandée (...) le ou les motifs du licenciement* ».

Cette exigence concernant les motifs du licenciement vise à mettre le salarié concerné en mesure d'en apprécier le bien-fondé et, le cas échéant, d'en établir

l'inexactitude en justice et, d'autre part, au juge saisi de contrôler l'identité entre les motifs invoqués dans le courrier susmentionné et les motifs dont l'employeur se prévaut dans le cadre de l'instance.

Le licenciement litigieux a été décidé pour des motifs économiques.

Le courrier du 11 mai 2018, se réfère expressément à des motifs économiques, plus précisément à l'objectif de réduction des coûts et d'amélioration de la rentabilité.

Il contient d'abord un rappel des fonctions de l'appelant, de son rang hiérarchique et de son niveau de rémunération, avant de préciser qu'au terme d'une investigation interne menée par le dénommé PERSONNE2.), supérieur hiérarchique de l'appelant, il se serait avéré que le secteur d'activité relevant des fonctions de l'appelant et notamment le chiffre d'affaires généré par certains fournisseurs de téléphonie mobile nommément désignés (SONY, HTC, LG) était en baisse constante depuis quelques années, ainsi que cela aurait été rapporté à l'appelant.

L'intimée ajoute qu'un salarié « *junior* » d'un niveau de rémunération inférieur, dit « ORGANISATION3.) », ayant droit à un salaire mensuel brut de 5.980,16 euros, pourrait tout aussi bien gérer ledit secteur d'activité qu'un employé du niveau de rémunération de l'appelant, soit le niveau « *F-band* », lequel donne droit à un salaire mensuel brut de 10.735,92 euros.

Dans ces conditions, la direction aurait décidé de confier le secteur d'activité en question à des salariés classés « ORGANISATION3.) ».

La lettre précise en outre l'identité des salariés concernés par les changements susmentionnés.

Au terme du courrier précité, l'intimée résume les solutions proposées à l'appelant comme alternatives à un licenciement et fait état de leur rejet par l'appelant, avant de l'informer de la résiliation du contrat de travail.

L'intimée y informe clairement l'appelant de la suppression de son poste.

L'énoncé des motifs résumés ci-dessus permet au salarié concerné de cerner le contexte économique à la base du licenciement, l'objectif économique poursuivi par son employeur, les mesures de restructuration prises ainsi que leur incidence sur son emploi et lui permet d'apprécier le bien-fondé des motifs invoqués et l'opportunité d'agir en justice afin d'en établir, le cas échéant, l'inexactitude.

Elle permet aussi au juge de contrôler l'identité entre les motifs invoqués dans le courrier et ceux dont se prévaut l'employeur dans le cadre de l'instance.

Contrairement à l'appréciation des juges du premier degré, la Cour retient dès lors que l'énoncé des motifs du licenciement contenu dans le courrier de l'employeur daté du 11 mai 2018 répond à l'exigence de précision édictée par la loi.

Ni la baisse, sur plusieurs années, des revenus provenant des clients gérés par PERSONNE1.) ni la différence de rémunération susmentionnée ni la suppression du poste de l'appelant ne font l'objet d'une contestation proprement dite et sont au demeurant étayées par l'attestation testimoniale PERSONNE2.) (cf. pièce n° 4 de la farde I de l'intimée), de sorte que les circonstances dont se prévaut l'intimée sont à considérer comme établies.

L'affirmation de l'appelant, selon laquelle les résultats globaux de ORGANISATION1.) n'auraient cessé de progresser ne contredit pas l'affirmation de l'intimée, selon laquelle le secteur d'activité géré par l'appelant, au moment de son licenciement, aurait été en baisse constante.

Par réformation du jugement dont appel, il y a partant lieu de dire que le licenciement litigieux était justifié et que la demande de l'appelant en indemnisation du licenciement prétendument abusif est infondée.

En conséquence, la demande de l'ETAT tendant au remboursement par ORGANISATION1.) des indemnités de chômage versées à l'appelant doit pareillement être rejetée, par réformation du jugement déféré.

L'appelant réclame, d'autre part, des dommages et intérêts pour réparation du harcèlement moral que lui aurait fait subir l'intimée.

Le harcèlement moral suppose la répétition d'agissements ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité, à la santé ou à la situation professionnelle du demandeur en réparation.

En l'occurrence, l'appelant reste en défaut de se prévaloir de pareils agissements, se limitant à reprocher à son ancien employeur, en des termes vagues et généraux, d'avoir tout fait pour se débarrasser de lui, prétendument en réaction à des signalements de situations illicites, au sujet desquelles l'appelant reste pareillement en défaut de donner un minimum de précisions.

Les courriels invoqués par l'appelant ne permettent nullement de conclure à la véracité du reproche de harcèlement.

L'offre de preuve par témoins présentée par l'appelant doit être écartée pour défaut de précision et de pertinence, celle-ci ne tendant pas à établir des faits précis qui constitueraient, soit un abus du droit de résilier le contrat de travail pour motif économique, soit un harcèlement moral de la part de l'intimée.

La Cour relève par ailleurs que si l'intimée avait réellement voulu se débarrasser de l'appelant, ainsi que celui-ci l'affirme de manière réitérée, elle n'aurait pas soumis à l'appelant deux propositions alternatives au licenciement qui lui auraient permis de rester au service de l'intimée, soit en se maintenant à son poste, mais avec une rémunération qui aurait baissé au terme d'un délai d'un an, soit en sollicitant son affectation dans un autre département, avec une rémunération inchangée.

C'est dès lors à bon droit que la juridiction du premier degré a déclaré non fondée la demande en paiement de dommages et intérêts y relative.

PERSONNE1.) demande la condamnation de ORGANISATION1.) à lui payer une indemnité de procédure de 4.000 euros, tandis que ORGANISATION1.) conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance, par réformation de la décision entreprise, et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT ne réclame pas d'indemnité de procédure.

Comme PERSONNE1.) succombe dans ses prétentions et devra supporter la charge des dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Faute pour ORGANISATION1.) de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure de procédure est infondée, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal non fondé et en déboute,

dit l'appel incident partiellement fondé,

réformant,

déclare justifié le licenciement pour motif économique de PERSONNE1.), suivant courrier recommandé du 20 mars 2018,

déboute PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes,

déclare l'appel incident non fondé en ce qu'il tend à l'allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance,

déboute PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) SARL de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances, avec distraction de ceux relatifs à l'instance d'appel au profit de PERSONNE DE JUSTICE1.), société en commandite simple, représentée par Me AVOCAT2.), sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre MAGISTRAT1.), en présence du greffier GREFFIER1.).