

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 702/24  
E-TRAV-174/20

## Audience publique du 18 mars 2024

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Virginie BROUNS, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Jade MADERT, en remplacement de Maître Céline DEFAY, avocats à Strassen.

### Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 2 octobre 2020, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 9 novembre 2020, date à laquelle l'affaire fut fixée au 22 février 2021.

Après dix remises à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 12 février 2024.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

### **le jugement**

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 2 octobre 2020, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 25.154,56 €
- Préjudice moral : 6.288,64 €

soit en tout 31.443,20 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 12 février 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 16.611,26 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclama de manière reconventionnelle la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

### **Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 29 octobre 2002, ayant pris effet le 4 novembre 2002, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « chauffeur international ».

Il explique que par courrier du 2 juillet 2020, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant un préavis de six mois courant du 15 juillet 2020 au 14 janvier 2021.

Suite à sa demande du 17 juillet 2020 tendant à obtenir la motivation dudit congédiement, le requérant explique avoir reçu de la part de son employeur un courrier du 10 août 2020 faisant état de motifs économiques ayant conduit à la suppression de son poste.

PERSONNE1.) considère son licenciement comme étant abusif :

- principalement pour avoir été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, le requérant s'étant trouvé en incapacité de travail dûment communiquée à l'employeur au moment du congédiement ;
- subsidiairement, pour avoir été opéré en violation des dispositions protectrices des articles L.415-10 et L.415-11 du Code du travail, le salarié ayant été candidat aux élections sociales du 6 août 2019 et ayant conservé ce statut au-delà de son licenciement du 2 juillet 2020 en raison d'un recours en réformation, sinon en annulation déposé le 22 octobre 2019 par un membre de la délégation sortante contre la décision du directeur de l'ITM du 7 octobre 2019 ayant rejeté son recours en contestation de la régularité des opérations électorales, ledit recours étant suspensif et ayant toujours été pendant au moment du licenciement ;
- plus subsidiairement, pour ne pas être basé sur des motifs précis, l'employeur ayant procédé à un amalgame des motifs et ayant omis de préciser les difficultés économiques existant au niveau du groupe dont il fait partie ;
- encore plus subsidiairement, pour ne pas être basé sur des motifs réels et sérieux, le motif invoqué ne servant que de prétexte pour permettre d'une part à l'employeur de délocaliser ses activités vers l'Europe de l'Est et, d'autre part, de se débarrasser des salariés - dont le requérant - avec lesquels il se trouve en litige au sujet d'un compte épargne-temps. Le requérant considère encore qu'en le licenciant dès le 2 juillet 2020 sur base d'une situation comptable arrêtée au 30 juin 2020, l'employeur a nécessairement agi de manière hâtive.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 16.611,26 € à titre de réparation de son préjudice matériel, le montant ainsi réclamé correspondant à la différence - pendant une période qu'il demande à voir fixer à huit mois - entre les salaires qu'il aurait touchés auprès de la société défenderesse en l'absence de licenciement, évalués sur base de la moyenne des salaires de l'année 2020, et les rémunérations qu'il explique avoir gagnés auprès de son nouvel employeur à partir du 8 mars 2021.

Il réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 6.288,64 €.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle conteste l'application des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié n'ayant pas établi les conditions afférentes de sorte qu'il n'était pas protégé au moment de la notification de son congédiement.

Elle conteste encore le moyen tiré de la protection des articles L.415-10 et L.415-11 du Code du travail, le requérant n'ayant nullement établi qu'il était candidat aux élections

sociales du 6 août 2019. L'employeur précise encore que le recours administratif invoqué a finalement fait l'objet d'un désistement, le salarié – à supposer même qu'il ait été candidat aux élections – n'ayant dès lors pas bénéficié de la protection invoquée au moment de son licenciement.

La société défenderesse considère ensuite que les motifs du licenciement ont été énoncés avec une précision suffisante.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte de la lettre de motivation que tant la société dans son ensemble que le service SOCIETE2.) auquel était affecté le salarié étaient déficitaires, l'employeur ayant fourni tant l'évolution des situations économiques respectives, que les différentes mesures décidées ainsi que leur impact sur la situation financière de la société et le poste de travail du requérant en particulier. En ce qui concerne la question du groupe de sociétés, elle estime que la seule indication de sa propre situation économique est suffisante pour permettre au salarié d'apprécier la nature et la portée exacte de son licenciement.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut finalement au caractère réel et sérieux des motifs invoqués, ceux-ci résultant à suffisance des éléments du dossier.

Sur base de ses comptes annuels ainsi que de deux attestations testimoniales versées au dossier, elle explique ainsi :

- que si son résultat global était positif en 2018, elle a subi des pertes de 266.858 € en 2019 et de 393.738 € au 30 juin 2020 ;
- que ces pertes s'expliquent notamment par les difficultés importantes rencontrées par l'activité SOCIETE2.), ledit service prenant recours à des camions spécifiques et les coûts afférents, tant en ce qui concerne les camions que les chauffeurs, étant devenus disproportionnés par rapport au chiffre d'affaires généré ;
- qu'ainsi, si le chiffre d'affaires dudit service s'élevait à respectivement 855.154 € en 2018 et 825.901 € en 2019 tout en donnant lieu à des pertes de respectivement 35.895 € et de 83.364 € pour l'intégralité de l'année concernée, le chiffre d'affaires arrêté au 30 juin 2020 n'a pas dépassé 230.367 € et a donné lieu à une perte de 91.656 € pour le seul premier semestre, le service SOCIETE2.) représentant ainsi 1,74% du chiffre d'affaires de la société mais 23,28% de sa perte ;
- que tant la baisse de l'activité commerciale en rapport avec le manque de clients et la baisse des commandes de 2018 à 2020 que les résultats négatifs ont forcé l'employeur de réagir, les coûts fixes des conducteurs représentant chaque année la moitié du chiffre d'affaires réalisé et les moyens mis en œuvre n'ayant pas permis d'évoluer vers une situation plus équilibrée ;
- qu'ainsi, l'employeur a décidé, sur base du critère de l'ancienneté de services des salariés, de licencier trois des sept conducteurs SOCIETE2.) ;
- qu'il s'est encore débarrassé de deux des six camions, lesdites mesures lui ayant permis de faire les économies plus amplement spécifiées dans la lettre de motivation ;

- que toutes ces mesures n'ayant toutefois pas été suffisantes, le fonctionnement du service SOCIETE2.) a dû être entièrement arrêté par la suite, les chauffeurs restants ayant été licenciés à leur tour ;
- que malgré la cessation de cette activité, le résultat de l'année 2020 s'est soldée par une perte de 1.120.239,04 €.

Considérant que ces motifs résultent à suffisance des éléments du dossier et que le requérant n'a pas établi leur caractère fallacieux, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut au débouté pur et simple des revendications adverses.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve reprenant le libellé de sa lettre de motivation.

A titre plus subsidiaire et à supposer que le licenciement soit déclaré abusif, la société défenderesse conteste le lien causal entre le licenciement et le préjudice allégué. Elle reproche plus particulièrement au salarié de ne pas avoir prouvé de recherche sérieuse d'un nouvel emploi. Elle estime encore que toute éventuelle période de référence est à cantonner à la période couverte par le préavis, ce dernier ayant été assorti d'une dispense de travail. En tout état de cause, elle s'oppose à la prise en compte d'une base de calcul correspondant à la moyenne des salaires de l'année 2020.

Pour ces mêmes motifs, elle conclut au débouté de la demande relative au préjudice moral.

### **Motifs de la décision :**

#### **Quant à la protection en cas de maladie :**

Le salarié considère son licenciement comme étant abusif pour avoir été notifié pendant son incapacité de travail dûment communiquée à l'employeur, partant en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail :

*« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.*

*L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.*

*(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.*

*(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail*

(...)

*La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».*

Il appartient au salarié qui entend se prévaloir de ces dispositions de prouver le respect des conditions y prévues.

Or, force est de constater qu'en l'espèce, le requérant n'a fourni aucune indication en ce qui concerne l'incapacité alléguée.

Il n'a pas indiqué la période pendant laquelle il aurait été malade, ni précisé les dates auxquelles il aurait informé son employeur ou soumis les documents justificatifs. Il n'a par ailleurs versé aucun certificat d'incapacité de travail.

PERSONNE1.) n'ayant dès lors pas justifié des conditions permettant de conclure à l'applicabilité des dispositions invoquées, son moyen tiré de la violation de l'article L.121-6 est à rejeter.

#### Quant à la protection en rapport avec les élections sociales :

Le requérant conclut encore au caractère abusif de son congédiement sur base des dispositions des articles L.415-10 et L.415-11 du Code du travail.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, l'article L.415-10 (2) dispose ce qui suit au sujet des délégués du personnel et du délégué à la sécurité et à la santé :

*« Les délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.*

*Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12.*

(...)

*Le délégué qui n'a pas exercé le recours prévu à l'alinéa 2 peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à partir de la date du licenciement.*

(...) ».

Aux termes de l'article L.415-11 du Code du travail, les dispositions de l'article L.415-10 sont applicables aux candidats aux fonctions de membres des délégations du personnel

dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois. En cas de contestation d'élections suivies de nouvelles élections, cette durée est prolongée jusqu'à la date des nouvelles élections.

Il s'ensuit que le candidat aux élections sociales licencié par l'employeur pendant la période de protection peut, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 23 juillet 2015, choisir entre deux options à savoir, soit demander au président du tribunal du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou sa réintégration conformément à l'article L.415-10 (2), alinéa 2 du Code du travail, soit demander au tribunal du travail de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement et réclamer des dommages et intérêts, conformément à l'alinéa 4 de l'article précité.

Conformément aux règles générales en matière de preuve, il appartient au requérant, qui invoque la protection découlant des prédites dispositions, de prouver, au vu des contestations de l'employeur, qu'il disposait bien de la qualité de candidat aux élections sociales dont il se prévaut.

Or, PERSONNE1.) n'a versé aucune pièce à cet égard.

C'est dès lors à tort qu'il invoque les dispositions des articles L.415-10 et L.415-11 du Code du travail, l'argumentation respective des parties en rapport avec le recours déposé dans le cadre desdites élections étant dès lors à écarter pour défaut de pertinence.

#### Quant à la précision des motifs du licenciement :

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte afin de permettre tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

Dans l'hypothèse d'un licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service au sens de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, la loi n'exige pas l'existence de difficultés économiques pour justifier le licenciement, mais prend en considération les seules nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Il s'ensuit qu'afin de permettre au salarié d'apprécier le caractère légitime ou non du motif invoqué et d'éviter ainsi tout abus de la part de l'employeur, ce dernier est tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation voire de la suppression de postes ou d'emplois et de préciser les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié concerné (en ce sens : Cour d'appel, 12 février 2009, n° 33364 du rôle).

En l'espèce, la lettre de motivation indique avec toute la précision requise tant l'évolution de la situation économique de 2018 à 2020 de la société défenderesse que celle du service particulier auquel était affecté le requérant.

L'employeur a encore indiqué l'origine des difficultés financières ainsi que les moyens par lesquels il a essayé de les contrer.

Il a finalement précisé les mesures, notamment de restructuration, mises en œuvre ainsi que leur incidence sur le poste de travail du requérant.

C'est à tort que PERSONNE1.) reproche à la société défenderesse de ne pas avoir indiqué la situation économique du groupe de sociétés – groupe qu'il n'a d'ailleurs pas autrement identifié et dont il n'a pas prouvé l'existence - l'analyse de la situation économique devant se faire au niveau de l'entité juridique qui emploie le salarié et non pas au niveau du groupe (cf. Cour d'appel, 22 mars 2012, n<sup>os</sup> 36225 et 37060 du rôle ; Cour d'appel, 17 octobre 2013, n<sup>o</sup> 38968 du rôle ; Cour d'appel, 27 octobre 2011, n<sup>o</sup> 35913 du rôle ; Cour d'appel, 22 mars 2012, n<sup>o</sup> 36037 du rôle).

La société employeuse ayant indiqué tant la nature et la portée des motifs que les raisons et l'étendue de la mesure de restructuration, le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter.

#### Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

Les motifs invoqués à l'appui du licenciement étant de nature économique, il convient de rappeler que tout employeur peut, en vertu de son pouvoir de direction, organiser son entreprise de manière unilatérale et discrétionnaire.

Le chef d'entreprise étant seul responsable des risques assumés, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction de la société, c'est-à-dire du pouvoir de créer, de modifier ou de fermer l'entreprise.

Les pouvoirs économiques ainsi reconnus à l'employeur l'autorisent à adopter des mesures d'ordre intérieur que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise.

Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne, de sa réorganisation et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut, à tout moment, changer à son gré.

Le juge ne saurait à aucun moment se substituer à lui dans l'appréciation des mesures prises, quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi. L'employeur peut donc licencier un salarié pour des motifs fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, qu'ils soient de nature économiques, techniques ou d'organisation et même s'ils impliquent des changements sur le plan de l'emploi.

Le terme de « nécessités du fonctionnement de l'entreprise » n'est pas à comprendre en ce sens qu'il ne vise que des mesures prises pour éviter le déclin de la société mais il inclut également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier une réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures



et que la survie de l'entreprise soit en cause (cf. Cour d'appel, 30 mars 2017, n°43303 du rôle).

Ainsi, l'employeur est en droit d'agir sur les coûts salariaux non seulement lorsque la survie économique de l'entreprise en dépend, mais également lorsque cette réduction lui permet d'augmenter la rentabilité économique de l'entreprise (cf. Cour d'appel, 17 juillet 2015, n°39337 du rôle).

Le chef d'entreprise étant le maître de l'organisation de son entreprise, il bénéficie en outre du pouvoir discrétionnaire de congédier un employé plutôt qu'un autre et de ne pas l'affecter à un autre service.

Il n'existe pas non plus d'obligation dans le chef de l'employeur qu'il devrait prendre des mesures de réduction des autres coûts avant de réduire les coûts salariaux (cf. Cour d'appel, 17 juillet 2015, op.cit.).

L'employeur est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder à des licenciements fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que le congédiement a été exercé avec une légèreté blâmable ou qu'elle a été victime d'un abus de droit, c'est-à-dire que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et que le motif économique n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Dans cette dernière hypothèse, le congédiement est sans lien avec la restructuration alléguée, de sorte que la motivation donnée à ce congédiement par l'employeur ne correspond pas à la réalité et que le licenciement est abusif.

Il y a finalement lieu de rappeler que si la charge de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur conformément aux dispositions de l'article L.124-11 (3) du Code du travail, celle du caractère fallacieux du motif appartient en revanche au salarié.

En l'espèce, il résulte des comptes annuels de la société défenderesse ainsi que du tableau des coûts de l'activité SOCIETE2.) que si l'employeur a fait un bénéfice global de 875.578 € en 2018, l'activité SOCIETE2.) à laquelle se trouvait affecté le requérant était d'ores et déjà déficitaire avec un résultat négatif de 35.895 €.

Au courant de l'exercice comptable 2019 et malgré un chiffre d'affaires global en légère progression, le résultat global de l'entreprise est devenu négatif avec une perte de 266.857 €, dont 82.364 € pour le seul service SOCIETE2.) (soit presque un tiers de la perte totale, le chiffre d'affaires dudit service ne représentant toutefois que 824.839 € sur un chiffre d'affaires global de 31.785.265 €).

Il résulte encore des comptes de résultat arrêtés au 30 juin 2020 ainsi que du tableau des coûts de l'activité SOCIETE2.) que suite à la baisse de son chiffre d'affaires à partir du début de l'année 2020 (soit un chiffre d'affaires global de 13.244.393,07 € au 30 juin 2020 et un chiffre d'affaires du service SOCIETE2.) de seulement 228.658 €), la perte pour le seul premier semestre de l'année 2020 s'est élevée à 393.738 € au niveau de l'entreprise, dont 91.656 € (soit 23,28%) pour le seul service SOCIETE2.).

Le tribunal en déduit que si au courant de l'année 2018, les chiffres de l'entreprise permettaient encore de compenser la perte découlant de son service SOCIETE2.), les pertes dudit service ont plus que doublés au courant de l'année 2019 et se sont encore aggravés en 2020 en se rajoutant aux résultats négatifs subis au niveau de l'entreprise.

Il résulte encore des documents comptables versés en cause que le service auquel était affecté le salarié n'était plus rentable, les divers coûts énumérés dans les tableaux d'activité (coûts fixes conducteurs, coûts fixes et variables véhicules) dépassant le chiffre d'affaires réalisé depuis l'année 2018 et expliquant ainsi les pertes subies.

Il résulte en outre de l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.), responsable administratif et contrôleur de gestion, que ces pertes sont dues à la corrélation d'une concurrence accrue au fil des années des flottes « à faible coût » venues principalement de l'Europe de l'Est et à la baisse constante des commandes SOCIETE2.) pour lesquelles l'employeur avait pourtant investi sur du matériel spécifique.

Cette baisse des commandes se trouve à son tour confirmée par le tableau des commandes SOCIETE2.) annexées à l'attestation PERSONNE2.) et qui reprennent les chiffres annoncés par l'employeur dans sa lettre de motivation, soit 359 commandes pour l'année 2018, 223 commandes pour l'année 2019 et seulement 11 commandes pour le premier semestre de l'année 2020.

Il résulte finalement des comptes de l'année 2021 que l'activité SOCIETE2.), seule activité en camion propres de l'employeur, a été intégralement abandonnée et que tous les salariés se sont vu licenciés.

Dans la mesure où la situation financière de la société employeuse était dès lors déficitaire depuis au moins 2019 - voire même depuis 2018 en ce qui concerne le service auquel était affecté le requérant - l'employeur ne saurait se voir reprocher d'avoir agi de manière hâtive après avoir constaté à l'expiration du premier semestre de l'année 2020 que ses chiffres, ainsi que ceux du service SOCIETE2.) dont les commandes se trouvaient au point mort, continuaient à chuter.

Au vu de cette situation économique, confirmée par les documents comptables versés par l'employeur, et en l'absence de tout espoir de reprise confirmée par la dégradation de la situation ayant par la suite donné lieu à l'arrêt total de l'activité SOCIETE2.), la société défenderesse était en droit d'opérer les mesures de réorganisation qu'elle estimait opportunes.

La suppression du poste du requérant n'ayant pas été contestée en tant que telle, le licenciement de PERSONNE1.) - qui n'a pas prouvé avoir été victime d'un abus de droit et dont les explications concernant les prétendus projets de délocalisation de l'employeur et sa volonté de se débarrasser de lui en raison d'un litige de droit du travail sont restées au stade de pure allégation - est à déclarer fondé et justifié.

L'offre de preuve formulée par l'employeur à titre subsidiaire est dès lors à écarter comme étant surabondante.

Le licenciement n'étant pas abusif, le requérant est à débouter de ses demandes en rapport avec les préjudices qu'il affirme avoir subis de ce chef.

### Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

La société défenderesse ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

### **Par ces motifs**

**Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,  
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,  
statuant contradictoirement et en premier ressort ;**

**reçoit** la requête en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

**donne** acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle ;

**déclare** le licenciement du 2 juillet 2020 fondé et justifié ;

**dit** les demandes de PERSONNE1.) relatives aux dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral non fondées ;

en déboute ;

**dit** sa demande relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

**dit** la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 500 € ;

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. une indemnité de procédure de 500 € ;

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

*Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :*

*Frank NEU, juge de paix, président,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,*

*André GILBERTZ, assesseur-salarié,  
Dominique SCHEID, greffière,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix,  
président,*

*et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*