

## **Audience publique du 21 janvier 2019**

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:

**A.**, demeurant à L-(...), (...),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Benoît MARECHAL, avocat à Luxembourg,

et :

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

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Christophe DOMINGOS, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à Luxembourg,

en présence de :

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Lynn FRANK, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - comparant par Maître Célia LIMPACH, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à Luxembourg.

---

**F a i t s :**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 19 janvier 2018, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience du 12 février 2018, date à laquelle l'affaire fut refixée au 16 avril 2018.

Suite à deux refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 17 décembre 2018.

A cette 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,

### **l e j u g e m e n t**

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 19 janvier 2018, **A.)** demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme **SOC.1.)**, ainsi que celle de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins d'y entendre condamner la société défenderesse à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 2.500.000,00 €
- Préjudice moral : 100.000,00 €

soit en tout **2.600.000 €** avec les intérêts légaux à partir du 19 juin 2017, date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore le montant de 6.376,32 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement.

Le requérant réclama finalement 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 17 décembre 2018, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, **A.)** déclara maintenir sa demande relative au préjudice matériel à 2.500.000 €, tout en réclamant à titre subsidiaire un montant de 56.783,68 €. Il précisa par ailleurs que sa demande relative à l'irrégularité formelle devait s'entendre comme étant subsidiaire par rapport à celles découlant du caractère abusif de son licenciement. Par courrier entré au greffe le 18 décembre 2018, il déclara finalement réduire sa demande relative au préjudice matériel formulée à titre principal au montant de 2.475.000 €.

A cette même audience, la société anonyme **SOC.1.)** réclama une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara pour sa part exercer un recours sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail et sollicita la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 57.990,08 € du chef des indemnités de chômage versées au requérant pendant la période de juin 2017 à juin 2018.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives.

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

A l'appui de sa demande, **A.)** expose que suivant contrat de travail du 7 décembre 2012, modifié par avenant du 14 décembre 2012, il est entré aux services de la société défenderesse à partir du 1<sup>er</sup> avril 2013 en qualité de « Business IT Officer ».

Il explique que par courrier du 27 mars 2017, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant un préavis de deux mois du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mai 2017, assorti d'une dispense de travail à partir du 8 mai 2017.

Suite à sa demande des motifs du 24 avril 2017, il explique avoir reçu de la part de son employeur un courrier du 24 mai 2017 faisant allusion dans les termes suivants à une réorganisation interne de la société :

*“Dear Mr. A.),*

*Reference is being made to your lawyer's letter dated 24 April 2017 which we received on 26 April 2017 and by which you claim to receive the grounds of your dismissal dated 27 March 2017.*

*You have been employed by our company as of 1<sup>st</sup> April 2013 in the function of Business IT Officer.*

Your former superior, Mr **B.**), Head of Business IT at that time, was of the opinion that you would need additional training in order to perform this position correctly but that you had project management skills with respect to regulatory and compliance matters.

At the same time, the company wanted to strengthen the project management activity in the framework of the Department Markets Services — Operations Development with the aim to manage the day-to-day project management activity of the company's operational teams.

Therefore, with effect as of 1<sup>st</sup> March 2014 and with your approval, you were transferred to the Department Markets Services — Operations Development as Project Manager and assistant to Mr **C.**), Head of Operations Development.

In this position, it was your role to act as Project Manager for cross-functional projects with a focus on regulatory projects (e.g. implementation of new European rules such as REMIT, EMIR, etc.), to participate in the overall alignment of project management culture within the group of companies to which our company belongs (hereafter the "Group") and to formalise new processes to guarantee project management quality and alignment with the overall business model.

In 2016, as a project manager in the Department Markets Services — Operations Development, besides other projects like the project to improve technical risk management for the Renewables Department, you particularly assisted with the elaboration of the **PRO.1.)** project i.e. the implementation of a company philosophy and company rules for project management ("**PRO.1.)**") officially launched on 7 June 2016. The goal of the project was to define and deploy a pragmatic and harmonised project management governance and methodology to clarify working methods, improve efficiency through a better organisation and enhance collaboration of the relevant business teams.

The **PRO.1.)** project has been implemented under the lead of **SOC.2.)** S.à r.l, an external consultant specialized in the implementation of new project management solutions that had been charged to help the Group to find a new and unique project management concept and to train the employees on it. As Project Manager, you participated in various working groups with the aim to work with the consultant from inside the Group.

The **PRO.1.)** project has been successfully terminated with the training of the relevant employees during the first months of 2017 and the Executive Committee of **SOC.3.)** Group has validated its implementation on 10 February 2017 and announced its official start on 1 March 2017.

As you know, one of the changes implemented by the new **PRO.1.)** method was to retransfer the ownership of each project to the concerned operational team in order to improve efficiency through an organisation closer to the concerned team and therefore through an increase of the commitment of the relevant team with respect to the new project. In fact, with the previous organisation where the project management activity was managed by the Department Markets Services — Operations Development, the team concerned by a new project related to its activity was not committed and the operational input which is crucial for the successful implementation of a new project was not always ensured. Under the new **PRO.1.)** method, each team

*has to implement its own projects, respecting the overall guidelines, and is therefore more committed. Also, the decision makers are closer to the project managers, which also speeds up the implementation process of a new project.*

*With the project management being transferred to the operational teams as of 1 March 2017, operational project management will no longer be completed at the level of the Department Markets Services — Operations Development you have been affected to and therefore, your department does no longer need a Project Manager.*

*In view of such reorganisation of the Department Markets Services — Operations Development and the inevitable elimination of your position of Project Manager, in December 2016 and with the aim to avoid your dismissal, we put you in contact with Mr D.), Head of Department Group Organisation and Process Excellence within the Group holding company SOC.3.) S.A. in Luxembourg who requested for the opening of a new position of Project Manager in his department.*

*After discussions between you and Mr D.), the latter sent you a job description for the position of Project Manager he wished to open.*

*According to such job description, the main functions of this position of SOC.3.) Project Manager would have been the following:*

- Act as a Project Manager for cross-functional projects (SOC.3.)/(SOC.1.)/(SOC.4.),*
- Coordinate or coach on demand various projects through the Group,*
- Support the Head of Organization & Process Excellence in various projects/initiatives or organisational support,*
- Maintain, update and communicate Project Management Standards/Guidelines/Templates,*
- Support the Head of Organization & Process Excellence in project management trainings,*
- Participate to the development of organisational methods and standards.*

*It was the opinion of Mr E.), CEO of SOC.1.) S.A., Mr C.), Head of Operations Development, Mr D.), Head of Department Group Organisation and Process Excellence and Mr F.), HR Business Partner, that such a new position would correspond to your professional experience of Project Manager with a focus on regulatory matters. Indeed, given your university background, your English skills and your professional experience gained within our Group in particular with regulatory projects (EMIR, REMIT etc.), Mr D.) would have placed you on a current project regarding the implementation of a new European energy package which would have implied the understanding of several hundred pages of European regulation documents in English and the implementation within a team of special project managers, lawyers and other colleagues, of the new rules on various levels of SOC.3.) group.*

*Whereas, during the first exchanges with Mr D.) in December 2016 and January 2017, you seemed to be favourable to the opportunity to work for SOC.3.) S.A. in the same premises than your current position and as a regulatory and compliance oriented Project Manager, during a formal meeting held on 10 February 2017 between Mr F.), HR Business Partner, Mr D.) and yourself, you refused to take over the proposed position of Project Manager.*

*You came to the meeting with a letter prepared beforehand by which you stated that you would agree to join the team of Mr D.) but not as Project Manager but as Organisational and Process Excellence Senior Manager, a position which was not open in Mr D.)'s department. In order to support your request for the opening of another position in Mr D.)'s department, you had modified the job description you had been sent to by Mr D.) by changing the title of the position and the job description towards much more responsibility and autonomy, in particular with respect to management of stakeholders, coaching, identification of new project opportunities and added the development of structures and frameworks for new projects (unnecessary since we just implemented the **PRO.1.)** model) whereas you deleted the preparation and conduct of trainings with respect to project management.*

*The reason you gave, in your letter, for the refusal of the position as Project Manager was that the job description of Project Manager was not "matching the added value [you] will be bringing to the department (...)" and you requested a job description (and therefore another position) offering you "the chance to evolve in the organization according to [your] performance".*

*The position you requested was not open and Mr D.) never wished to open such a position (which would, in any event, have had to be approved by the Executive Committee of **SOC.3.)** S.A.).*

*Following the elimination of your role, and since you refused the position of Project Manager within the team of Mr D.) and no other position which would suit your expectations and correspond to your experience and competences was open in our Group, we did not have another choice than to dismiss you.*

*A copy of this letter is also sent to your lawyer, Me (...).*

*Yours sincerely. »*

Le requérant explique avoir contesté contre ce licenciement par courrier du 19 juin 2017, les motifs invoqués par l'employeur n'ayant pas été indiqués de manière suffisamment précise.

**A.)** conteste encore la matérialité et le caractère réel et sérieux desdits motifs.

Ainsi, il conteste qu'il y ait eu une réorganisation au sein de son département, l'employeur n'ayant jamais ni annoncé, ni préparé une telle restructuration et ne l'ayant portée à sa connaissance que dans le cadre de la communication des motifs.

Le requérant fait encore valoir que la gestion des projets n'a jamais été assurée par le département « Market Services - Operations Development », les projets ayant été gérés par les équipes opérationnelles « Business Units » elles-mêmes dès avant la mise en œuvre du projet **PRO.1.)**.

Il conteste finalement que le projet **PRO.1.)** ait été implémenté dès mars 2017, la phase d'implémentation s'étant au contraire poursuivie au courant de l'année 2018.

Le requérant estime dès lors que les motifs invoqués ne sont pas réels, l'employeur ayant procédé à une véritable mise en scène afin de se débarrasser de lui suite à des critiques qu'il avait osé formuler par rapport à la politique de ressources humaines du groupe ainsi que par rapport à certaines irrégularités constatées dans le cadre d'un projet dénommée « Forward Curve ».

A l'appui de son argumentation, il verse un certain nombre de pièces. A titre subsidiaire, il formule l'offre de preuve suivante :

*« Que la prétendue réorganisation avancée par l'employeur pour justifier le licenciement du requérant n'a jamais été réalisée ; aucune information ou communication interne n'a eu lieu à ce sujet ;*

*Que le projet **PRO.1.)** n'a pas été implémenté avec succès en mars 2017, mais est au contraire toujours en cours ;*

*Contrairement aux allégations de l'employeur, le requérant n'a pas été mis en relation avec Monsieur **D.)**, mais est entré en contact avec ce dernier de sa propre initiative. Le requérant a lui-même entrepris des efforts pour changer de département au sein de l'entreprise de son employeur. D'ailleurs, l'employeur n'a pas proposé de poste comparable au requérant qui n'était pas non plus informé qu'à défaut pour lui d'accepter un éventuel poste au sein de l'équipe de Monsieur **D.)**, il risquait un licenciement.*

*Monsieur **G.)**, Head of Energy Management and Trading au sein de l'entreprise de l'employeur, a clairement affirmé lors du licenciement de Monsieur **H.)** que le requérant devait être licencié.*

*Le requérant a fait l'objet d'un harcèlement par ses supérieurs hiérarchiques qui lui ont indiqué à plusieurs reprises qu'il était trop qualifié et devait changer d'employeur. Monsieur **C.)** suivait le requérant pendant ses pauses et lui reprochait qu'il prenait trop de pauses, en le menaçant de l'évaluer négativement, alors même que le requérant avait atteint ses objectifs. »*

Considérant son licenciement comme étant abusif, **A.)** réclame la réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi et qu'il demande à voir évaluer principalement à 2.475.000 € (correspondant à ce qu'il estime avoir pu gagner s'il avait travaillé en tant que consultant indépendant, soit 7.500 €/jour), sinon subsidiairement à 56.783,68 € sur base d'une période de référence qu'il demande, dans les deux hypothèses, à voir fixer à 18 mois.

Il sollicite encore le paiement de la somme de 100.000 € à titre de préjudice moral, l'employeur l'ayant fait déménager depuis la **LIEU.1.)** en lui promettant un emploi stable et à longue durée.

A titre subsidiaire, **A.)** réclame le paiement de la somme de 6.376,32 € en reprochant à son ancien employeur de ne pas l'avoir convoqué à un entretien préalable au licenciement, ce dernier ayant pourtant été obligatoire aux termes de l'article L.124-2 du Code du travail au vu du nombre de ses salariés.

La société anonyme **SOC.1.)** s'oppose à la demande.

Faisant valoir que la lettre de motivation décrit tant la nature et les objectifs de la réorganisation interne que son calendrier et ses conséquences sur le poste de travail occupé par le requérant, la société défenderesse demande à voir rejeter le moyen tiré de l'imprécision des motifs, ces derniers ayant au contraire été énoncés de manière à permettre au salarié de comprendre les raisons se trouvant à la base de son licenciement et au juge d'exercer son contrôle.

La société anonyme **SOC.1.)** considère encore que les circonstances invoquées constituent un motif réel et sérieux de licenciement.

Ainsi, elle fait valoir :

- qu'après avoir été engagé en tant que « Business IT Officer », le salarié a été transféré en qualité de « Project Manager » au département « Market Services - Operations Development » dès le 1<sup>er</sup> mars 2014 ;
- qu'en cette qualité, il devait assurer la supervision de l'activité de gestion des projets des différentes équipes opérationnelles ;
- qu'en effet, comme à ce moment la gestion des projets ne faisait pas l'objet d'une procédure harmonisée, le département « Market Services - Operations Development » devait superviser l'activité de gestion des projets afin d'aligner les objectifs du projet sur les objectifs de l'entreprise et d'éviter ainsi que chaque équipe opérationnelle ne gère ses nouveaux projets comme bon lui semblait ;



- que contrairement aux allégations du requérant, ladite activité de supervision n'a jamais été assurée par le département « Business Unit », un tel département n'existant tout simplement pas ;
- que malgré le travail de supervision réalisé par le requérant, la gestion des projets restait problématique notamment dans le cadre de projets transversaux impliquant différents départements du groupe, chaque département appliquant ses propres règles et rendant le suivi du projet difficile ;
- qu'il fut dès lors décidé par le comité exécutif du groupe **SOC.3.)**, dont la société défenderesse fait partie, de lancer une réflexion notamment sur un programme d'amélioration de la gestion des projets ;
- que dans ce contexte, le groupe a pris recours à des consultants externes et plus particulièrement à la société **SOC.2.)** ;
- que ce consultant a entre-autres confirmé la gestion aléatoire des projets, le système de management en place ayant comme conséquence que l'implication des équipes concernées n'était pas maximale et que la contribution opérationnelle n'était pas toujours assurée ;
- que ce travail de réflexion a abouti au lancement officiel en date du 7 juin 2016 d'un projet dénommé **PRO.1.) (PRO.1.)** ;
- que ledit projet, dont la durée prévue devait s'étaler jusqu'à la fin de l'année 2018, comportait plusieurs phases dénommées « streams » ;
- que la première de ces phases dénommée « Project Management » visait justement l'amélioration de la gestion des projets ;
- que son objectif était d'harmoniser la gouvernance et la méthodologie de la gestion de projets afin de clarifier les méthodes de travail, d'améliorer l'efficacité par le biais d'une meilleure organisation et de favoriser la collaboration entre les équipes impliquées ;
- que le requérant a participé à l'élaboration de cette phase du projet au sein de divers groupes de travail dans le but d'apporter au consultant externe la coopération nécessaire depuis l'intérieur du groupe ;
- qu'il a encore participé à l'élaboration de nombreux documents et modèles dits « templates » communs à tous les services ainsi que d'une procédure uniforme « **SOC.3.) PM Guidelines** » à

respecter par les équipes opérationnelles dans le cadre de la gestion de projets ;

- que cette procédure allait devenir la procédure harmonisée faisant défaut jusqu'alors ;
- qu'en novembre 2016, l'ensemble du personnel a été informé de l'achèvement de cette phase du projet et du début des formations afférentes à cette nouvelle méthodologie ;
- que le comité exécutif du groupe **SOC.3.)** a validé la mise en œuvre du projet en février 2017 tout en annonçant son application à partir du 1<sup>er</sup> mars 2017 ;
- que l'un des changements découlant de la mise en œuvre de la phase 1 du projet **PRO.1.)** était la réappropriation de chacun des projets par l'équipe opérationnelle en charge afin de garantir une implication plus importante de l'équipe concernée et ainsi une meilleure efficacité ;
- qu'ainsi, chaque équipe devait mettre en place ses propres projets en respectant les lignes directrices générales fixées par la procédure uniforme « **SOC.3.) PM Guidelines** » ;
- que l'une des conséquences de l'application effective des règles définies par le projet **PRO.1.)** à partir du 1<sup>er</sup> mars 2017 était toutefois que le maintien du poste de « Project Manager » du requérant au sein du département « Market Services - Operations Development », dont la fonction avait consisté à superviser la gestion des projets en l'absence de procédure harmonisée, n'était plus nécessaire ;
- qu'en effet, la charge de travail du département « Market Services - Operations Development » s'est considérablement réduite en matière d'encadrement et de supervision de la gestion des projets de sorte que l'activité résiduelle de support pouvait être assuré par le seul « Head of Operations Development » **C.)** ;
- que l'employeur ayant le droit d'organiser l'entreprise conformément à son appréciation de la meilleure structuration eu égard aux besoins opérationnels et aux moyens financiers à mettre en œuvre, il a pu légitimement décider de se séparer d'**A.)** en supprimant son poste de travail devenu superflu ;
- que même s'il n'en avait pas l'obligation légale, l'employeur a néanmoins proposé au requérant dès le 29 décembre 2016 un poste de « Project Manager » au sein du département « Group Organisation & Process Excellence » auprès de sa société-mère **SOC.3.)** ;

- que toutefois, le requérant a insisté à pouvoir intégrer ledit département en qualité de « Senior Manager » en changeant le titre et en modifiant la description de poste et la formulation des compétences nécessaires, le poste proposé ne lui offrant apparemment pas l'autonomie et les responsabilités qu'il souhaitait ;
- qu'en fin de compte, le poste tel qu'amendé par le requérant ne correspondait plus du tout au poste initial recherché ;
- que lors d'une réunion organisée le 10 février 2017 afin de trouver un terrain d'entente au sujet de la description de poste, le salarié coupa court à toute discussion en remettant un courrier préalablement préparé dans lequel il refusait le poste au motif que les tâches proposées ne correspondaient pas à la plus-value qu'il estimait apporter au service ;
- qu'aucun autre poste correspondant aux qualifications d'**A.)** n'étant disponible, l'employeur n'avait d'autre choix que de procéder à son licenciement avec préavis.

La société défenderesse fait valoir qu'à défaut pour le requérant d'avoir établi le caractère fallacieux des motifs invoqués, ces derniers sont à considérer comme étant réels et sérieux.

Elle s'oppose à cet égard à l'offre de preuve formulée par le requérant, celle-ci n'étant ni précise, ni pertinente, ni concluante ; elle estime par ailleurs que les faits y énoncés se trouvent d'ores et déjà contredits par les éléments du dossier.

Considérant dès lors le licenciement comme étant justifié, la société anonyme **SOC.1.)** conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste les dommages et intérêts réclamés, le salarié restant en défaut de fournir des pièces probantes de nature à établir une recherche sérieuse d'un nouvel emploi. La société défenderesse fait encore valoir que d'après les documents unilatéraux versés en cause, le requérant n'a commencé sa recherche que bien après la fin de son contrat de travail.

Quant à l'indemnité pour irrégularité formelle, la société anonyme **SOC.1.)** conteste atteindre la limite des 150 salariés.

Elle conteste finalement l'exécution provisoire demandée.

**A.)** réplique à cette argumentation en contestant avoir refusé sa réaffectation au sein du département « Group Organisation & Process Excellence ».

Il explique au contraire avoir expressément accepté ce poste au moyen du courrier remis lors de la réunion du 10 février 2017, sous réserve de l'adaptation de la description de poste, le titre de « Senior Manager » ayant déjà été arrêté d'un commun-accord avec le « Head of » dudit département.

### **Motifs de la décision :**

Le tribunal tient d'emblée à relever que seuls les arguments oralement débattus à l'audience seront ci-après examinés. Il ne sera dès lors pas tenu compte d'éventuels autres arguments figurant dans le document de 82 pages (hors annexes) intitulé « *Observations de Monsieur A.) et annexes* » remis par le requérant à l'occasion des plaidoiries.

### **Quant à la précision des motifs :**

Aux termes de l'article L. 124-5 paragraphe (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.

En cas de licenciement économique, il incombe à l'employeur 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 (Cour d'appel, 12 février 2009, n° 33364 du rôle).

En l'espèce, il résulte clairement de la lettre de motivation :

- que le salarié était affecté depuis le 1<sup>er</sup> mars 2014 en tant que « project manager » au département « Market Services - Operations Development » (« *Therefore, with effect as of 1st March 2014 and with your approval, you were transferred to the department Markets Services – Operations Development* ») ;
- qu'en cette qualité, il devait assurer la supervision de l'activité de gestion des projets des différentes équipes opérationnelles (« *with the aim to manage the day-to-day project management activity of the company's operational teams* ») ;
- que cette supervision était indispensable afin d'harmoniser la gestion des projets au niveau du groupe (« *to participate in the overall alignment of project management culture within the group* » ;)
- qu'afin d'améliorer encore cette gestion, il fut décidé de mettre en place des méthodes de travail uniformes dans le cadre d'un projet dénommé **PRO.1.)** dont le lancement officiel se situe en date du 7 juin 2016 (« *you particularly assisted with the elaboration of the **PRO.1.)** project, i.e.. the implementation of a company philosophy and company rules for project management* ») ;
- que cette nouvelle méthodologie allait de pair avec une réappropriation de chacun des projets par l'équipe opérationnelle en charge afin de garantir une implication plus importante de l'équipe concernée et ainsi une meilleure efficacité (« *one of the changes implemented by the new **PRO.1.)** method was to retransfer the ownership of each project to the concerned operational team in order to improve efficiency through an organisation closer to the concerned team and therefore an increase of the commitment of the relevant team with respect to the new project* ».
- que le projet **PRO.1.)** a été appliqué à partir du 1er mars 2017 (« *the Executive Committee (...) announced its official start on 1 March 2017* ») ;
- qu'ainsi, depuis mars 2017, chaque équipe devait mettre en place ses propres projets en respectant des lignes directrices générales afin de garantir une implication accrue (« *each team has to implement its own projects, respecting the overall guidelines, and is therefore more committed* ») ;
- que l'une des conséquences de l'application effective des règles définies par le projet **PRO.1.)** à partir du 1er mars 2017 était toutefois que le maintien du poste de « Project Manager » du requérant au sein du département « Market Services - Operations

Development », dont la fonction consistait à superviser la gestion des projets en l'absence de procédure harmonisée, n'était plus nécessaire (« *with the project management being transferred to the operational teams as of 1 March 2017, operational project management will no longer be completed at the level of the department Market Services - Operations Development you have been affected to and therefore, your department does no longer need a Project Manager* ») ;

- que ledit poste de « Project Manager » a dès lors été supprimé (« *your department does no longer need a Project Manager* »);
- que le seul poste disponible correspondant aux compétences d'**A.)** ayant été refusé par ce dernier lors de la réunion du 10 février 2017, l'employeur a dû procéder au licenciement de son salarié (« *Following the elimination of your role, and since you refused the position of Project Manager within the team of Mr D.) and no other position which would suit your expectations and correspond to your experience and competences was open in our group, we did not have another choice then to dismiss you* »).

Le tribunal considère qu'en indiquant ces motifs et en les situant dans le temps, la société employeuse a suffi à l'obligation légale de précision, dès lors que la nature et la portée du motif du licenciement tout comme l'étendue de la mesure de restructuration est précisé, l'exposé des motifs permettant ainsi tant au salarié qu'à la juridiction du travail d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté.

La circonstance que la lettre de motivation ne fait état que de la phase 1 du projet **PRO.1.)** et non des phases subséquentes dont l'employeur a fait état à l'audience n'est pas de nature à rendre la motivation imprécise, ces dernières phases n'ayant pas eu d'impact sur le poste de travail du requérant.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs est dès lors à rejeter.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code de travail : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

La société anonyme **SOC.1.)** verse à cet égard un certain nombre de notes internes ainsi que deux attestations testimoniales. Il y a d'emblée lieu de préciser que lesdits documents n'ont pas été contestés en tant que tels par le requérant.

Il résulte de l'ensemble des pièces soumises à l'appréciation du tribunal que depuis le mois de mars 2014, **A.)** a été transféré en qualité de « Projet Manager » au sein du département « Market Services - Operations Development ».

Il résulte de l'attestation testimoniale de **C.)** que le but de ce transfert était de renforcer le département pour encadrer et superviser le portefeuille des projets, le rôle principal dudit département à l'époque consistant à encadrer et superviser le cadre structurel de la gestion de projet.

Ainsi le témoin certificateur précise que « *avant l'implémentation du concept Project Management Guidelines, **SOC.1.)** laissait aux employés le choix de gérer les projets à leur guise, chacun pouvait initier les projets qu'il jugeait importants, sans pour autant veiller à l'alignement des objectifs du projet avec les objectifs de l'entreprise (...). Chacun gérait les projets selon ses définitions propres. Avec **M. A.)**, nous étions donc en charge de superviser cette activité et de donner des lignes de conduite* ».

C'est dès lors à tort que le requérant - en faisant valoir que les projets étaient gérés par les équipes opérationnelles elles-mêmes - tente de faire croire que la supervision de cette gestion n'aurait jamais été effectué par le département « Market Services - Operations Development ».

En effet, s'il résulte clairement de l'ensemble des éléments du dossier que la gestion se faisait (et se fait toujours) par les équipes opérationnelles, il résulte de manière tout aussi claire que la supervision de cette gestion, qui devait conduire à l'alignement des objectifs du projet sur les objectifs de l'entreprise, était assurée par le département « Market Services - Operations Development » dont le requérant faisait partie.

Il découle ensuite d'une note interne du 8 juin 2016 intitulée « Launch of **PRO.1.)** programme **PRO.1.)** », que l'employeur informe son personnel de ce qui suit :

« *Each service currently manages its projects in an isolated manner, applying, when available, its own project management processes and tools. This situation leads to different issues, notably:*

- *Lack of visibility (...)*
- *Inconsistent approaches (...)*
- *Number of projects that experienced serious difficulties (...)*

*Furthermore, cross departments/entities projects are more and more frequent and require a structured and shared approach as well as a common terminology.*

*In view of these facts, the Executive Committee has identified project management as a key strategic focus for the next few years, and consequently requested management to made rapid and major progress in that matter.*

*To objectively confirm these observations and formulate concrete recommendations for improvement, an external consultant has been appointed to carry out a preliminary analysis, involving key representatives from various entities and departments of the group.*

*(...)*

*Based on the conclusions and recommendations of this preliminary analysis, the Executive Committee officially approved on December 1<sup>st</sup> the definition of an improvement programme on project management.*

*This definition phase has been conducted during the first quarter of 2016. In this phase, **SOC.1.) Project team and the external consultant SOC.2.):***

- clarified the content and the vision of the **PRO.1.)** programme,*
- finalised the identification of the benefits,*
- detailed the streams of the programme roadmap,*
- identified the first steps in the actual execution of the programme.*

*These items were formalized in a Programme Charter that has been approved by the Executive Committee on Tuesday, 7 June 2016, official programme launch day ».*

*Ladite note indique encore que la première phase de ce projet avait comme objectif d'harmoniser la gouvernance et la méthodologie de la gestion de projets afin de clarifier les méthodes de travail, d'améliorer l'efficacité par le biais d'une meilleure organisation et de favoriser la collaboration entre les équipes impliquées.*

*Suivant note interne du 15 novembre 2016, l'employeur informe son personnel dans les termes suivants de l'achèvement de cette phase du projet et du début des formations afférentes :*

*« Stream 1 : Project Management and Stream 2 : Benefit Management /First Stage) have been successfully completed.*

*Thanks to the strong commitment of all Core team Members, significant progress has been made. Having a deep understanding of the group's current situation with regards to project management is one of them: a consolidated list of projects gathering available project data is*



*now available, and the analysis/comparison of current practises helped a lot in moving forward efficiently.*

*But the main output of these two first streams are the “**SOC.3.) PM Guidelines**” that describe the **SOC.3.)** way of managing projects, and also provide the necessary guidance and templates. The first version of this set of documents is now finalised and duly validated by the Core Team members and the **PRO.1.)** Steering Committee.*

*Therefore, their deployment starts now, notably through: - the first set of 10 training sessions already planned until early February 2017 (...)  
».*

Par note interne du 9 février 2017, le personnel est informé dans les termes suivants de ce que le Comité exécutif du groupe **SOC.3.)** a validé la mise en œuvre du projet tout en annonçant son application à partir du 1er mars 2017 :

*« A major milestone of the programme has been reached in December 2016 with the delivery of the group’s project management guidelines and its related templates : Since then:*

*- The theory has been defined and validated by **PRO.1.)** Core Team Members, **PRO.1.)** Steering Committee and ComEx;*

*- These guidelines and templates have already been tested and used for pilot projects and by pioneer services. The first user feedbacks have so far been very positive.*

*- Almost 100 collaborators (**SOC.3.)**, **SOC.1.)** and **SOC.4.)** together) have already been trained on the guidelines, also with a generally positive feedback.*

*- The group is now ready to put the theory into practice at a larger scale.*

*Therefore, ComEx decided that: - The **SOC.3.)** PM Guidelines must now be followed group-wide by all projects starting from March 1, 2017 (...)  
».*

Par ailleurs, dans son attestation testimoniale, **C.)** confirme qu’à partir de 2016, une partie importante de l’activité d’**A.)** était consacré à la participation au projet **PRO.1.)** et qu’en tant que back-up du témoin certificateur qui était membre du Steering Committee dudit projet, il participait aux différentes réunions pour le premier « stream » concernant les méthodes de gestion.

Il explique encore que depuis la mise en place de la phase 1 du projet **PRO.1.)**, soit depuis le 1<sup>er</sup> mars 2017, la gestion de projets est basée sur des documents standards ce qui a considérablement réduit le

volume de travail d'encadrement et de supervision antérieurement assuré par le département auquel était affecté **A.**), l'activité résiduelle de support pouvant être assurée par une seule personne, en l'espèce **C.**).

Il découle de tout ce qui précède que c'est à tort que le requérant conteste l'existence d'une réorganisation au sein de l'entreprise, celle-ci ayant été annoncée et préparée minutieusement par l'employeur depuis l'année 2016 et **A.**) y ayant activement participé.

La circonstance que le salarié ne s'est pas rendu compte et/ou n'a pas été informé par l'employeur que cette réorganisation était susceptible d'avoir une incidence sur le maintien de son propre poste de travail au sein du département « Market Services - Operations Development » n'est pas de nature à remettre en doute l'existence-même de ladite réorganisation, ni son incidence sur son poste de travail occupé par le requérant.

**A.**) ne saurait d'ailleurs raisonnablement prétendre ne pas avoir eu connaissance de la suppression de son poste, alors qu'il n'est pas contesté que depuis le mois de décembre 2016, il se trouvait en pourparlers afin d'intégrer le département « Group Organisation & Process Excellence » auprès de la société **SOC.3.**)

Le point 1 de l'offre de preuve du requérant est dès lors à rejeter pour être d'ores et déjà contredit par les éléments figurant au dossier.

Le requérant conteste ensuite que le projet **PRO.1.**) ait été implémenté dès mars 2017, la phase d'implémentation s'étant au contraire poursuivie au courant de l'année 2018.

Or, il résulte des explications de l'employeur, qui n'ont pas été autrement contestées par **A.**), que le projet **PRO.1.**) comportait plusieurs phases ou « streams », seul le premier relatif aux méthodes de gestion ayant eu un impact sur le poste de travail du requérant. Or, il résulte de l'ensemble des éléments du dossier et notamment des notes de service et des attestations testimoniales que cette première phase a bien été implémentée en mars 2017. La circonstance que l'exécution des trois dernières phases du projet, dont il n'est pas question dans la lettre de motivation, aient pu continuer après le 1<sup>er</sup> mars 2017 n'est pas de nature à mettre en doute l'incidence que l'application de la première phase du projet a pu avoir sur le maintien du poste de travail du requérant.

Le point 2 de l'offre de preuve formulée par le requérant est dès lors à rejeter pour défaut de pertinence.

C'est finalement à tort qu'**A.**) conteste avoir refusé le poste de « project manager » qui lui fut proposé, alors qu'il résulte très clairement de sa lettre remise lors de la réunion du 10 février 2017 qu'il n'était pas d'accord avec la description du poste qui lui fut proposée (« *I feel uncomfortable with the job description* »), les tâches proposées ne

correspondant pas à la plus-value qu'il estimait apporter au service (« *the proposed job description is neither reflecting the level of responsibility nor the degree of qualification required to perform the job. (...) I'm reluctant to sign, yet again, a job description that is, to my humble opinion, not matching the added value I will be bringing to the department (...)* »).

En fait, il résulte dudit courrier que le salarié aurait voulu rester à son poste auprès de la société demanderesse tout en exécutant des missions auprès de la société-mère **SOC.3.)** (« *I am pleased to continue doing so in the future from my current position in the Operations Development Department at **SOC.1.)*** »).

Le requérant ayant refusé son transfert vers le seul poste de travail apparemment disponible, le tribunal estime que l'employeur était en droit d'invoquer la réorganisation de l'entreprise pour procéder à son licenciement. Il importe peu à cet égard de savoir si le salarié avait connaissance qu'à défaut pour lui d'accepter le poste proposé, il risquait d'être licencié. Le point 3 de l'offre de preuve formulée par le requérant est dès lors à son tour rejeté pour défaut de pertinence.

Quant à l'opportunité des mesures prises par l'employeur, il y a lieu de rappeler que le juge ne saurait à aucun titre se substituer à l'employeur dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi. Le chef d'entreprise est dès lors admis à prendre toute mesure de réorganisation et de restructuration, sauf aux personnes licenciées de prouver qu'elles ont été victimes d'un abus de droit (Cour d'Appel, 14 mars 2002, n°24148 du rôle, Cour d'Appel, 11 juillet 2002, n°26579 du rôle).

Le salarié explique finalement que nonobstant la prétendue réorganisation, le véritable motif du licenciement était tout autre.

Il explique à cet égard qu'il avait critiqué l'employeur quant à sa politique de ressources humaines et quant à certaines irrégularités constatées dans le cadre d'un projet dénommée « Forward Curve ».

Il y a lieu de rappeler que si la charge de la preuve de la réalité et du sérieux des motifs économiques invoqués incombe à l'employeur, celle du caractère fallacieux du motif appartient au salarié.

Les faits offerts en preuve par le requérant aux points 4) et 5) de son offre de preuve n'étant pas de nature à prouver ce caractère fallacieux, l'offre de preuve est à rejeter pour défaut de pertinence.

Le licenciement d'**A.)** étant basé sur des motifs réels et sérieux, il y a lieu de le déclarer fondé de sorte que les revendications indemnitaires formulées par le requérant sur base de l'article L. 124-12 paragraphe (1) du Code du travail sont à rejeter.

Quant à l'irrégularité formelle :

D'après l'article L.124-2 paragraphe (1), alinéa 1 du Code du travail :

*« Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la Convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale d'établissement s'il en existe, sinon à l'Inspection du travail ».*

Dans la mesure où seul l'employeur peut avoir connaissance du nombre réel et exact de ses effectifs et non le salarié qui ne peut de toute évidence avoir accès aux données relatives au personnel de l'entreprise qui l'occupe et qui n'est pas non plus ni habilité ni autorisé à demander de tels renseignements auprès du Centre d'affiliation de la Sécurité Sociale, il aurait appartenu à la société employeuse, si effectivement elle occupe moins de 150 salariés, de verser une pièce en ce sens (Cour d'appel, 24 mai 2012, n°37266 du rôle).

A défaut d'une telle pièce, il y a lieu d'admettre que l'ensemble du personnel de la partie défenderesse s'élève à au moins 150 salariés, de sorte que le licenciement d'**A.)** a été opéré en violation de l'article L.124-2 paragraphe (1) du Code du travail.

Aux termes de l'article L.124-2 paragraphe (4), le licenciement notifié sans observation de la procédure de l'entretien préalable est irrégulier pour vice de forme.

Conformément à l'article L.124-12 du même code, la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle d'un licenciement qui n'est pas abusif quant au fond doit condamner l'employeur à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Le montant réclamé n'ayant pas été contesté, la demande d'**A.)** est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 6.376,32 €.

Quant à la demande de l'ETAT :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi demande la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 57.990,08 € du chef des indemnités de chômage versées à **A.)**.

En vertu de L. 521-4 paragraphe (5) du Code du travail, le jugement déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement.

Le licenciement d'**A.)** n'étant pas abusif, la demande de l'ETAT est à rejeter.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande relative à l'indemnité de procédure est à rejeter.

Au vu de l'issue du litige, la demande en obtention d'une indemnité de procédure formulée par la société défenderesse est également à rejeter.

Quant à l'exécution provisoire du jugement :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Le requérant ne s'étant pas vu allouer de salaires, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

**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 ;**

**r e ç o i t** la requête en la forme ;

**d o n n e a c t e** à **A.)** de ses déclarations à l'audience ;

**d o n n e a c t e** à la société anonyme **SOC.1.)** de sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

**d é c l a r e** le licenciement du 27 mars 2017 fondé et justifié ;

**d i t** la demande d'**A.)** relative aux dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral non fondées ;

**e n d é b o u t e ;**

**d i t** la demande d'**A.)** relative à indemnité pour irrégularité formelle du licenciement fondée pour le montant de 6.376,32 €,

partant,

**c o n d a m n e** la société anonyme **SOC.1.)** à payer à **A.)** le montant de 6.376,32 € ;

**d é c l a r e** les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondées ;

**e n d é b o u t e ;**

**d o n n e a c t e** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, de son recours formulé sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail ;

**l e d é c l a r e** non fondé ;

**e n d é b o u t e ;**

**d i t** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement ;

**c o n d a m n e** la société anonyme **SOC.1.)** à 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-employeur,  
Alain MARX, assesseur-salarié,  
Steve CARMENTRAN, greffier,*

*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.*