

Référence: 27792

Type: Jurisprudence

Intitulé: Ordonnance du Tribunal du Travail du 24/10/2017 n° 3465/17

Date du document: 24/10/2017

Date d'applicabilité du document: 24/10/2017

Aux termes du nouvel article L.415-10(1) institué par la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le code du travail, pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L.121-7. Le cas échéant, ces délégués peuvent 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, d'une demande en cessation d'une modification unilatérale d'une telle clause.

Par l'interdiction de licencier, le législateur entend protéger la liberté d'action du délégué sur le plan syndical. Cette protection ne serait cependant qu'illusoire si l'employeur pouvait unilatéralement modifier les conditions essentielles du contrat de travail du salarié délégué et restreindre par ce moyen de pression la liberté d'action du délégué.

Ordonnance du Tribunal du Travail rendue à l'audience publique du mardi, 24 octobre 2017. Rép.fisc. no. 3465/17

par Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée de la greffière Alix GOEDERT- HEISCHBOURG, en application de l'[article L. 415-10\(1\)](#) du code du travail,

DANS LA CAUSE ENTRE:

XX, employé privé, demeurant à L- ..., comparant par Maître Carmen RIMONDINI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme RAKUTEN EUROPE BANK s.a., établie et ayant son siège social à L-1536 Luxembourg, 2, rue du Fossé, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro B181868, PARTIE DEFENDERESSE, comparant par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 5 juillet 2017.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 7 août 2017.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Après quatre remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 26 septembre 2017. Maître Carmen RIMONDINI comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Daniel NERL représenta la partie défenderesse.

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

Sur ce, la Présidente du Tribunal du Travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé fut reporté, l'

ORDONNANCE QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 5 juillet 2017, XX a fait convoquer son employeur, la société anonyme RAKUTEN EUROPE BANK s.a., devant le Président du Tribunal du Travail de ce siège pour

- * voir constater que la modification apportée par la partie défenderesse en date du 8 juin 2017 à sa fonction a été opérée et lui a été imposée unilatéralement en sa défaveur et de manière illégale ;
- * voir ordonner conformément à l'article L.415-10 du code du travail la cessation de la modification abusive qui l'a rétrogradé dans sa fonction ;
- * voir ordonner sa réintégration dans ses attributions auprès du service des Ressources Humaines en sa qualité de « RH Coordinator » avec tous les droits et obligations qui en découlent, à partir de la notification du présent jugement ;
- * voir assortir la demande en cessation de la modification en sa défaveur et la conséquente demande en réintégration d'une astreinte de 1.000.- € par jour de non application de la présente ordonnance ;
- * voir condamner la partie défenderesse à une astreinte de 1.000.- € par jour de non application de la présente ordonnance, dans un délai de huit jours à compter de sa notification, plafonnant le montant de l'astreinte maximum à lui payer en cas de non cessation de la modification précitée au montant de 100.000.- €.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant toute voie de recours.

Ces demandes sont recevables pour avoir été introduites dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 26 septembre 2017, le requérant a encore demandé à voir ordonner à la partie défenderesse de cesser tous comportements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel créant un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant, ainsi que de provoquer son altération physique et psychique, ceci sous peine d'une astreinte de 1.000.- € par jour de non application de la présente ordonnance, dans un délai de huit jours à compter de la notification de la décision, plafonnant le montant de l'astreinte au montant de 100.000.- €.

Acte lui en est donné.

I. Quant aux faits

La partie défenderesse a engagé le requérant le 5 janvier 2015 en qualité d'« Office Manager ».

Suivant avenant au contrat de travail signé entre les parties au litige en date du 16 février 2016, la dénomination de la fonction du requérant a été changée en celle d'« Office Manager/HR Coordinator ».

En date du 8 juin 2017, le mandataire de la partie défenderesse, Maître Christian JUNGERS, a écrit au mandataire du requérant, Maître Carmen RIMONDINI, le courrier suivant :

[...]

Le requérant est actuellement Président de la délégation du personnel en place auprès de la partie défenderesse.

II. Quant à la modification du contrat de travail du requérant

A. Quant aux moyens des parties

Le requérant fait exposer à l'appui de ses demandes que bien qu'il ait en date du 5 janvier 2015 été engagé par la partie défenderesse comme « Office Manager », il a depuis cette date été affecté au service des ressources humaines et que ses tâches dans ce service ont au fur et à mesure augmenté pour couvrir la quasi-totalité de son temps de travail.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Il aurait ainsi principalement travaillé dans le département des ressources humaines de la société en qualité de «HR Coordinator» et sa responsabilité dans ce service aurait été supérieure à celle qu'il aurait dans le cadre de sa fonction d'« Office Manager ».

Les fonctions qu'il aurait exercées dans le service des ressources humaines n'auraient de plus pas consisté dans un simple travail administratif, mais auraient nécessité un travail approfondi.

Le requérant se base à l'appui de ses affirmations à la description de ses tâches qu'il a versée au dossier, à ses évaluations professionnelles des années 2015 et 2016, ainsi qu'aux attestations testimoniales qu'il a produites en cause.

Il résulterait ainsi notamment de ses évaluations professionnelles qu'il aurait « apporté une valeur ajoutée au département des ressources humaines » et qu'il en aurait été « un membre à part entière ».

Le requérant fait ensuite valoir qu'à partir du 8 juin 2017, toutes les activités liées à sa fonction d'employé auprès du service des ressources humaines lui ont été retirées avec effet immédiat et que tous les accès aux différents programmes informatiques liés à cette fonction lui ont été coupés.

Il soutient partant que la partie défenderesse a en date du 8 juin 2017 procédé de façon unilatérale et arbitraire à la modification d'une clause essentielle de son contrat de travail en sa défaveur et notamment une rétrogradation de sa fonction.

La partie défenderesse conclut en premier lieu au rejet de la demande du requérant basée sur l'article L. 415-10(1) du code du travail alors que son salarié n'aurait pas refusé la modification de son contrat de travail.

Elle soutient qu'un délégué du personnel qui souhaite invoquer la protection du inédit article doit d'abord prouver son opposition à une éventuelle modification, ce que n'aurait pas fait le requérant

Elle fait exposer à ce sujet que le requérant a non seulement été d'accord avec la suppression de ses tâches liées au département des ressources humaines, mais qu'il a également expliqué comment supprimer ses accès informatiques.

Elle se base à l'appui de ces affirmations sur l'attestation testimoniale de YY et sur celle de ZZ.

La partie défenderesse soutient à titre subsidiaire qu'elle n'a pas procédé à une modification substantielle du contrat de travail du requérant en sa défaveur.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Elle fait exposer que lors de son recrutement en décembre 2014, le requérant s'est vu transmettre une description de poste comportant dix-sept points, dont seulement le dernier point concerne le support administratif au département des ressources humaines.

Elle soutient dès lors qu'il appartient au requérant de prouver en quoi le dernier point de sa description de poste, qui aurait par ailleurs le moins de contenu, a été déterminant au moment de son engagement.

Elle fait en effet valoir à ce sujet que pour être substantielle, la modification doit en effet porter sur un élément du contrat de travail qui a été considéré comme essentiel par les parties lors de la conclusion de cette convention, c'est-à-dire sur un élément qui les a déterminés à contracter.

La partie défenderesse fait encore valoir à ce sujet qu'il ressort des attestations testimoniales de ZZ et de AA que le requérant a été étroitement contrôlé dans l'exécution de ses tâches administratives pour le département des ressources humaines alors qu'il bénéficierait d'une large liberté dans l'organisation du travail s'agissant de ses tâches liées à la gestion de l'immeuble.

Elle soutient que l'absence d'autonomie concernant ses quelques tâches RH allait tellement loin que même l'envoi des courriers des promotions et bonus annuels était effectué par sa supérieure hiérarchique.

Les tâches RH du requérant auraient dès lors été des tâches de simple coordination et non de management.

L'avenant du 16 février 2016 spécifierait d'ailleurs que le requérant serait « HR Coordinator » et non pas « RH Manager ».

La tâche en question ne pourrait donc en aucun cas être présentée comme substantielle au point qu'elle aurait déterminé l'engagement du requérant.

La partie défenderesse fait encore valoir que l'employeur peut en vertu de son pouvoir d'organisation et de réorganisation de son entreprise notamment affecter des salariés à des postes correspondant à leurs compétences.

Elle fait encore ajouter que le contrat de travail du requérant comporte d'ailleurs une clause de mobilité.

Elle se réfère à un arrêt de la Cour d'appel du 7 novembre 2013, numéro [38635](#) du rôle, pour retenir qu'il est possible pour les parties de qualifier certains éléments du contrat de travail comme « non substantiels » en insérant dans ce contrat une clause de flexibilité prévoyant d'office la possibilité d'une modification ultérieure.

Elle soutient que l'élection du requérant comme président de la délégation du personnel ne change rien au fait que lors de son engagement, le contenu de son poste n'a pas été considéré comme substantiel par ce dernier.

Elle soutient encore à ce sujet que la protection des délégués ne pourrait pas aboutir à un verrouillage complet des conditions de travail, empêchant l'employeur de procéder à une modification quelconque du contenu des fonctions.

Elle conclut qu'étant donné que la possibilité d'une réaffectation ultérieure du requérant dans la limite de ses compétences est inscrite dans son contrat de travail initial et qu'elle n'a pas été abrogée par la suite, il ne peut pas être question d'une modification substantielle.

La partie défenderesse fait ensuite valoir qu'étant donné que le requérant garde son grade de « Manager », qu'il garde son niveau de salaire et qu'il se retrouve à la suite de la suppression de ses tâches administratives pour le département des ressources humaines moins subordonné qu'auparavant, le changement de ses conditions de travail n'est pas intervenu en sa défaveur.

Elle fait en effet valoir à ce sujet que le requérant a conservé son titre et son salaire et qu'il a de par la modification eu moins de hiérarchie au-dessus de lui.

Elle aurait ainsi procédé à une modification mineure, accessoire, des conditions de travail du requérant qui aurait dès le départ été convenue comme n'étant pas essentielle.

La partie défenderesse fait encore valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'elle a procédé à une modification substantielle de son contrat de travail en sa défaveur.

En ce qui concerne les attestations testimoniales versées par le requérant afin de prouver sa version des faits, la partie défenderesse demande d'abord le rejet de ces attestations au motif qu'elles constituent des témoignages indirects.

En ce qui concerne plus particulièrement l'attestation testimoniale de BB, la partie défenderesse fait encore valoir que cette attestation, qui ne reprend que deux conversations privées de BB avec le requérant, ne décrit aucune tâche que ce dernier aurait effectuée.

Elle ne démontrerait partant pas la modification substantielle des conditions de travail du requérant, de sorte qu'elle ne serait pas pertinente et qu'elle devrait dès lors être rejetée.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de CC, la partie défenderesse en demande encore le rejet alors qu'elle ne serait ni précise, ni pertinente, ni concluante.

Cette attestation ne décrirait ni les tâches effectuées par le requérant dans le département des ressources humaines, ni leur importance dans la charge de travail globale de son salarié.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de DD, la partie défenderesse fait encore valoir que cette attestation n'est pas pertinente alors que DD travaillerait dans le département informatique et qu'il ne pourrait partant pas se prononcer sur les tâches RH effectuées par le requérant.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale d'EE, elle ne serait pas non plus pertinente alors que l'engagement du témoin remonterait à 2015 et que ce dernier ne décrirait à aucun moment de façon globale le travail du requérant.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de FF, la partie défenderesse fait valoir qu'elle n'est pas pertinente et qu'elle est contraire à la réalité.

Elle soutient que le requérant n'a jamais géré les salaires, mais qu'il s'est contenté de collecter des informations pour le prestataire externe qui lui aurait géré les salaires.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de Robert Marek SAWAKI, la partie défenderesse fait valoir qu'elle n'est pas pertinente alors que le témoin ferait une confusion entre le mandat de délégué du personnel du requérant et ses tâches de support pour le département RH.

Le requérant serait en effet en sa qualité de président de la délégation du personnel une personne de contact régulière pour les salariés qui auraient été licenciés durant le plan social.

Elle aurait alors accordé au requérant tous les créneaux horaire qu'il aurait estimé nécessaires pour l'exercice de son mandat.

En ce qui concerne l'attestation testimoniale de NN, la partie défenderesse soutient qu'elle n'est pas non plus pertinente alors que le requérant ferait partie du département «administration» qui serait regroupé ensemble avec le département des ressources humaines.

La table de bureau du requérant se serait pour cette raison toujours trouvée près des tables de bureau des membres du département des ressources humaines et s'y trouverait d'ailleurs toujours.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

La partie défenderesse rajoute que tout le travail effectué par le requérant pour le département des ressources humaines était revu.

La partie défenderesse fait finalement valoir que l'attestation testimoniale de NN n'est pas pertinente alors qu'elle ne décrirait ni les tâches effectués par le requérant dans le département des ressources humaines, ni l'importance de ces tâches.

En ce qui concerne finalement l'attestation testimoniale d'UU, la partie défenderesse fait valoir qu'elle n'est pas non plus pertinente.

Elle donne à considérer qu'elle ne conteste pas que la table de bureau du requérant est géographiquement localisée auprès du département des ressources humaines.

Elle fait exposer à ce sujet qu'étant donné que le requérant est le seul à occuper la fonction d'« Office Manager », il n'y a pas de département « office management ».

Elle fait encore expliquer à ce sujet que dans la mesure où tout le monde travaille en « open space » dans la société, la table de bureau devait être installée quelque part.

Dans la mesure où le requérant prêterait des tâches administratives pour le département des ressources humaines, il ne serait pas incongru que sa table de bureau s'y trouve.

La partie défenderesse verse enfin également des attestations testimoniales afin de contredire celles du requérant.

Elle fait valoir que toutes les attestations testimoniales versées par le requérant afin de démontrer que son travail consistait essentiellement dans des tâches RH sont notamment contredites par les attestations de ses deux supérieures hiérarchiques.

Elle soutient qu'il ressort ainsi de l'attestation testimoniale de ZZ que les tâches effectuées par le requérant pour le département des ressources humaines ne représentent pas un volume de travail à temps plein.

Elle soutient encore qu'il résulte de l'attestation testimoniale de TT que les tâches du requérant dans ce service n'ont en fonction des périodes représenté pas plus de 40% de sa charge totale de travail.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Elle conclut que l'affirmation du requérant suivant laquelle ses tâches au sein du département RH auraient représenté 90% de son temps de travail est ainsi contredite par les personnes en charge du département des ressources humaines.

La partie défenderesse soutient dès lors que l'essentiel du travail du requérant est notamment lié à l'immeuble de la société, aux événements organisés pour le personnel, à la petite restauration des salariés, ainsi qu'à l'entretien et à la commande de fournitures.

Elle soutient que le requérant a principalement été engagé pour effectuer les prédites tâches et verse des attestations testimoniales à l'appui de cette affirmation.

La partie défenderesse conclut que le requérant est le seul « Office Manager » de la société et que cela représente une charge de travail à temps complet

Cette dernière tâche aurait à elle seule justifié son grade et sa rémunération et non pas ses activités de support tout à fait accessoires.

L'activité de support pour le département des ressources humaines serait d'ailleurs remplacée par des tâches liées à ses activités d'« Office Manager », comme l'élaboration d'une « travel policy ».

Le requérant fait répliquer que la modification substantielle doit être appréciée au moment où elle a lieu et non pas au moment de la conclusion du contrat de travail.

Il fait ensuite valoir que même si le descriptif de son poste prévoit une longue liste de tâches comme « Office Manager », les tâches de « HR Coordinator » ont été prépondérantes.

Il y aurait lieu de remettre cette liste dans son contexte, les tâches administratives ayant été de petites tâches.

Le requérant fait encore valoir que la clause de mobilité dont la partie défenderesse aurait fait un usage abusif est nulle.

En insérant une telle clause dans son contrat de travail, la partie défenderesse aurait ainsi non seulement commis un abus de droit, mais elle aurait en outre violé l'article 1134 du code civil.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Le requérant fait ensuite valoir qu'il a par courrier de Maître Carmen RIMONDINI formellement fait contester la rétrogradation intervenue et qu'il a par la même occasion demandé sa réintégration dans sa fonction du « HR Coordinator » auprès du département des ressources humaines.

Il donne ainsi à considérer qu'il a continué à travailler après la modification litigieuse afin de ne pas se voir opposer un refus de travail.

Le requérant demande ensuite le rejet de l'attestation testimoniale de ZZ alors qu'elle ne correspondrait pas à la réalité.

Le requérant conteste encore l'attestation testimoniale de AA alors que, d'une part, il n'aurait jamais eu connaissance de la pièce y annexée et relative à ses fonctions et à son temps de travail et que, d'autre part, ce document a été rédigé et émis unilatéralement par la partie défenderesse sans son accord.

Il soutient finalement que les tâches et le temps de travail indiqué dans ce listing ne correspondent pas à la réalité, de sorte que ce dernier ne serait ni pertinent, ni concluant

Il demande enfin le rejet de l'attestation testimoniale d'II et de celle de YY alors qu'elles ne seraient au vu des éléments qu'il a lui-même apportés au dossier ni pertinentes, ni concluantes.

Il demande ainsi à ce que ses attestations testimoniales, qui attesteraient qu'il a effectué un travail irréprochable, soient prises en compte par la présente juridiction.

La partie défenderesse fait répliquer que la clause de mobilité ne constitue pas un abus de droit, le requérant étant notamment resté en défaut de prouver que la modification de son poste a pour dessein de lui nuire.

Elle soutient ensuite qu'elle a enlevé une fonction mineure au requérant.

Elle soutient à ce sujet que l'activité du requérant dans le département des ressources humaines a été une activité de support non substantielle et que son salarié a été le plus subordonné dans ce département.

Elle donne ensuite à considérer que seulement une seule rubrique des évaluations professionnelles du requérant ont trait au département des ressources humaines, tout le reste étant administratif.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Elle fait encore valoir que le fait que le requérant a été un élément important du département des ressources humaines dont il aurait été une valeur ajoutée ne démontre pas que la fonction de « RH Coordinator » a été déterminante.

Elle fait finalement valoir que prendre en considération la modification en cours de route ouvrirait la porte à l'insécurité juridique.

B. Quant à la motivation de l'ordonnance

Aux termes du nouvel article L.415-10(1) institué par la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2001 concernant le registre de commerce et des sociétés, ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises :

Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'[article L.121-7](#).

Le cas échéant, ces délégués peuvent 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, d'une demande en cessation d'une modification unilatérale d'une telle clause.

La loi n'a fait que consacrer le principe jurisprudentiel retenu dans l'ordonnance rendue le 21 septembre 1995 dans l'affaire HH c/ la société anonyme SWEDBANK (Luxembourg) SA et les autres qui a décidé :

L'[article 34,1](#) de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel dispose que pendant la durée de leur mandat les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel et le délégué à la sécurité ne peuvent être licenciés.

Par l'interdiction de licencier, le législateur entend protéger la liberté d'action du délégué sur le plan syndical.

Cette protection ne serait cependant qu'illusoire si l'employeur pouvait unilatéralement modifier les conditions essentielles du contrat de travail du salarié délégué et restreindre par ce moyen de pression la liberté d'action du délégué.

Dans la situation particulière du délégué du personnel, la modification unilatérale par l'employeur des conditions essentielles du contrat de travail dans un sens défavorable pour le délégué équivaut en fait à un licenciement qui est prohibé par l'article 34,1 précité, (dans ce sens document parlementaire numéro [2284](#), session ordinaire 1978/1979).

En effet une telle modification unilatérale des conditions de travail peut avoir pour effet que le délégué, à défaut de pouvoir l'accepter, soit amené à démissionner, situation que l'article 37 de la loi sur le contrat de travail assimile à un licenciement.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Il est sans intérêt dans la situation du délégué d'examiner si la modification est intervenue dans les formes et délais prévus à l'article 37 de la loi sur le contrat de travail ou si elle est nulle, respectivement si le délégué continue à être dans l'entreprise et touche son salaire ou s'il Va quitté.

Il n'y a qu'à examiner s'il y a modification d'une condition essentielle du contrat de travail du délégué et si la modification intervenue est en sa défaveur.

Il s'agit partant d'examiner s'il y a modification d'une condition essentielle du contrat de travail du requérant et si la modification intervenue est en sa défaveur.

Pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat qui avait été considéré par les parties comme essentiel lors de la conclusion, c'est-à-dire sur un élément qui avait pu les déterminer à contracter.

Il y a notamment modification substantielle des conditions de travail lorsque la modification porte sur les attributions du salarié qui sont changées profondément.

Si, en principe, la modification prévue par l'article L.121-7 du code du travail vise les clauses essentielles du contrat de travail qui ne peuvent être modifiées dans un sens plus défavorable au salarié, force est de constater que les conditions de travail, soit les conditions dans lesquelles le travail du salarié ont été exécutées, tombent cependant également sous l'égide du prédit article, de sorte que la modification des fonctions du salarié qui porte une atteinte à la qualification professionnelle de ce dernier, est qualifiée de modification du contrat de travail qui ne peut intervenir en sa défaveur.

Il est encore admis que la déqualification du salarié par la perte de tout ou partie de ses responsabilités constitue une telle modification en défaveur du salarié, sujette à sanction par les juridictions du travail saisies.

Il est en l'espèce constant en cause que le requérant, qui a été engagé le 5 janvier 2015 en qualité d'« Office Manager », s'est à partir du 16 février 2016 vu attribuer des fonctions au sein du département des ressources humaines puisque sa fonction a à cette date été changée en celle d'« Office Manager/HR Coordinator ».

Si la partie défenderesse admet qu'elle a retiré au requérant ses fonctions de «HR Coordinator », elle conteste cependant qu'elle ait substantiellement modifié son contrat de travail.

Or, il appartient au salarié d'apporter la preuve du caractère substantiel de la modification et il a la charge de la preuve des éléments du contrat prétendument modifiés.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Le requérant est cependant resté en défaut de prouver que la partie défenderesse a opéré une modification substantielle de son contrat de travail en sa défaveur.

Il est en effet resté en défaut de démontrer que la partie défenderesse a profondément changé ses attributions.

Il n'a ainsi non seulement pas établi que la fonction de «HR Coordinator» a été prépondérante par rapport à celle d'«Office Manager», mais encore qu'il a eu des responsabilités au sein du département des ressources humaines.

La liste des tâches versée par le requérant, liste que le requérant admet avoir dressée, ne saurait en premier lieu pas démontrer les fonctions qu'il a exercées au sein du département RH alors qu'il constitue un document unilatéral établi par le requérant lui-même.

Nul ne saurait en effet constituer des preuves à soi-même.

Les évaluations professionnelles du requérant pour les années 2015 et 2016 ne démontrent pas non plus qu'il a principalement travaillé dans le département des ressources humaines.

Même si le requérant a été un «membre à part entière» du département des ressources humaines et qu'il a «apporté une valeur ajoutée» à ce département, ces circonstances ne suffisait pas à établir qu'il y a travaillé à temps presque complet et qu'il y a eu des responsabilités.

La modification substantielle des attributions du requérant en sa défaveur ne résulte pas non plus des attestations testimoniales qu'il a versées au dossier.

En ce qui concerne en premier lieu l'attestation testimoniale de BB, elle n'est ni précise, ni pertinente, ni concluante, dans la mesure où il résulte d'une part des éléments du dossier que la partie défenderesse a enlevé au requérant ses fonctions RH et qu'elle est d'autre part imprécise sur la nature des tâches que ce dernier a effectuées dans le département des ressources humaines.

En ce qui concerne ensuite les attestations testimoniales de CC et de DD, elles ne sont pas non plus pertinentes et concluantes dans la mesure où il est constant en cause que la partie défenderesse a à la fois supprimé au requérant les tâches qu'il avait dans le département RH et ses accès aux différents programmes informatiques liés à sa fonction RH.

Ces deux attestations testimoniales parlent encore des fonctions RH du requérant en général, ceci sans préciser quelles fonctions il a précisément assumées dans le département des ressources humaines.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

L'attestation testimoniale d'EE n'est pas non plus précise dans la mesure où elle n'indique notamment pas les responsabilités que le requérant a eues au sein du département RH.

GG relate dans son attestation testimoniale que le requérant a été principalement responsable de l'administration RH, du payroll pour plusieurs entités du groupe RAKUTEN EUROPE à Luxembourg, des avantages en nature pour les employés, de la gestion des absences et des congés.

MM a relaté dans son attestation testimoniale que le requérant « was responsible for the entire RH admin, compensation and benefit fonction ».

FF a décrit dans son attestation testimoniale que le requérant « a bien occupé une activité aux ressources humaines, notamment la gestion des salaires, tickets restaurants et autres avantages dont bénéficiaient les employés de la société ».

Dans son attestation testimoniale, OO a témoigné de la façon suivante :

« He was mainfy responsible for the entire HR admin tasks, as well as the compensation and benefit fonction, absences (sickness/maternity leaves, holiday). He was also providing the financial team with ail HR information required for accounting purposes on monthly basis. Eddy was the most active, professional, organized and helpful member of HR team. He gave me a great support and help in ail work related and personal issues during the time of my employment at RAKUTEN EUROPE BANK, particularly during my notice period. I am certain that XX played a very important rôle in the RH team and cannot imagine haw it could bepossible to operate the team without him ».

NN a finalement déposé de la façon suivante : « My responsibility was each month to request from HR department 3 different calculations Mr XX was my main contact. As being part of HR department, he provided me with those figures. Payroll was done externally by BDO but still reviewed by Mr XX. If figures are correct, ifI had any questions to investigate, if numbers on payroll journals are correct, I was contacting Mr XX to explain me what is behind numbers, why figures varied compared to previous month (to explain me logic of calculations beyond). Bonus and holiday accrual were also calculated by Mr XX as those were strict confidential data (salary of employées are held by HR team and any calculations was only within HR team). I was working closefy with Mr XX on those topics. He was doing the sarne calculations also for other companies e.g. RAKUTEN BANK Mr XX was also responsible for other typical HR admin tasks : payroll for several entities of the group, compensation and benefit fonction, absences (sickness, maternity leaves, holiday). He also provided training/explanation haw to use intemally implemented HR system-people HR ».

Or, les attestations testimoniales de GG, de MM, de FF, de OO et de NN sont contredites par celle versées par la partie défenderesse.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

AA a en effet témoigné dans son attestation testimoniale ce qui suit :

Mr XX was hired as Office Manager by RPSS (later REB) as from January 2015 and from the start we agreed that besides his Office Management as the main rôle, he would assist with some HR administrative support.

During the period of time that he reported into me, Mr XX Office Management responsibility was very wide in range and scope and allowed Mr XX to act as a manager on those aspects and take decisions with a minimal guidance and supervision. This work constituted an estimated 60-80% of full time work (depending on circumstances and needs as well as the amount of generic administrative assistance provided). Most of Mr XX'S Office Management tasks are ongoing, requiring continuous monitoring and immediate actions to ensure a smooth functioning of the office, health and safety at work and well-being of the employees. A list of detailed tasks under Mr XX responsibility areas may be found in Annex 1 to show the proportion of Mr XX'S Office Management tasks and their variety.

The nature of Mr XX HR work was administrative support and coordination, where he was not given any decision-making authority and worked following established procedures and Controls, using pre-established templates and with clear instructions and a very close supervision. Most of HR tasks were occurring periodically once a month or upon a new starter joining or an employee leaving the company. Vast majority of such HR tasks do not require daily work due to the fact that the size of our organization is very small (approx. 40 employees in Luxembourg) and the fact that our payroll is fully outsourced to an external provider, which prepares the payroll and only requires a minimum input and verification from HR. This HR workload depending on circumstances, constituted around 20-40% of workload (sometimes administrative assistant supports Office Manager in some tasks and need in support varies too), however in usual circumstances this would typically be 20% with some seasonal peaks of up to 40%.

In December 2015, Mr XX asked me if I could add « Office Manager/HR Coordinator » to his title and I agreed with this request, but specified this was not a promotion. In February 2016, I asked Mr XX to sign an addendum to his employment contract, which reflected RPSS changing into a bank- RAKUTEN EUROPE BANK. This addendum informed Mr XX that he would be classified under a collective bargaining agreement, informed him under which duty group he is classified, an increase in salary appropriate with his duty group, a salary calculation method, an increased holiday entitlement. Similar addendums with relevant duty groups etc. were signed with all REB's employees. However, in case of Mr XX, I took an opportunity to formally add « HR Coordinator » after Mr XX main job title « Office Manager ». This was not a promotion and Mr XX was fully aware of it as he'd previously seen the templates that I created for informing employees about their promotions. For the sake of clarity, I would like to make the fact clear that Mr XX received no salary increase related to adding « HR Coordinator » to his title of « Office Manager » as this addition to the title was accepted by us at his request.

It must be pointed out that in addition to his formal responsibilities, Mr XX was given full discretion in terms of his official work-time used, almost on a daily basis, for fulfilling his rôle as the President of the Staff Délégation. It should be noted that some of the interactions and requests from the employees that Mr XX was attending to, would not necessarily fall under the scope of HR but rather under advice and assistance provided by the Staff Délégation

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Si l'attestation testimoniale de ZZ est difficilement lisible, il en résulte cependant encore clairement que le requérant a principalement occupé la fonction d'« Office Manager » et que « les quelques responsabilités RH n'étaient pas ses principales tâches ».

ZZ a encore témoigné qu'« en ce qui concerne les salaires, XX faisait la préparation à travers l'envoi à la prestataire externe la paye est externalisée à une fiduciaire) tous les mois d'un tableau Excel avec les éventuels changements décidés. Je vérifiais, avant envoi, chaque mois ce tableau et ai procédé à des corrections. Lors de la réception des fiches de salaire et des chèques repas, XX en assurait la distribution auprès des salariés. La distribution n'est pas à proprement dit une tâche RH mais clairement administrative.

Il résulte encore de l'attestation testimoniale de ZZ que le requérant réceptionnait les arrêts de maladie et les demandes de congé.

ZZ a finalement attesté dans son attestation testimoniale ce qui suit : « Au moment où M XX a rejoint RPSS aujourd'hui REB, j'ai vu Eddy s'occuper de la maintenance et plus généralement au niveau du bureau notamment : électricité, climatisation, nourriture (fruits, gâteaux...), distributeur (eau/café), aménagement des bureaux, casiers armoires, accès (réception des visiteurs, création et activation des badges, alarme). Par la suite, XX nous a apporté chaque mois les tickets restaurants, distribué la fiche de paie et en cas de maladie, c'est à ZZ que je transmettais ma feuille d'arrêt maladie. XX est également le lien de communication en ce qui concerne les différents événements qu'organise REB pour ses collaborateurs : En addition, XX est le Président de la délégation, tâche qu'il accomplit avec sérieux en étant à la disposition des collaborateurs de REB en fonction de leurs besoins ».

Finalement, la circonstance que le requérant a son bureau près des bureaux du département RH ne prouve au vu des explications de la partie défenderesse, non contestées par le salarié, pas non plus que ce dernier a principalement travaillé dans ce département.

Les parties au litige ont en l'espèce en outre prévu une clause dans le contrat de travail initial du requérant permettant à l'employeur de procéder à des changements d'affectation de son salarié.

En effet, aux termes de la première clause du contrat de travail signé entre les parties au litige en date du 19 décembre 2014, intitulée « nature and description of the position » :

The Employee enters the service of the Employer in the capacity of Office Manager subject to him fulfilling the conditions set forth in section 1 of Clause 3 hereafter.

He will be assigned to the Administration department, without prejudice to any subsequent transfer to another position taking account of his professional qualifications and personal ability and/or the needs of the Employer.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

The Employée will primarily perform his duties at the Employer's premises at the above-mentioned address, however the Employer reserves the right to require him to perform his duties at any of its other places or countries of operation. A contribution to relocation

expenses at the level offered by the Employer at the relevant time will be given in such circumstances.

Whilst it is not envisaged that he will be required to work outside the Grand Duchy of Luxembourg for more than one month at any one time, the Employée may be expected to travel and stay away as necessary for the proper performance of his duties. In the event that the circumstances change so that it becomes necessary, this will be discussed fully with him.

Changes in the position and modifications in the Employée's working conditions pertaining to the organization and proper of the Employer's business are possible and hereby accepted by the Employée.

This applies inter alia to possible changes in the Employée's workplace, workstation and working hours

Or, une modification du contrat de travail n'est pas substantielle, lorsqu'elle porte sur un élément non déterminant de la volonté des parties, soit dans une certaine limite, lorsque les parties avaient prévu d'embrée la possibilité d'une modification ultérieure.

Ainsi, il n'y a pas de révision proprement dite des conditions de travail du salarié et partant du contrat de travail en cas de simple mesure relevant du pouvoir de direction de l'employeur ou, lorsque le contrat de travail, le règlement intérieur, la convention collective, le statut ou l'usage prévoient eux-mêmes la possibilité d'apporter des modifications aux conditions initiales de travail telles qu'un changement d'attributions, un changement du lieu de travail ou un changement de l'horaire de travail.

Dans ce dernier cas, le salarié doit s'y soumettre en application de l'[article 1134](#) du code civil.

Si le contrat de travail liant les parties au litige autorise en principe l'employeur, en raison de son pouvoir de direction, à changer le salarié de service, encore faut-il que la mise en œuvre de cette clause dite de variation ou de mobilité ne soit pas abusive.

Etant donné que le requérant n'a pas prouvé une utilisation abusive par la partie défenderesse de la clause de mobilité insérée dans son contrat de travail initial, il échet de considérer que la partie défenderesse a pu le réaffecter au poste d'« Office Manager » qu'il a initialement occupé.

Les demandes du requérant doivent partant au vu des toutes les considérations qui précèdent être déclarées non fondées.

III. Quant à la demande du requérant nouvellement formulée à l'audience du 26 septembre 2017

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

A l'audience du 26 septembre 2017, le requérant a encore demandé à voir ordonner à la partie défenderesse de cesser tous comportements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel créant un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant, ainsi que de provoquer son altération physique et psychique, ceci sous peine d'une astreinte de 1.000.- € par jour de non application de la présente ordonnance, dans un délai de huit jours à compter de la notification de la décision, plafonnant le montant de l'astreinte au montant de 100.000.- €.

En ce qui concerne cette dernière demande, la Présidente du Tribunal du Travail refixe l'affaire pour permettre aux parties au litige de plaider sur la compétence matérielle de la présente juridiction du travail pour connaître de cette dernière demande.

IV. Quant aux demandes en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse demande également une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.-€.

Il y a lieu de réserver ces deux demandes en l'état actuel de la procédure.

PAR CES MOTIFS :

Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière réglée par l'article L.415-10(1) du code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

donne acte à Martial dit XX qu'il a à l'audience du 26 septembre 2017 également demandé à voir ordonner à la société anonyme RAKUTEN EUROPE BANK s.a. de cesser tous comportements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel créant un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant, ainsi que de provoquer son altération physique et psychique, ceci sous peine d'une astreinte de 1.000.- € par jour de non application de la présente ordonnance, dans un délai de huit jours à compter de la notification de la décision, plafonnant le montant de l'astreinte au montant de 100.000.- € ;

déclare les demandes de Martial dit XX formulées dans la requête du 5 juillet 2017 recevables en la forme ;

déclare ces demandes non fondées et les rejette ;

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

pour le surplus, et avant tout autre progrès en cause, refixe l'affaire à l'audience publique du mardi. 7 novembre 2017 15.00 heures, rez-de-chaussée, nouveau bâtiment JP Plateau du Saint-Esprit j. salle numéro JP.0.1S. pour permettre aux parties au litige de plaider sur la compétence matérielle de la présente juridiction pour connaître de la demande de Martial dit XX qu'il a nouvellement formulée à l'audience du 26 septembre 2017 ;

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

Ainsi fait et prononcé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, assistée de la greffière Alix GOEDERT- HEISCHBOURG, qui ont signé la présente ordonnance, date qu'en tête.

Fourni par Legitech. Tous droits réservés

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.