

ORDONNANCE

rendue le **lundi, 26 mars 2012**

par Michèle HORNICK, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de Luxembourg, assistée de la greffière Michèle WANTZ

en application de l'article 415-11 du Code du travail, Livre IV – Représentation du personnel, Titre premier – Délégations du personnel, Chapitre V – Statut des délégués du personnel, section 4. Protection spéciale contre le licenciement,

sur requête introduite par:

X.), demeurant à L-F(...),

partie demanderesse, comparant par Maître Isabelle GIRAULT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Bernard FELTEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de son ancien employeur

la société anonyme SOC.1.) s.a., établie et ayant siège social à L(...), inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions

partie défenderesse, comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête -annexée à la minute de la présente ordonnance- déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 21 février 2012.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 13 mars 2012, lors de laquelle l'affaire fut utilement retenue et Isabelle GIRAULT se présenta pour la partie demanderesse, Maître Louis BERNS comparut pour la société défenderesse.

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

l' o r d o n n a n c e q u i s u i t:

Par requête déposée au greffe le 21 février 2012, **X.)** a fait convoquer devant le Président du tribunal du travail son employeur, la société anonyme **SOC.1.)** (ci-après la société **SOC.1.)**) pour y voir ordonner sa réintégration respectivement le maintien dans ses anciennes fonctions de « *quality field coordinator* », avec effet immédiat et sous peine d'astreinte.

La demande tend en outre à la condamnation au paiement de 10.000.-euros pour réparer le dommage subi suite à l'humiliation publique et volontaire dont le but n'était autre que de le pousser à démissionner.

Il demande d'assortir cette réintégration de différentes mesures de publicité.

Le requérant demande enfin le paiement d'une indemnité de procédure de 5.000.-euros.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, le requérant expose que courant janvier 2012, son poste de « *quality field coordinator* » a été attribué au dénommé **A.)**, le laissant sans aucun poste jusqu'à ce que par lettre simple du 6 février 2012 ce changement, de même que sa nouvelle nomination au poste de « *project leader LITE* » (Lead an Idea To the End) lui a été notifiée.

Or, ce poste, purement administratif, n'aurait été spécialement créé que suite à ses réclamations et constituerait une modification substantielle par rapport à son ancien poste à haute responsabilité en interne (validation facturation), impliquant des relations avec les dirigeants d'importantes firmes automobiles, des prises de décision et des déplacements à travers le monde.

Ce changement d'attribution se serait encore matérialisé par un déplacement physique dans l'entreprise.

Le changement d'attribution se serait passé dans des conditions très humiliantes, dès lors que ses contacts extérieurs n'auraient, pour partie, pas été informés, et tandis qu'il accompagnait son successeur auprès de certains clients, aucune proposition ne lui avait encore été faite pour une nouvelle affectation.

Il suspecte que sa réaffectation est la suite de la démission de son supérieur **B.)** qui a été mal prise par son employeur et par rapport auquel il aurait été « trop près », paroles employées par le dirigeant **C.)**.

De ce fait, l'employeur aurait voulu le mettre à l'écart, dans le but de le pousser à démissionner. Il soutient encore avoir fait l'objet d'un véritable harcèlement moral par le fait qu'on voulait notamment lui enlever sa voiture de fonction et qu'on l'a surnommé « **D.)** » du prénom de l'ancienne secrétaire qui occupait jadis le bureau qui lui fut attribué.

Par ailleurs, et bien que la direction ne lui ait même pas encore attribué de nouvelles fonctions, elle aurait, via une annonce sur le site « *monster* », recherché un nouveau salarié pour un poste de « *quality field coordinator* ».

Or, la modification substantielle équivaudrait à un licenciement avec effet immédiat interdit par le Code du travail à l'encontre d'un délégué du personnel.

Sa notification serait par ailleurs nulle, étant donné qu'elle aurait été envoyée par lettre simple, sans observation d'un préavis.

La défenderesse s'oppose à la demande.

Elle conteste formellement avoir procédé à une modification d'une clause essentielle en défaveur du requérant. Elle explique que le changement d'affectation se concevait dans le cadre d'une réorganisation de ses services, ayant pour but de regrouper les deux départements en relation vers l'extérieur, soit avec les fournisseurs et les clients. Ainsi, suite au départ de **B.)**, **E.)**, auparavant responsable du département « *quality system* », serait devenu responsable du département « *quality field* », dans le but de créer des synergies.

Le dénommé **A.)**, jusque-là en charge des aspects qualité en relation avec les fournisseurs, restait attaché à **E.)**, et a eu la nouvelle fonction de « *quality field coordinator* » dans la nouvelle structure. Il aurait été décidé sur base des pourcentages de ventes auprès des différents clients, que les clients **CL.1.)**, **CL.2.)** et **CL.3.)**, dont le requérant était en charge jusque-là, pourraient également être repris par **A.)**.

Cette réorganisation de ses services serait du droit de l'employeur et aurait par ailleurs été prévue dans le contrat de travail.

Comme la société **SOC.1.)** aurait toujours apprécié les qualités professionnelles du requérant, elle aurait voulu lui créer un nouveau défi par un poste à haute responsabilité. Ainsi, le 11 janvier 2012, il lui aurait été proposé de choisir un tel poste.

En attendant, **X.)**, loin de rester sans travail, aurait effectivement introduit son successeur **A.)** auprès des clients, ainsi qu'en témoigneraient les factures relatives à ses déplacements professionnels, nuits d'hôtel etc. pendant la mi-janvier.

Le 16 janvier 2012, **X.)** se serait entretenu avec ses collègues **F.)** et **G.)**, en charge du projet LITE, mais dont **F.)** a dû abandonner la coordination parce que d'autres responsabilités lui avaient été confiées.

Loin de constituer un simple travail administratif ou de secrétariat, ce projet qui était mené depuis le début de l'année 2011 consistait à collecter, à tester et à mettre en œuvre les idées pour l'amélioration de la qualité de production, et ce à tous les niveaux.

Impliquant une vue d'ensemble sur toute la production, ce poste avait été considéré comme adapté aux qualifications et capacités du requérant, tant au vu de son expérience professionnelle, de ses qualités humaines, que de sa fonction de délégué du personnel, étant donné qu'il impliquait un meilleur contact avec les responsables des chaînes de production.

Or, et bien qu'il se soit montré très intéressé par la fonction lui proposée, et après avoir demandé un temps de réflexion d'un jour, le requérant est tombé malade à partir du 25 janvier 2012, de sorte qu'il n'aurait jamais travaillé dans ses nouvelles fonctions, et n'aurait dès lors pas pu vérifier concrètement ce qu'elles impliquaient.

Enfin, la société **SOC.1.)** conteste avoir voulu lui retirer le bénéfice de sa voiture de fonction, ainsi que le fait que l'attribution d'un nouveau bureau, justifié par le fait qu'il n'avait plus sa place dans l'équipe du « *quality field* », puisse être considéré comme une modification essentielle en sa défaveur.

La société **SOC.1.)** conteste tout fait de harcèlement ainsi que les paroles prêtées à **C.)**. Elle soulève l'irrecevabilité de l'offre de preuve par témoins formulée, au motif, d'un côté, que les adresses des témoins proposés ne sont pas indiquées, et, d'un autre côté que toute mesure d'instruction est irrecevable en matière sommaire.

Pour ce qui est de l'annonce sur « *monster* », la défenderesse explique qu'il s'agissait de remplacer le dénommé **H.)**, d'origine allemande.

Les pièces du dossier

Suivant contrat de travail du 12 décembre 2001, reprenant son ancienneté au groupe **SOC.1.)** au 30 mars 1998, **X.)** est entré au service de la société **SOC.1.)** en qualité de « *quality field coordinator* », sans préjudice d'une affectation ultérieure en fonction de ses capacités professionnelles et personnelles ou des besoins de l'employeur.

Par un courrier du 6 février 2012, la société **SOC.1.)**, en réponse à un courrier du 27 janvier 2012 des mandataires du requérant explique les raisons de la réorganisation du département « *quality field* » et informe **X.)** qu'elle a décidé de le nommer « *project leader LITE* », un projet ayant pour finalité la gestion ainsi que la coordination de tous les aspects d'amélioration de la qualité de production au sein de l'usine.

Il est expliqué qu'en cette qualité, **X.)** *devra plus particulièrement*

- récolter et analyser les idées d'amélioration proposées par le personnel de l'usine
- éclaircir l'idée avec l'émetteur de celle-ci
- présenter des idées au comité LITE qui définira si l'idée est recevable ou non
- si les idées sont acceptées
 - * procéder à une étude de faisabilité
 - * assurer le suivi de l'avancement de l'action avec l'initiateur et le pilote du projet
 - * assurer le suivi de la base de données
 - * assurer l'animation du projet à l'aide d'indicateurs de suivi

L'employeur considère encore qu'« au lieu de travailler, comme il l'a fait jusque-là, pour trois clients spécifiques, son domaine de responsabilité se trouve élargi à toute l'usine et l'ensemble du personnel. Comme ces idées d'amélioration peuvent toucher tous les secteurs de l'usine (sécurité, environnement, production, qualité..) il s'agit d'un poste à haute responsabilité.. »

Il est enfin précisé que **X.)** ne perdra aucun de ses avantages,

- sa rémunération restera inchangée
- il gardera sa voiture de service A4 utilisable à des fins privées
- sa situation hiérarchique restera, elle aussi, inchangée en ce que, au lieu de rapporter au chef du département « Quality Field » qu'était **M. B.)**, il rapportera à **M. G.)**, production manager.

Motifs de la décision :

A toutes fins utiles, il y a lieu de relever que dès lors que l'instruction se fait oralement à l'audience des plaidoiries, il n'y a pas lieu d'avoir égard aux courriers et pièces échangés en cours de délibéré.

Le bien-fondé de la demande :

L'article L. 415-11 (1) du Code du travail dispose que :

« Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants ... ne peuvent être licenciés ; le licenciement notifié par l'employeur à l'un de ces délégués ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable sont nuls et sans effet. Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12. ... ».

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 prohibé (cf. ordonnance C.S.J., 21.09.1995 P.) c. (...)bank). 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 assimilée à un licenciement.

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

En l'espèce, le requérant a été engagé en 2001 en qualité de « *quality field coordinator* ».

Même si un éventuel changement d'affectation est prévu « *en fonction de ses capacités professionnelles et personnelles ou des besoins de l'employeur* », il y a lieu de relever que de tels motifs sont démentis par le fait que ses anciennes fonctions ont été retirées au requérant plusieurs semaines avant de l'affecter au poste de « *project leader LITE* ».

Par ailleurs, il ressort des éléments du dossier que la fonction de « *quality field coordinator* » entraîne de fréquents déplacements à l'étranger et un contact permanent avec les clients, responsables des usines des grandes marques automobiles.

Or, il résulte de la description de poste de « *project leader LITE* » et des développements faits à l'audience, que dans ses nouvelles fonctions, **X.)** n'aura plus de contacts avec la clientèle, ni n'effectuera de déplacements à l'étranger comme auparavant.

Même si le salarié n'a pas un droit acquis à une affectation précise, la restriction des activités normalement inhérentes à sa qualification professionnelle équivaut à une dégradation d'une condition essentielle du contrat (cf. décision du 21 septembre 1995 ci-avant citée).

Il résulte des développements qui précèdent que la demande tendant à voir ordonner sa réintégration dans ses anciennes fonctions de « *quality field coordinator* » est justifiée.

Conformément à la demande du requérant, il y a lieu d'assortir la condamnation d'une astreinte.

Il n'y a toutefois pas lieu d'assortir la condamnation d'autres mesures de publicité, la réintégration en fait se suffisant à elle-même.

Les pouvoirs du Président de la juridiction du travail étant limités par l'article L.415-11 du Code de travail, la demande en paiement de dommages et intérêts n'est pas recevable dans ce cadre.

Il y a lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure, étant donné que le requérant n'a pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

La Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant contradictoirement en matière de délégations du personnel et en premier ressort,

dit irrecevable la demande tendant à l'allocation de dommages et intérêts,

reçoit la demande pour le surplus,

dit la demande tendant à la réintégration dans ses anciennes fonctions fondée,

ordonne à la société anonyme **SOC.1.)** de réintégrer **X.)** dans ses anciennes fonctions de « *quality field coordinator* » avec tous les droits et obligations qui en découlent, et ce à partir de la notification de la présente ordonnance, sous peine d'une astreinte de 1.000.-euros par jour de retard,

dit que l'astreinte est plafonnée à 50.000.-euros,

déboute X.) de sa demande pour le surplus,

déboute le requérant de sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société anonyme **SOC.1.)** aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi prononcé en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix de Luxembourg, et a signé la présente ordonnance avec la greffière.

Michèle HORNICK

Michèle WANTZ