

No 310 / 21  
du 08.03.2021

**Audience publique du lundi, huit mars deux mille vingt-et-un**

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

**I**

**A.)**, salariée, demeurant à F-(...) LIEU.5.), (...),

**partie demanderesse**, comparant par Maître Faisal QURASHI, en remplacement de Maître Guy THOMAS, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg ;

et

**la société à responsabilité limitée 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 ou ses gérants actuellement en fonctions,

**partie défenderesse**, comparant par Maître Marc WALCH, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch ;

**II**

**A.)**, salariée, demeurant à F-(...) LIEU.5.), (...),

**partie demanderesse**, comparant par Maître Faisal QURASHI, en remplacement de Maître Guy THOMAS, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg ;

et

**la société à responsabilité limitée 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 ou ses gérants actuellement en fonctions,

**partie défenderesse**, comparant par Maître Marc WALCH, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

=====  
**COMPOSITION :**

**SCHMITZ Marie-Thérèse**, juge de paix directeur adjoint, Conseiller honoraire à la Cour d'Appel, président du tribunal du travail de Diekirch  
**BLUM John**, demeurant à Brandebourg, assesseur-salarié  
**BERWICK Guy**, demeurant à Schieren, assesseur-patron  
les deux dûment assermentés  
**GODART Alain**, greffier

---

## FAITS :

Les faits et rétroactes de l'affaire se trouvent consignés à suffisance de droit dans un jugement rendu en date du 27 janvier 2020 sous le no. 130/20 par le tribunal de paix de Diekirch et dont le dispositif est conçu comme suit :

### « PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Diekirch, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort,

**ordonne** la jonction des affaires introduites par requêtes des 25 novembre 2016 et 23 janvier 2019;

**reçoit** les demandes en la forme;

#### **avant tout autre progrès en cause:**

**ordonne** la **comparution personnelle** de A.) et de la société à responsabilité limitée **SOC.1.**), en la personne d'un représentant ayant connaissance personnelle des faits du dossier, au **lundi, 17 février 2020 à 10.30 heures** en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, bei der aaler Kiirch, salle 1,

**réserve** les frais. »

A l'audience publique du lundi, 8 juillet 2020 la partie demanderesse, la dame **A.)** et le sieur **B.)**, représentant la partie défenderesse **SOC.1.)** sàrl, furent entendus en leurs explications.

L'affaire fut remise pour continuation des débats au lundi, 7 décembre 2020, date à laquelle elle fut utilement retenue.

Maître Faisal QURASHI, en remplacement de Maître Guy THOMAS, représentant la partie demanderesse, fut entendu en ses moyens et revendications.

Maître Marc WALCH, représentant la partie défenderesse, exposa ses moyens de défense.

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

## Le jugement qui suit :

Revu le jugement rendu par ce tribunal en date du 27 janvier 2020.

Vu le résultat de la comparution personnelle des parties du 8 juillet 2020 lors de laquelle les parties sont restées sur leurs positions respectives.

### I) Quant à la requête du 25 novembre 2016

La requérante demande dans sa requête déposée en date du 25 novembre 2016 à voir déclarer l'ensemble des modifications du contrat de travail unilatéralement prises par l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015 et visant la modification du lieu de travail de la salariée nulles et non avenues, sinon abusives, et plus particulièrement celle du 11 mai 2016, et à allouer à la requérante des dommages et intérêts d'un montant de 25.000.- € sinon tout autre montant, même supérieur, à fixer par le Tribunal pour l'inobservation des dispositions relatives à la modification des conditions de travail, inobservation des stipulations contractuelles, défaut d'exécution de bonne foi du contrat de travail sur base de l'article 1134 du Code civil, harcèlement de la salariée au sens du règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale de la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail sinon encore au titre de la discrimination de la salariée en raison de son origine, sinon de son âge.

Il y a lieu de rappeler brièvement les faits à la base de la présente affaire.

Suivant contrat de travail du 30 octobre 2014, annulant et remplaçant celui du 13 novembre 2008, la salariée a été engagée en tant qu'agent de nettoyage par la société **SOC.2.)**. Ledit contrat de travail a précisé que le lieu de travail prédominant était situé au « **SITE.1.) LIEU.1.)** » et que « l'employeur pourra affecter la salariée à d'autres chantiers sans que ceci soit considéré comme une modification essentielle du contrat de travail ».

A partir du 1<sup>er</sup> juin 2015, la société **SOC.1.)** a repris le contrat d'entretien des locaux du **SITE.1.) LIEU.1.)** et elle a envoyé pour signature à **A.)** un écrit intitulé « avenant au contrat de travail du 05/08/2011 reprise **SOC.2.)** S.A. à compter du 01 juin 2015 » aux termes duquel « les horaires de travail sont fixés à 40 heures par semaine « du lundi au vendredi avec divers samedis, dimanches et jours fériés entre 07h00 - 22h00 au **SITE.1.) LIEU.1.)** et **SITE.1.) LIEU.2.)** selon le planning » et que « l'horaire de travail est mobile selon les besoins de l'employeur et suivant les besoins et usages de la branche ».

Par courrier du 23 décembre 2015 adressé à son nouvel employeur, **A.)** a demandé à être rétablie dans ses anciens droits, à savoir à son poste de travail à **LIEU.1.)** alors qu'elle doit effectuer ses prestations journalières sur les sites **SITE.1.) LIEU.1.)** de 8

heures à 12 heures et **SITE.1.) LIEU.2.)** de 16.30 heures à 21.00 heures. Elle a signalé à **SOC.1.)** son refus de signer l'avenant au contrat de travail.

Par courrier du 4 février 2016, l'**SYN.1.)** a rappelé à la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** que l'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée d'une durée minimale de 30 minutes et maximale de 1 heure et que les périodes de repos de 11 heures consécutives ne sont pas toujours observées.

Le 12 février 2016, la société **SOC.1.)**, en réponse à ces deux courriers, a informé la salariée que « devant notre impossibilité à vous permettre de conserver les horaires auxquels vous étiez précédemment soumise sur le **SITE.1.) LIEU.1.)** avant votre transfert vers notre société à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, nous n'avons malheureusement d'autre choix que celui de vous transférer sur un autre site à partir du 1<sup>er</sup> mars 2016... » et que le chantier et les horaires attachés à votre nouvelle affectation seront les suivants « du lundi au vendredi de 15.00 heures à 23.30 heures et le samedi, dimanche et jours fériés entre 06.00 heures et 22.00 heures selon planning sur le site « **SITE.2.)** ».

En date du 2 mai 2016, la salariée a été convoquée pour un entretien le 11 mai 2016.

Par lettre du 11 mai 2016, remise en mains propres de la salariée, la société **SOC.1.)** a confirmé les termes de l'entretien et a précisé que « conformément à la décision prise lors de cet entretien, votre nouvelle affectation à l'équipe jour à **LIEU.3.)**, sous la responsabilité de Monsieur C.)... » et « ...que le chantier et les horaires attachés à cette nouvelle affectation seront les suivants : · du lundi au vendredi entre 07.00 heures et 22.00 heures, sur le site **SITE.1.)- (...)** à L-(...) **LIEU.4.)** ».

Par lettre du 12 mai 2016, l'**SYN.1.)** a notamment demandé à l'employeur « de respecter la convention collective, comme le Code du travail à l'article L. 127-7, en lui accordant un préavis de 4 mois prévu par la législation en vigueur » et que « en aucun cas sa présence ne pourra être assimilée à une acceptation de la modification de son contrat de travail ».

Par lettre recommandée du 2 juin 2016, la société **SOC.1.)** a informé la salariée que « nous n'avons d'autre possibilité que celle de maintenir l'ensemble des termes de notre courrier du 11 mai 2016 », tout en signalant que « ce transfert est en parfaite conformité avec les articles 2 et 5 qui figurent au contrat de travail de **SOC.2.)** et qui stipulent que : Article 2 :... « L'employeur pourra affecter la salariée à d'autres chantiers sans que ceci soit considéré comme une modification essentielle du contrat de travail »...

Article 5 : ... « L'horaire de votre travail pourra varier en fonction des besoins de l'entreprise... ».

Par courrier du 22 août 2016, le mandataire de la requérante a encore une fois signalé à l'employeur que les mutations successives de la salariée constituent une modification en défaveur de la salariée portant sur une clause essentielle du contrat de travail telle que prévue par l'article L. 121-7 du Code du travail et que son comportement

« s'analyse non seulement en un manque de respect des relations contractuelles ou des dispositions légales mais encore en un harcèlement au sens du règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale de la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail repris par le code du travail ».

#### Quant à la modification du contrat de travail

A.) demande de déclarer l'ensemble des modifications du contrat de travail unilatéralement prises par l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015 et visant la modification du lieu de travail de la salariée principalement nulles et non avenues et subsidiairement abusives pour constituer une modification en sa défaveur portant sur une clause essentielle du contrat de travail telle que prévue par l'article L. 121-7 du Code du travail. La requérante conclut encore à l'allocation de dommages et intérêts d'un montant de 25.000.- € pour inobservation des disposition relatives à la modification des conditions de travail.

Force est de constater que la salariée a été désaffiliée entre-temps auprès de la société **SOC.1.)** de sorte que sa demande tendant à titre principal à voir annuler les modifications de son contrat de travail est devenue sans objet.

Aux termes de l'article L.121-7 du Code du travail :

« Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11. »

L'employeur peut toujours procéder de manière unilatérale et même sans observer les formalités de l'article L. 121-7 du Code du travail à une modification non substantielle du contrat de son salarié.

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 du lieu de travail ou un changement de l'horaire de travail.

Pour être substantielle, la modification doit 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.

Il est constant en cause que dans le contrat de travail signé par la requérante et son ancien employeur **SOC.2.**), contrat repris par la société **SOC.1.)** à partir du 1<sup>er</sup> juin 2015, les parties avaient prévu que « *le lieu de travail prédominant est le **SITE.1.) LIEU.1.)**. L'employeur pourra affecter la salariée à d'autres chantiers sans que ceci soit considéré comme une modification essentielle au contrat de travail* » (article 2) et « *que l'horaire de travail normal est compris entre 7h00 et 21h00 du lundi au dimanche, y compris jour férié, selon planning. Il pourra varier en fonction des besoins de l'entreprise* » (article 5).

Les clauses contenues aux articles 2 et 5 du contrat de travail constituent une clause de mobilité géographique ainsi qu'une clause de flexibilité des horaires de travail prévoyant clairement la possibilité pour l'employeur de changer l'affectation et l'horaire de travail de la salariée.

Il s'ensuit que la requérante ne saurait faire valoir que le lieu de travail ou l'horaire de travail était un élément déterminant et essentiel du contrat de travail.

En présence de telles clauses, le changement du lieu de travail ou des horaires de travail n'est pas une modification substantielle du contrat de travail et l'employeur n'était pas obligé de respecter la procédure légale prévue à l'article L. 121-7 du Code du travail.

De plus, si le salarié reste auprès de son employeur après l'entrée en vigueur des modifications sans résilier immédiatement son contrat en démissionnant, il ne saurait imposer le maintien des conditions antérieures. Il est de jurisprudence qu'« en continuant à travailler, il n'a pas considéré son ancien contrat comme rompu du fait des modifications portant sur une clause essentielle de son engagement qui venaient de lui être imposées et qu'il les a partant acceptées. Ses réserves ou protestations postérieures à l'entrée en vigueur sont dès lors inopérantes » (cf. Cour d'Appel : 2 mai 2013 n° 38102 du rôle : jurisprudence y citée).

En l'occurrence, la salariée bien qu'ayant introduit la présente affaire par requête du 25 novembre 2016 n'a retenu l'affaire qu'à l'audience du 25 novembre 2019 et a partant accepté la mutation au site de **LIEU.4.)** en continuant la relation de travail.

Ce moyen est partant à rejeter.

#### Quant à l'inobservation des stipulations contractuelles

Les clauses du contrat de travail selon lesquelles le lieu de travail prédominant est le **SITE.1.) LIEU.1.)** et que l'horaire de travail normal est compris entre 7.00 heures et 21.00 heures n'ont qu'une valeur d'information. En stipulant que « *l'employeur pourra*

*affecter le salarié à d'autres chantiers sans que ceci soit considéré comme une modification essentielle du contrat de travail » (article 2) et que l'horaire de travail « pourra varier en fonction des besoins de l'entreprise » (article 5), les parties ont prévu la possibilité pour l'employeur de modifier le lieu de travail ainsi que les horaires de travail de la salariée.*

Il s'ensuit que l'employeur a partant respecté les stipulations précitées des articles 2 et 5 du contrat de travail conclu en date du 30 octobre 2014.

#### Quant à l'exécution de bonne foi du contrat de travail

La requérante soutient encore que les mutations successives de plus en plus éloignées de son domicile et notamment celle sur le site à **LIEU.4.)** auraient eu des répercussions importantes sur sa vie privée, se traduisant par un allongement considérable du temps du transport passant à six heures par jour. Elle affirme encore que l'employeur aurait détourné la clause de mobilité de sa finalité pour constituer une sanction cachée à son égard parce qu'elle s'était plainte auprès de lui, suite à la reprise de son contrat de travail, de la coupure de plus de trois heures entre les deux chantiers. Elle soutient en outre que l'employeur n'aurait pas justifié sa décision par l'intérêt de l'entreprise ou les besoins du service.

Une clause de mobilité autorise en principe l'employeur, en raison de son pouvoir de direction, de changer le salarié de service, mais encore faut-il que la mise en œuvre de cette clause de flexibilité géographique ne soit pas abusive.

L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, ne doit cependant pas faire un usage abusif de la clause de mobilité ou de flexibilité. Ainsi, la mise en œuvre de ces clauses ne doit pas reposer sur un motif discriminatoire ou être décidée dans une intention de nuire au salarié ou pour sanctionner un salarié.

La bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de faire jouer une clause de mobilité ou de flexibilité de l'horaire de travail stipulée dans le contrat de travail est conforme à l'intérêt de l'entreprise.

Il appartient à la salariée de démontrer que la décision de mutation à son encontre a, en réalité, été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt, ou qu'elle a été mise en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle.

Il ressort des renseignements pris à l'audience que dans le cadre du transfert du contrat d'entretien du **SITE.1.) LIEU.1.)** à la société **SOC.1.)** une réorganisation du travail est devenue nécessaire et que la requérante a été affectée dans un premier temps sur deux chantiers, à savoir au **SITE.1.) LIEU.1.)** et au **SITE.1.) LIEU.2.)**.

Il ne faut pas non plus oublier que dans le secteur du nettoyage les lieux de travail du salarié peuvent changer au gré des marchés obtenus par son entreprise de nettoyage et que l'employeur doit bénéficier d'une certaine souplesse.

Ainsi, la convention collective de travail pour le personnel du secteur « nettoyage de bâtiments », déclarée d'obligation générale pour le secteur par règlement grand-ducal du 3 août 2010, applicable à l'époque des faits, prévoit dans son article 5.2 d) que dans l'hypothèse d'un transfert du contrat d'entretien le cessionnaire garde la faculté d'affecter, sans préavis, une partie des salariés repris à un autre chantier.

L'employeur n'a pas non plus à étudier cas par cas la situation personnelle de chacun de ses salariés pour déterminer le régime applicable à la mutation ce qui ferait obstacle à toute gestion collective de l'entreprise.

Suite à la réclamation de **A.)**, se plaignant dans sa lettre du 23 décembre 2016 du fait qu'elle doit effectuer ses prestations sur deux chantiers, entrecoupées d'une période de repos supérieure à une heure, l'employeur l'a affectée sur le site « **SITE.2.)** » du lundi au vendredi de 15.00 heures à 22.30 heures sans coupures.

La salariée ne saurait dès lors reprocher à l'employeur d'avoir tenté de trouver une solution pour remédier aux critiques formulées en l'affectant suivant lettre du 12 février 2016 à partir du 1<sup>er</sup> mars 2016 au site « **SITE.2.)** » avec des horaires de travail non entrecoupés.

Sur le chantier « **SITE.2.)** », **A.)** ne s'entendait pas avec sa supérieure hiérarchique, Madame **D.)**. Il ressort des quatre attestations testimoniales versées en cause par l'employeur que **A.)** se plaignait régulièrement devant ses collègues de travail de **D.)**, qu'elle qualifiait de méchante, et qu'elle la dénigrait devant les autres agents de nettoyage.

Suite aux problèmes relationnels entre la salariée et sa supérieure hiérarchique sur le site « **SITE.2.)** » et à l'issue de tractations entre parties lors de l'entrevue avec les concernées en date du 11 mai 2016, la société **SOC.1.)** a pris la décision d'affecter la salariée sur le site **SITE.1.)** à **LIEU.4.)**.

La décision de mutation prise par la société **SOC.1.)** le 11 mai 2016 n'a donc pas constituée, compte tenu des clauses de flexibilité géographique et des horaires de travail inscrites dans le contrat de travail, une sanction cachée à l'égard de la salariée mais une mesure pour prévenir et désamorcer une situation conflictuelle entre la requérante et sa supérieure hiérarchique et elle a été mise en œuvre dans l'intérêt de l'entreprise.

La nouvelle affectation de la requérante sur le site à **LIEU.4.)** est donc motivée au regard des difficultés et des tensions qui existaient entre elle et sa supérieure hiérarchique.

De plus, le site à **LIEU.4.)** est desservi par le chemin de fer et la distance entre le domicile de **A.)** à **LIEU.5.)** et son lieu de travail à **LIEU.4.)** est d'environ 70 km, soit une heure et quelques minutes en voiture.



Pour démontrer la mauvaise foi de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, la salariée produit aux débats l'attestation de E.), sa supérieure hiérarchique à l'époque au site situé à LIEU.4.), laquelle déclare avoir reçu en date du 12 mai 2016 un appel de son superviseur qui lui a dit de « mener la vie dure à Madame A.) », en lui assignant les tâches les plus difficiles. Elle verse encore une deuxième attestation testimoniale établie par F.).

La société SOC.1.) s'oppose à la prise en considération des attestations testimoniales faisant valoir qu'elles ne seraient pas écrites de la main de leurs auteurs et qu'elles ne correspondraient dès lors pas à la réalité.

Même à supposer que les attestations testimoniales ne soient pas écrites de la main de leurs auteurs, il n'en demeure pas moins qu'elles sont signées et qu'une attestation irrégulière peut être prise en considération en tant qu'élément de conviction.

Ces attestations sont cependant insuffisantes pour démontrer la mauvaise foi de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail.

En effet, E.) ne précise pas qui était « le superviseur », qui lui a téléphoné, ni que ce dernier avait agi sur instruction de l'employeur. De plus, elle ne précise pas quels ont été les « travaux pénibles » qu'elle aurait assignés à la salariée et en quoi ces travaux auraient été étrangers aux tâches qui lui étaient assignées en tant qu'agent de nettoyage. De plus, aucun élément du dossier ne permet de retenir que les tâches auxquelles la salariée a été affectée ont été dénigrantes ou humiliantes. Même à supposer que la salariée ait dû procéder au nettoyage des toilettes, comme le prétend la requérante, ce travail fait partie des tâches relevant d'un agent de nettoyage dans une maison de retraite.

L'attestation de F.) est établie en termes vagues et généraux sans cependant décrire et rapporter des agissements ou paroles précis imputables à l'employeur et concernant la personne de A.).

Ces attestations ne sont pas suffisantes pour établir que la décision de l'employeur de muter la salariée soit empreinte de mauvaise foi.

Il s'ensuit que la demande de dommages et intérêts de ce chef est à rejeter.

#### Quant au harcèlement moral

A.) soutient encore que le comportement de l'employeur ne s'analyserait non seulement en un manque de respect des relations contractuelles ou des dispositions légales mais encore en un harcèlement au sens du règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale de la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail repris par le Code du travail. Elle affirme que le comportement délibéré de l'employeur, agissant en connaissance de cause de la situation de la salariée et en sa défaveur, consistant en des multiples changements d'affectation, constituerait un harcèlement moral. Elle réclame de ce chef le montant évalué à 25.000.- €.

La société **SOC.1.)** conteste tout traitement discriminatoire ou tout acte de harcèlement moral envers ses salariés.

En l'absence de disposition législative spécifique en matière de harcèlement moral, il y a lieu de se référer, pour définir la notion de harcèlement moral, à la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui qualifie de harcèlement tout comportement qui a pour objet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensif.

La convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats **SYN.1.)** et **SYN.2.)**, d'une part et **l'UNION.1.)**, d'autre part, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 en donne une définition similaire en retenant que le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un salarié ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, soit d'altérer les conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

En l'absence de disposition spécifique dans le Code du travail, c'est l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du Code civil qui constitue la base légale de l'action en dommages-intérêts du salarié. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement au sein de son entreprise. Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée et il lui incombe de prévenir et de sanctionner les agissements de harcèlement moral au travail (cf. CA 23 mai 2019 n° CAL.2018-00687).

Le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En l'occurrence, il convient de constater que les agissements dont la salariée soutient être victime, consistant dans des mutations successives, n'ont pas été retenus pour justifier l'inexécution de bonne foi du contrat de travail reprochée ci-avant à l'employeur de sorte que ces mêmes faits ne sauraient non plus justifier la condamnation de l'employeur pour harcèlement moral.

Il ne ressort pas non plus des éléments auxquels le tribunal peut avoir égard que d'autres agissements fautifs, répétés et délibérés de la part de l'employeur ou d'autres salariés à

son service, pouvant objectivement être qualifiés de harcèlement moral, aient existés ou soient établis.

Il résulte de l'ensemble des éléments que la salariée ne démontre pas que l'employeur a eu des agissements répétés ayant eu pour effet de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale.

Le harcèlement moral n'est dès lors pas établi et la demande doit être rejetée.

#### Quant à la discrimination en raison de son âge et de son origine

La salariée soutient encore que l'employeur l'aurait changée d'affectation de son poste au site « **SITE.1.) LIEU.1.)** » en la remplaçant par une personne plus jeune et qui ne soit pas d'origine maghrébine.

Le principe de non-discrimination n'exige pas un traitement égalitaire à la base, mais interdit simplement le recours à certains critères déterminés (le sexe, l'âge, le handicap etc.) pour justifier une différence de traitement (cf. Jean-Luc PUTZ : Discrimination au travail p. 20 n° 15).

Aux termes de l'article L.251-1 (1) du Code du travail, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnie est interdite. La discrimination directe se produit, selon l'article L. 251-1 (2) a), lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1). La discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de conviction, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnie données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser ce dernier soient appropriés et nécessaires.

L'article L. 253-2 du Code du travail prévoit que lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement.

Il appartient donc au salarié qui s'estime discriminé d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, auquel cas il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Les éléments apportés par le salarié doivent laisser supposer l'existence d'un lien de causalité entre la décision de l'employeur et un quelconque critère

discriminatoire, toute présomption de discrimination doit être écartée (cf. Cour d'appel du 15 décembre 2011 n° 35832 du rôle).

Il a été décidé que le salarié est soumis à l'obligation non seulement d'établir des éléments de fait laissant présumer la rupture d'égalité de traitement, mais encore qu'elle repose sur un des motifs prévus à l'article L.251-1(1) du Code du travail.

Or en l'occurrence, la salariée reste en défaut de rapporter un indice permettant d'en déduire que l'employeur l'aurait directement ou indirectement traitée de façon discriminatoire en raison de son âge ou de son origine par rapport à une personne se trouvant dans une situation identique ou comparable. Elle n'a notamment pas prouvé que l'employeur aurait pourvu à son remplacement sur le site à **LIEU.1.)** par une personne plus jeune et n'étant pas d'origine maghrébine.

La demande en condamnation de l'employeur à titre de dommages et intérêts du fait d'agissements discriminatoires à son égard est à rejeter.

Au vu des développements faits ci-avant, la demande de **A.)** en allocation de la somme de 25.000.- €, ou tout autre montant, à titre de dommages-intérêts n'est pas fondée.

## **II) Quant à la requête du 23 janvier 2019**

### Quant à la demande en paiement d'une indemnité kilométrique pour les frais de déplacement

La requérante réclame le paiement d'une indemnité kilométrique pour les frais de déplacement d'un montant de 100.- € par mois depuis le 1<sup>er</sup> août 2015, soit la somme de 5.200.- €, sinon la condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts d'un montant évalué à 5.200.- €. Elle expose avoir appris que d'autres salariés de son équipe de travail dont **E.)** perçoivent des indemnités kilométriques d'un montant forfaitaire de 100.- € alors qu'ils habitent plus près du lieu de travail qu'elle.

La société **SOC.1.)** s'oppose à la demande en faisant valoir que la salariée n'a pas rempli les conditions prévues par la convention collective pour bénéficier de cette prime.

L'article 21.2 de la convention collective de travail pour le personnel du secteur « nettoyage de bâtiments » dispose que pour tous les déplacements exceptionnels du salarié du siège de l'entreprise vers le lieu de travail ou d'un chantier à un autre chantier dans sa voiture personnelle et sur demande écrite de l'employeur, il sera payé une indemnité de 0,25 € par kilomètre parcouru. »

L'article 21.3. de la convention collective prévoit que « si, à la demande écrite de l'employeur, le salarié transporte des collègues de travail avec sa voiture personnelle, outre l'indemnité kilométrique, le salarié a droit au paiement du temps de voyage comme temps de travail non productif sans que pour autant ces heures ne soient mises au compte pour le calcul des heures supplémentaires ».

Or en l'occurrence, il n'est pas établi que la salariée se soit déplacée en voiture personnelle ou qu'elle ait transporté des collègues de travail avec sa voiture personnelle.

Le paiement de cette prime repose par ailleurs sur des critères objectifs et non discriminatoires.

La demande afférente de **A.)** est partant à rejeter.

Quant à la demande en paiement d'une indemnité pour non-respect des périodes de repos journaliers et hebdomadaires

La salariée soutient que suivant l'article L.211-16 du Code du travail, tout salarié bénéficie au cours de chaque période de 24 heures d'une période de repos de 11 heures consécutives au moins et que l'employeur n'aurait pas respecté cette disposition légale. Elle conclut partant à la condamnation de l'employeur à lui payer un montant de 3.000.- € au titre de non-respect d'une période de repos de 11 heures consécutives.

Le fait que l'horaire de la salariée sur le site à **LIEU.4.)** était compris entre 7 heures et 22 heures ne signifie pas que le temps de travail journalier n'a pas été respecté ou qu'elle n'a pas bénéficié d'une période de repos de 11 heures consécutives mais seulement que son horaire de travail effectif de 8 heures par jour s'inscrit dans cette fourchette.

Il ressort des pièces versées en cause par la salariée qu'elle n'a pas bénéficié d'un repos journalier de 11 heures entre les 12 et 13 juin 2018.

L'employeur expose que c'était sur demande expresse de la salariée qu'il avait changé son plan de travail.

En présence des déclarations de l'employeur, le tribunal estime que ce fait isolé d'avoir été privé d'un seul repos journalier n'est pas suffisamment grave pour causer un trouble dans la vie personnelle de la salariée. D'autant plus, que la salariée n'a pas rapporté la preuve d'autres infractions au repos journalier de 11 heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures, au repos hebdomadaire ou aux temps de coupure (art. 7.3 de la convention collective).

La demande afférente est partant à rejeter.

**A.)** soutient en plus que la société **SOC.1.)** n'aurait pas respecté le repos hebdomadaire instauré par l'article L.231-11 du Code du travail. Elle réclame partant l'octroi de 12 jours de congés supplémentaires pour les années 2016 et 2017.

L'article L. 231-11 du Code du travail énonce que « sans préjudice de l'alinéa 3 du présent article et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l'Inspection du travail et des mines, tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures.

Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains sept jours.

Le temps de repos des salariés coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.

Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine, d'après les constatations de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. Un règlement grand-ducal détermine les modalités d'exécution du présent alinéa ».

Il appartient à la salariée de fournir les pièces justificatives de nature à établir que les conditions pour l'octroi de l'indemnité réclamée sont établies (cf. Cour d'appel 12 décembre 2013 n° 38752 du rôle ; Cour d'appel 15 novembre 2018 n° 45241 du rôle ; Cour d'appel 5 décembre 2013 n° 38564 du rôle).

Or en l'occurrence, la salariée n'a pas fourni les données nécessaires pour apprécier la durée minimale de repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine respectée.

La demande afférente doit être rejetée.

#### Quant au harcèlement moral

La salariée soutient que le comportement délibéré de l'employeur, agissant en connaissance de cause, consistant tant en une discrimination au niveau de sa rémunération par rapport à ses collègues de travail dans une situation comparable que le non-respect des périodes de repos, constituerait un harcèlement moral ayant eu pour conséquence de porter atteinte aux droits et à sa dignité ainsi que d'altérer sa santé physique et psychique. Elle réclame la condamnation de l'employeur à lui payer des dommages et intérêts d'un montant de 3.000.- €.

Au vu des développements faits ci-avant, l'existence d'un harcèlement moral à l'égard de la requérante laisse d'être prouvée.

En effet, même s'il est avéré que la salariée n'a pas bénéficié d'un repos de 11 heures en date du 13 juin 2018, il laisse d'être prouvé par cette dernière que l'employeur a commis ce fait dans le but de porter atteinte à sa dignité ou de lui nuire ou de créer un environnement hostile.

De même, l'absence de son nom sur les plannings des mois de septembre et octobre 2018, relevant le cas échéant d'un simple oubli de la part de l'employeur suite à un congé de maladie de la salariée, comme il a été affirmé, n'a pas pour effet à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral. D'autant plus, que la salariée ne soutient pas que cette situation se serait encore reproduite après qu'elle ait porté ce fait à la connaissance de l'employeur.

Il s'ensuit que les éléments dans leur ensemble se rapportant aux conditions de travail ne laissent pas présumer une situation de harcèlement à l'encontre de la salariée.

A.) n'apporte non plus aucun indice permettant de supposer que l'employeur l'aurait traitée moins favorablement de manière indirecte que d'autres collègues de travail en raison de son âge ou de son origine, ni que l'employeur aurait réservé un traitement différencié au personnel eu égard à son origine ou son âge.

La demande de la requérante en condamnation de l'employeur du fait des agissements discriminatoires à son encontre est à rejeter.

Au vu de l'issue du litige, la demande de A.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure est à rejeter.

### PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de Diekirch, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort,

statuant en continuation de cause

-quant à la requête du 25 novembre 2016 :

**constate** que la demande en annulation des modifications du contrat de travail est devenue sans objet ;

**déclare** non fondée la demande de A.) en allocation de dommages et intérêts et l'en **déboute** ;

-quant à la requête du 23 janvier 2019 :

**déclare** non fondée la demande de A.) en allocation d'indemnités kilométriques et de dommages et intérêts et l'en **déboute** ;

**déclare** non fondée la demande de A.) en paiement des dommages et intérêts pour non-respect des périodes de repos journaliers et hebdomadaires et l'en **déboute** ;

**déclare** non fondée la demande de A.) en allocation de congés supplémentaires et en **déboute** ;

**déclare** non fondée la demande de A.) à voir condamner la société **SOC.1.)** à des dommages et intérêts pour harcèlement moral et en **déboute** ;

**rejette** la demande de A.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

**laisse** les frais de l'instance à charge de A.).

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail de Diekirch, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.