

Audience publique du 2 mars 2015

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

Dans la cause entre:

A.), demeurant à L-(...),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Marie EHRMANN, en remplacement de Maître François TURK, avocat à Luxembourg,

et:

l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X.), établie et ayant son adresse postale à L-(...), représentée par son collègue des bourgmestre et échevins actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Rachel JAZBINSEK, en remplacement de Maître Albert RODESCH, avocat à Luxembourg.

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 2 août 2013, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience du 7 octobre 2013.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 7 octobre 2013, l'affaire fut refixée au 20 janvier 2014, date à laquelle elle fut à nouveau refixée au 22 septembre 2014.

Suite à une ultime refixation à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 2 février 2015.

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

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

le jugement

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 2 août 2013, **A.)** demanda la convocation de son employeur, l'administration communale de **X.)**, à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de voir constater que la sanction disciplinaire prononcée à son égard en date du 2 juillet 2013 est dépourvue de motifs, partant de l'annuler, sinon de la déclarer non fondée, sinon de la ramener à de plus justes proportions et en tout état de cause de la lui déclarer inopposable.

Il demanda encore la condamnation de la partie défenderesse à lui payer la différence entre le salaire par lui touché avant la prise d'effet de ladite sanction et celui touché par après et ce jusqu'à l'annulation de ladite sanction, ainsi que la somme de 10.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral.

Il sollicita finalement l'exécution provisoire de la décision à intervenir ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Moyens et prétentions des parties :

A.) expose être aux services de l'administration communale de **X.)** depuis le 1^{er} janvier 1999 en tant qu'ouvrier.

Il expose que par courrier recommandé du 2 juillet 2013, il s'est vu infliger par son employeur une sanction disciplinaire consistant en une rétrogradation du groupe 6, échelon 273 au groupe 3, échelon 206 avec perte de salaire conséquente.

Le requérant conteste cette décision et plus particulièrement la gravité du motif gisant à la base de ladite sanction.

Il explique à cet égard qu'ayant subi une opération cardiaque en 2003, il avait pris l'habitude de fixer un parasol à son chariot pendant les périodes de forte chaleur.

Il admet que ses supérieurs hiérarchiques lui ont demandé d'enlever ledit parasol et il ne conteste pas avoir refusé dans un premier temps d'obtempérer à cet ordre.

Il estime cependant que la sanction prise à son égard à la suite de ce comportement est injustifiée et disproportionnée, son refus initial étant justifié par des raisons médicales évidentes, qu'il explique d'ailleurs être à l'origine de sa déclaration d'invalidité en date du 3 décembre 2013. Il fait par ailleurs valoir que la sanction n'a été prononcée qu'après qu'il ait finalement décidé de se plier aux exigences non fondées de son employeur.

A l'audience du 2 février 2015, le requérant estime par ailleurs – en invoquant un arrêt de la Cour d'appel du 10 juillet 2014, n°30055 du rôle – que son employeur ne pouvait légalement prononcer sa rétrogradation, ni le Code du travail ni aucune autre loi ne prévoyant cette sanction disciplinaire.

Le requérant estime finalement que la procédure prévue par l'article L. 121-7 du Code du travail pour les modifications unilatérales d'un élément essentiel du contrat de travail en sa défaveur, en l'espèce sa rétrogradation, n'a pas été respectée.

L'administration communale de X.) s'oppose à la demande.

Elle soulève *in limine litis* le libellé obscur de la requête et partant l'irrecevabilité de la demande. Elle estime en effet que le requérant ne formule aucun moyen à l'appui de sa demande en annulation.

A titre subsidiaire, elle sollicite le rejet de la demande en faisant valoir que la sanction appliquée est prévue à l'article 16.2 de la convention collective des ouvriers des communes du sud.

Elle renvoie à cet égard à un arrêt de la Cour de cassation du 25 avril 2013 et estime que la sanction appliquée est moins lourde qu'un licenciement, partant plus favorable au salarié, de sorte que pareille rétrogradation a pu valablement être fixée par les partenaires sociaux dans le cadre de ladite convention collective.

Elle estime par ailleurs que la sanction est adaptée à la gravité des faits, le comportement du requérant constituant un refus d'ordre et s'ajoutant à d'autres reproches plus anciens, détaillés à l'audience, et qu'elle estime pouvoir invoquer sur base de l'article 16.3 de la convention collective. Elle conteste d'ailleurs avoir été informée par A.) de son problème de santé spécifique.

La partie défenderesse tend finalement à prouver l'ensemble de ces motifs au moyen d'attestations testimoniales ainsi que d'une offre de preuve.

A.) demande le rejet de cette offre de preuve, les faits anciens offerts en preuve n'ayant pas été invoqués à l'appui de la sanction disciplinaire et n'étant dès lors pas pertinents.

Motifs de la décision :

Quant à la recevabilité :

D'après l'article 145 du Nouveau code de procédure civile, la requête doit contenir l'objet de la demande et un exposé sommaire des moyens, le tout à peine de nullité.

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut qu'elle renferme l'indication exacte des prétentions du demandeur et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande.

Cette description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

S'il appartient au juge de toiser le litige moyennant les règles de droit objectivement applicables aux faits décrits et que le demandeur n'est pas obligé de qualifier juridiquement les faits qu'il invoque à l'appui de sa demande, encore faut-il, dans le souci du respect des droits de la défense, une structure des faits claire et ne prêtant pas à équivoque.

Il appartient au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

En l'espèce, il résulte clairement de la requête que l'action de **A.)** tend à l'annulation, sinon à la réformation, sinon à l'adaptation - pour être non justifiée par les faits qui en forment la base - d'une sanction disciplinaire prise à son encontre par son employeur sur base de l'article 16.2 de la convention collective des ouvriers des communes du sud.

Ce libellé étant suffisamment précis, l'exception soulevée par la partie défenderesse est à rejeter.

Quant au fond :

Il est constant en cause que **A.)** a fait l'objet d'une sanction disciplinaire sur base de la convention collective de travail des ouvriers des communes du sud.

Il résulte de la requête introductive que le requérant demande à titre principal l'annulation de cette sanction au motif que les faits reprochés – qu'il ne conteste pas – sont dépourvus de la gravité suffisante pour justifier la mesure prise.

Il découle encore de ses explications à l'audience et notamment de la référence faite à l'arrêt de la Cour d'appel du 10 juillet 2014 que le requérant estime que la sanction qui lui a été infligée n'a pas pu être légalement prise faute d'être prévue au Code du travail ou dans une autre loi.

Ledit arrêt analysant le problème de la légalité des sanctions disciplinaires instituées par voie d'une convention collective au regard de l'article 14 de la Constitution et la partie défenderesse ayant eu la possibilité de prendre position par rapport à ce nouveau moyen, celui-ci se trouve dans le débat de sorte qu'il y a lieu, dans un souci de logique juridique, de l'analyser avant celui invoqué à titre principal dans la requête.

En vertu de l'article 14 de la Constitution, « *Nulle peine ne peut être établie ni appliquée qu'en vertu d'une loi* ».

L'article 14 de la Constitution renvoie à la notion de la loi. Ce concept doit être entendu au sens formel du terme tel que le conçoit la Constitution.

La Cour constitutionnelle luxembourgeoise, tout en reconnaissant la spécificité du droit disciplinaire par rapport au droit pénal proprement dit, a jugé, dès 2004, que « *en droit disciplinaire, la légalité des peines suit les principes généraux du droit pénal et doit observer les mêmes exigences constitutionnelles de base* ». Dans ces arrêts n° 41/07, 42/07 et 43/07 du 14 décembre 2007, elle a par ailleurs précisé que « *le principe de la légalité des peines (fondé sur l'article 14 de la Constitution) implique que les sanctions disciplinaires soient prévues et énumérées par un texte légal* » (voir à cet égard : Cour de cassation du 25 avril 2013, conclusions du Ministère public, p. 9 et suivants).

La loi n'ayant ni prévu la diminution du salaire comme sanction de la conduite du salarié, ni confié aux employeurs le droit de créer et d'appliquer les sanctions qu'ils jugent appropriées en raison de cette conduite, ni confié aux employeurs et aux syndicats le soin de prévoir les mesures appropriées et notamment la diminution du salaire afin de sanctionner la conduite du salarié, le collège échevinal de la commune de **X.)** n'a pas pu légalement sanctionner **A.)** en le reclassant dans une carrière inférieure et en le privant ainsi d'une partie de son salaire (cf. : Cour, 10 juillet 2014, n°38055 du rôle).

C'est à tort que l'administration communale de **X.)** invoque à cet égard l'arrêt de la Cour de cassation du 25 avril 2013 et demande à faire prévaloir cette décision sur celle de la Cour d'appel, alors que le moyen invoqué à l'appui du recours en cassation n'était pas relatif à la légalité des sanctions disciplinaires par rapport à l'article 14 de la Constitution.

Il s'ensuit que la demande de **A.)** tendant à l'annulation de la sanction disciplinaire du 2 juillet 2013 est à déclarer fondée.

Le requérant demande encore la condamnation de l'administration communale de **X.)** à lui payer, suite à cette annulation, la différence entre son ancien salaire (suivant fiche de salaire de juin 2013) et le salaire qu'il perçoit suite à sa rétrogradation. Il demande encore la somme de 10.000 € au titre du dommage moral subi.

Le requérant n'ayant pas remis de décompte au sujet de ses revendications salariales, il y a lieu de refixer l'affaire à une audience ultérieure et de réserver les demandes pour le surplus.

Par ces motifs,

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

r e ç o i t la demande en la forme ;

l a d é c l a r e recevable ;

a n n u l e la décision du 2 juillet 2013 du collège échevinal de l'administration communale de **X.)** prononçant à l'égard de **A.)** la sanction disciplinaire de la rétrogradation du groupe 6, échelon 273 au groupe 3, échelon 206 de sa carrière ;

r e f i x e l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du **lundi 13 juillet 2015 à 15.00 heures de l'après-midi**, au bâtiment de la Justice de Paix d'Esch-sur-Alzette, Place Norbert Metz, salle d'audiences n° 2, au premier étage ;

r é s e r v e les demandes pour le surplus de même que les frais.

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

*Frank NEU, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
Alain MARX, assesseur-salarié,
Steve CARMENTRAN, greffier,*

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

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