**Jugt no 1911/2009** **not. 24758/2004/CD**

**Audience publique du 18 juin 2009**

Le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, douzième chambre, a rendu le jugement qui suit:

Dans la cause du Ministère Public contre

Etr. **X.) ,** né le (…) à (…) (D),
demeurant à D-(…), (…);

**- p r é v e n u -**

en présence de:

**A.) ,** demeurant à L-(…), (…),

comparant par Maître Richard STURM**,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

partie civile constituée contre le prévenu préqualifié.

**F A I T S :**

Par citation du 5 janvier 2009 Monsieur le Procureur d'Etat près le Tribunal d'arrondissement de Luxembourg a requis le prévenu de comparaître à l'audience publique des 11 et 12 février 2009 devant le Tribunal correctionnel de ce siège pour y entendre statuer sur les préventions suivantes:

**Violation de l'article 417-4 du Code du Travail, reprenant les termes de l'ancien article 39 de la loi du 18 mai 1979 sur les délégations du personnel**

A l'appel de la cause à cette audience Madame la vice-présidente constata l'identité du prévenu **X.)** et lui donna connaissance de l'acte qui a saisi le Tribunal.

Les témoins **T1.)** et **A.)** furent entendus en leurs déclarations orales après avoir prêté, chacun séparément, le serment prévu par la loi.

Maître Kalthoum BOUGHALMI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Richard STURM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg, se constitua partie civile au nom et pour le compte de **A.)** contre le prévenu **X.)** .

Elle donna lecture des conclusions écrites qu'elle déposa sur le bureau du Tribunal et qui furent signées par Madame la vice-présidente et le greffier et jointes au présent jugement.

Maître Kalthoum BOUGHALMI développa ensuite ses moyens à l'appui de sa demande civile.

Les témoins **T2.)** et **T3.)** furent entendues en leurs déclarations orales après avoir prêté, chacun séparément, le serment prévu par la loi.

Ensuite les débats furent suspendus et continués à l'audience du **12 février 2009**.

**T4.)** , **T5.)** , **T6.)** , **T7.)** épouse (…) et **T8.)** furent entendus en leurs déclarations orales après avoir prêté, chacun séparément, le serment prévu par la loi.

Ensuite les débats furent suspendus et fixés pour continuation à l'audience du **23 avril 2009.**

A cette audience, l'affaire fut contradictoirement remise au **6 mai 2009**.

A cette audience, les témoins **T9.)** , **T10.)** et **T11.)** furent entendus en leurs déclarations orales après avoir prêté, chacun séparément, le serment prévu par la loi.

Le prévenu **X.)** , assisté de Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, fut entendu en ses explications et moyens de défense.

**X.)** demanda au tribunal de se faire représenter par Maître Arsène KRONSHAGEN à l'audience du 7 mai 2009.

Le tribunal fit droit à cette demande.

Ensuite les débats furent suspendus et continués à l'audience du **7 mai 2009**.

A cette audience, Maître Kalthoum BOUGHALMI développa ses moyens à l'appui de sa demande civile.

Maître Arsène KRONSHAGEN développa plus amplement les moyens de défense du prévenu **X.)** .

La représentante du Ministère Public, Dominique PETERS, premier substitut du Procureur d'Etat, résuma l'affaire et fut entendue en son réquisitoire.

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

**LE JUGEMENT QUI SUIT:**

Vu l'ordonnance numéro 1685/07 du 25 octobre 2007 de la Chambre du conseil du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg ordonnant le renvoi de **X.)** , devant une chambre correctionnelle du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg du chef de délit d'entrave à la constitution et au fonctionnement régulier de la délégation du personnel.

Vu la citation du 5 janvier 2009 régulièrement notifiée au prévenu **X.)** .

Vu l'instruction judiciaire menée par le juge d'instruction.

Le Ministère Public reproche à **X.)** d'avoir en violation de **l'article 417-4 du Code du Travail, reprenant les termes de l'ancien article 39 de la loi du 18 mai 1979 sur les délégations du personnel** entre le mois de novembre 2003 et fin 2004 porté intentionnellement de multiples entraves, à la constitution et au fonctionnement régulier de la délégation du personnel, notamment en décourageant **T9.)** , **T2.)** et **A.)** de se présenter aux élections sociales du mois de novembre 2003 et en chicanant certains membres de la délégation et plus précisément **T3.)** , **A.)** , **T9.)** , **T2.)** et **T4.)**, épouse (…).

Il lui est encore reproché d'avoir tenté d'influencer des délégués du personnel, notamment **T5.)** , épouse (…) pour s'immiscer par ce biais dans les délibérations de la délégation du personnel et d'avoir refusé de mettre à la disposition de la délégation du personnel un interprète neutre pour permettre aux délégués germanophones et francophones de s'entretenir.

Le Parquet fait encore grief à **X.)** d'avoir commis ces entraves sachant que la délégation du personnel avait dénoncé dans le chef de la Direction des pratiques telles que la sanction pécuniaire en cas de différence de caisse, la suppression arbitraire des primes ou du paiement des heures supplémentaires ou des majorations de salaires pour les heures prestées en dehors des heures d'ouverture des magasins (soir, dimanches, jours fériés) l'absence de plannings transparents ou le non-respect des plannings élaborés, les mutations quasi-immédiates sans préavis des salariés d'une station vers une autre, et le refus catégorique de voir s'établir une convention collective interne.

Le mandataire de **X.)** fait conclure en ordre principal à l'acquittement pur et simple de son mandant et en ordre subsidiaire, il demande de voir assortir la peine à prononcer à l'encontre de ce dernier d'un sursis intégral.

Il soutient que dans la mesure où l'ancien article 39 de la loi du 18 mai 1979 sur les délégations du personnel a été abrogé définitivement, par l'entrée en vigueur en date du premier septembre 2006 du nouveau Code du travail, reprenant sous l'article L. 417-4 du Code du travail les dispositions de l'article 39 et où la loi abrogatoire du 31 juillet 2006 n'aurait pas prévu de dispositions transitoires, ni l'article 39 de la loi du 18 mai 1979, ni le nouvel article L.417-4 du Code du travail ne seraient applicables.

Il est encore d'avis que ni l'élément matériel, ni l'élément intentionnel du délit d'entrave ne sont réunis en l'occurrence. Il estime que la preuve d'un dol spécial dans le chef du prévenu n'a pas été rapportée.

Le prévenu fait ainsi valoir qu'il n'a pas tenté de convaincre **T9.)** et **T2.)** de se présenter aux élections sociales de novembre 2003. Il aurait simplement rendu **T2.)** attentive au fait qu'un problème de langue existait dans la société quand elle voulait se présenter aux élections sociales.

Il soutient ne pas être intervenu auprès de l'OGBL, syndicat de **A.)** , avant les élections sociales, arguant également que cet élément ne résulterait d'aucun élément du dossier répressif.

**X.)** fait encore valoir ne pas avoir chicané certains membres de la délégation du personnel.

Ainsi, concernant la déléguée du personnel **T3.)** , il reconnaît avoir contesté ses arrêts de travail, mais fait valoir que ceci était motivé non pas par l'appartenance d'**T3.)** à la délégation du personnel, mais par la croissance du taux d'absences pour raison de maladie de cette employée de 4,24% en 2003, à 18,11% en 2004 à 13,87% en 2005 et à 60,84% en 2006.

Il fait noter que l'accident du travail de 2004 de ladite salariée n'a jamais été déclaré comme tel à l'employeur et que les arrêts de maladie cessaient lors des réunions du personnel pour reprendre par après.

Le prévenu fait encore plaider ne pas avoir sanctionné ou chicané **T3.)** pour malhonnêteté ou pour une histoire de vandalisme.

Quant à **A.)** , **X.)** fait valoir que le reproche d'essayer de l'influencer en début de mandat ne résulte d'aucun élément du dossier et que le reproche de lui avoir imposé des congés et les avoir interrompu n'est pas prouvé, le salarié ayant pris intégralement tous ses congés.

Ce serait encore à tort qu'il lui serait reproché d'avoir changé d'affectation **A.)** en dégradant progressivement les tâches lui confiées en raison de son appartenance à la délégation du personnel, alors que les modifications de ses conditions de travail seraient intervenues d'une part en raison des mauvaises performances et de l'absentéisme du salarié et d'autre part en raison des plaintes du personnel face au comportement de **A.)** . Finalement, **A.)** aurait volontairement accepté la signature d'un avenant à son contrat de travail pour devenir employé administratif au siège de **SOC1.)** Luxembourg S.A.

Il fait réfuter l'argument suivant lequel il aurait sans raison apparente modifié les heures de travail de **T9.)** au lendemain des élections sociales, affirmant lui avoir seulement demandé une fois de venir travailler le samedi pour faire l'inventaire.

Suivant le mandataire du prévenu **T2.)** aurait été mutée de son propre grès, étant donné qu'elle aurait signé un avenant en bonne et due forme pour sa formation à (…) et ce ne serait pas **X.)** qui lui aurait interdit de faire la caisse ou qui l'aurait astreinte

au nettoyage. La salariée aurait simplement eu des problèmes avec le gérant de la station de service à laquelle elle était affectée.

Le mandataire de **X.)** soutient que l'affirmation suivant laquelle **T4.)** aurait eu une offre de paiement de 8 mois de salaire en cas de démission et qu'elle aurait, suite à son refus, été mutée à une autre station, resterait à l'état de pure allégation.

Il en serait de même des reproches de tentative d'influence et de refus de mettre à la disposition de la délégation un interprète neutre.

**X.)** fait encore plaider que la délégation du personnel a eu un fonctionnement régulier, que les réunions se sont tenues et que des accords sur certains problèmes litigieux ont pu être trouvés avec l'ITM.

Il fait conclure également à l'irrecevabilité de la partie civile, arguant que le dommage subi par un délégué particulier n'est pas en relation causale avec le délit d'entrave. Il conteste également les montants indemnitaires réclamés tant en leur principe qu'en leur quantum. Ces derniers feraient, suivant le prévenu, double emploi avec ceux sollicités dans le cadre du litige existant entre la société **SOC1.)** Luxembourg S.A. et **A.)** , pour les agissements imputés à **X.)** . Il fait encore valoir que les montants réclamés seraient à qualifier de frais d'honoraires qui ne seraient pas accordés dans le cadre d'un litige au pénal.

## LES FAITS

Les faits à la base de cette affaire tels qu'ils résultent de l'instruction menée à l'audience, ensemble les éléments du dossier répressif soumis au Tribunal peuvent se résumer comme suit :

En date du 5 novembre 2004, Maître Richard STURM a déposé plainte avec constitution de partie civile contre X. au nom de **A.)** entre les mains du Juge d'Instruction Directeur, du chef d'entrave à l'exercice de la mission de délégué du personnel.

Dans ladite plainte **A.)** affirme avoir été engagé par contrat du 6 août 2001 et prenant effet le 1er octobre 2001 par la société **SOC1.)** Luxembourg S.A (ci-après la société **SOC1.)** ) et avoir subi depuis les élections sociales du 12 novembre 2003 de nombreuses pressions et entraves à son activité de délégué du personnel.

Il se serait notamment vu adresser un avertissement, se serait vu rétrograder de son poste de Manager à celui d'employé administratif pour finir dans la fonction de la personne qui distribue le courrier entre les stations de service. Il aurait été muté à diverses reprises sans raison apparente, aurait reçu un second avertissement lors d'un refus d'une modification substantielle de son contrat de travail et aurait finalement été mis à pied après avoir pris connaissance d'e-mails le concernant par lesquels son supérieur hiérarchique **X.)** aurait interdit à presque tout le personnel de communiquer avec **A.)** .

Suivant rapport numéro SPJ-1-1-SCHM-2004-73276-2005-1269 du 24 octobre 2005, le Service de Police judiciaire, département 1 Section Criminalité Générale, a procédé sur demande du Juge d'Instruction a une enquête, a auditionné divers témoins et a pris connaissance du dossier établi par l'Inspection du Travail et des Mines.

L'enquête a révélé que **A.)** était employé de la société **SOC2.)** à St. , station qui a été reprise par la société **SOC1.)** .

La société **SOC1.)** était dirigée par **B.)** du 3 septembre 2001 au 15 novembre 2004 et le responsable des ressources humaines était **X.)** .

**X.)** avait en effet été engagé par la société filiale de **SOC2.)** en date du 15 mai 1995 et il avait été nommé directeur, responsable du recrutement du personnel en 1999.

En date du **12 novembre 2003** avaient été élus membres de la délégation du personnel :

**T4.)**, présidente
**A.)** , délégué du personnel adjoint
**T5.)**, 3e déléguée
**T9.)** , 4e déléguée et déléguée à l'égalité
**C.)** , 5e déléguée
**D.)** , délégué à la sécurité

Les membres suppléants élus étaient :

**T2.)**
**T3.)**
**E.)**
**F.)**
**G.)**

**A.)** avait été repris par la station essence **SOC2.)** de St. où il avait été gérant pour la société **SOC1.)** .

Un contrat de travail avait ainsi été conclu entre **A.)** et la société **SOC1.)** en date du 6 août 2001, contrat par lequel **A.)** a été engagé comme « Manager » de station de service à durée indéterminée à partir du 1er octobre 2001.

La première clause du contrat précisait cependant que **SOC1.)** se réservait le droit d'affecter le salarié à d'autres travaux ou à un autre siège, selon les nécessités de l'entreprise.

Lors de la reprise, son salaire avait été réduit de 180.000 à 130.000 francs, mais il était resté gérant de la station jusqu'en septembre 2003. A cette date, il avait été envoyé à la station d'essence **SOC2.)** à Gasperich pour remettre cette station sur pied, alors que les chiffres de cette station n'étaient pas satisfaisants.

Le 22 décembre 2003, soit peu après la reprise de sa nouvelle charge, **A.)** avait reçu de la part du General Manager de la société **SOC1.)** , à savoir **X.)** , une lettre de

félicitation pour *« l'excellente prestation durant l'année 2003 »*, ainsi qu'une augmentation du salaire brut à 2.665€ avec une prime de 500€.

En février 2004, **T2.)** avait été mutée de la station I. où elle travaillait comme caissière à la station M. , malgré sa réticence au regard du fait qu'elle avait un enfant en bas âge et que la station d'I. était plus près de son domicile.

En mars 2004 **T2.)** avait, suivant ses dires, été astreinte dans la station de M. dirigée par **T8.)** à la réception des marchandises et au nettoyage de la piste.

Le 7 mars 2005, la délégation du personnel avait envoyé une lettre à **X.)** par laquelle elle réclamait les plans de travail pour les 3 années révolues.

Le 2 avril 2004 **A.)** reçut un premier avertissement disant que la société se réservait le droit de lui confier une autre tâche au sein de la société **SOC1.)** en raison du fait que pendant son absence (congé), la direction aurait constaté beaucoup d'anomalies dans l'accomplissement de ses tâches.

Cet avertissement fit suite à la plainte écrite de 3 caissières, à savoir **H.)** , **T9.)** et **G.)** . Les caissières se plaignaient du comportement général de **A.)** , qui aurait été très exigeant et méfiant envers le personnel et de son absentéisme.

Suite audit avertissement **A.)** fut muté à la direction de **SOC1.)** où il effectua quelques tâches administratives pour être ensuite détaché à la station de **SOC2.)** W. sur la A1 (station S. ).

Le 7 avril 2004, un avenant au contrat de travail de **A.)** avait été signé, avenant aux termes duquel **A.)** était engagé à partir du 13 avril 2004 en qualité « d'employé administratif » au siège de la société **SOC1.)** . Le descriptif des tâches était annexé au contrat. Ainsi **A.)** avait dorénavant la tâche de l'impression des statistiques des stations-services en gestion directe via le serveur, l'archivage et classement, d'établissement d'un relevé des prix de vente aux stations-service concurrentielles suivant instructions précises, support administratif pour d'autres départements selon leurs besoins et après avoir suivi une formation, assurer le transfert des documents internes et la participation à la fourniture des chiffres via le serveur, ainsi que d'autres tâches selon les besoins de la société.

Le 9 avril 2004 la délégation du personnel en la personne de sa présidente **T4.)** avait écrit une lettre à **B.)** se plaignant de **X.)** .

En février 2004 **X.)** imposa une formation à M. à **T2.)** , alors que les déplacements étaient pénibles pour elle à cette époque, dans la mesure où elle avait un enfant de 2 ans.

**T2.)** dit avoir ensuite été astreinte à travailler en tournées de l'après-midi de 14.00 heures à 22.00 heures sans participer aux roulements des autres caissières, elle ne reçut plus sa prime de caissière sous prétexte de différences de caisse trop importantes.

En août 2004 **A.)** refusa un poste de « Sales Support » à la station de S. , poste qui consistait à démarcher des clients pour la vente de cartes d'essence Eurotrafic, la société **SOC1.)** lui confia alors la tâche de coursier entre les différentes stations de service, lui prescrivant avec précision l'itinéraire et la durée d'arrêt maximale entre les différentes stations. Il ne disposait à ce moment plus de bureau et l'accès aux ordinateurs de la société lui avait été retiré.

Le 11 août 2004 **T2.)** démissionna avec un préavis d'1 mois, alors qu'elle avait été depuis quelques jours mutée à nouveau à I. . La motivation de la démission était suivant la lettre de démission le comportement et les pressions exercées par **X.)** .

Au retour de 3 semaines de congé d'été, **A.)** reçut l'ordre de se présenter à la station de S. , mais il refusa se rendant à la direction de la société **SOC1.)** . Suite à son refus, il reçut de la part de **X.)** la confirmation écrite qu'il s'agissait d'une tâche ponctuelle pour la durée d'une journée, alors même qu'il était inscrit sur le planning du mois de septembre 2004 des salariés de ladite station et ce pour tout le mois.

Le 13 septembre 2004 **A.)** reçut ainsi un second avertissement pour insubordination, étant donné qu'il refusa l'ordre de son supérieur hiérarchique de travailler à la station S. .

Le 20 septembre 2004 **A.)** prit connaissance dans le bureau de **T7.)** d'e-mails le concernant appelés « confidentiels » et « à détruire » dans lesquels **X.)** interdisait entre autre aux employés de la société de parler avec **A.)** .

Le premier e-mail datant du 15 septembre 2004 envoyé par **X.)** informait ainsi les managers des stations et les inspecteurs que **A.)** assurera le transport du courrier interne. L'expéditeur demandait aux destinataires de bien fermer les enveloppes, de ne pas discuter avec **A.)** et de faire attention qu'il ne resterait pas trop longtemps dans les différentes stations.

Le second courriel datant du 16 septembre 2004 intitulé « **A.)** (note interne et confidentielle !!!) » invitait les managers des stations à effectuer l'échange de courrier à l'aire libre et d'essayer d'éviter que **A.)** entre dans les stations. Il était imposé à une personne dénommée « Romain » de la station d'I. de faire sa pause de midi avec **A.)** . **X.)** demandait également aux destinataires d'effacer le courriel après en avoir pris connaissance.

Le 21 septembre 2004 **A.)** fut mis à pied avec la motivation qu'il aurait fait pression sur **T7.)** pour qu'elle lui donne accès à son ordinateur. Il fut également exclu des réunions des délégations du personnel et **X.)** refusa de participer à des réunions auxquelles se présenterait **A.)** .

Le même jour, la délégation du personnel avertit l'ITM que depuis l'entrée en fonction des délégués du personnel, les conditions de travail des délégués s'étaient dégradées et que des pressions étaient exercées pour intimider les délégués et pour compliquer leur mission.

**A.)** fut ensuite remplacé dans la délégation du personnel par **T3.)** .

En novembre 2004 **T3.)** eut un accident de travail et **X.)** commença à contester la légitimité de ses certificats médicaux en l'envoyant systématiquement auprès des médecins de contrôle.

En date du 28 janvier 2005, l'Inspection du Travail et des Mines, sous la plume de **I.)** et sur base de l'enquête effectuée par le contrôleur de ladite institution, **T11.)** , rédigea un rapport relatif au dossier **SOC1.)** , rapport qui conclut au fait que *« X.) tente par tous les moyens à sa disposition d'entraver le bon fonctionnement de la délégation en n'hésitant pas à recourir à des actions d'intimidation, de dissuasion et finalement à pousser par de représailles gratuites la délégation à se résigner… »* et *que « les agissements de l'employeur sont, mis à part quelques exceptions, ciblés sur les travailleurs qui font partie de la délégation du personnel de l'entreprise ».*

- Les dépositions du prévenu

En date du 27 septembre 2005 **X.)** a été entendu par la police judiciaire.

Il affirma que lors de la reprise de la station de St. par la société **SOC2.) -SOC3.)** , il était au départ content de la prestation du manager de station de service **A.)** , mais que rapidement il se serait rendu compte de ce que ce dernier était souvent absent de son travail. **A.)** aurait été muté à la station de service de Gasperich, qui se trouvait à côté de la direction pour qu'il puisse mieux être contrôlé. Après quelque temps **A.)** aurait à nouveau eu des problèmes d'absentéisme. Il aurait en décembre 2003 reçu un écrit standard de félicitation et une augmentation standard indexée de son salaire. Ladite lettre aurait été envoyée à 162 salariés, indépendamment de leurs exploits professionnels.

**X.)** a contesté avoir tenté d'influencer la délégation du personnel après les élections de novembre 2003 par le biais de **A.)** . Lorsqu'il aurait été informé par **J.)** des plaintes des caissières de la station de Gasperich au mois de mars 2004, il aurait insisté à recevoir un écrit et ensemble avec **B.)** ils auraient alors décidé d'avertir **A.)** une première fois. Ce dernier aurait reçu un poste à la direction ce qui n'aurait pas été une rétrogradation; un poste spécial aurait été créé pour lui. **X.)** a contesté avoir offert 6 mois de salaire à **A.)** au cas où ce dernier accepterait de démissionner.

Suivant le prévenu, dans la mesure où la station de service de W. aurait eu des problèmes de facturation et qu'il n'y aurait plus eu de travail à la direction de la société, **A.)** aurait de son propre gré aidé la station de S. pendant les mois de juin et juillet 2004. Il aurait alors proposé à **A.)** de continuer à travailler à S. respectivement d'accepter le poste vacant de « Sales Support ». Dans la mesure où il aurait admis que **A.)** accepterait le poste de « Sales Support » il l'avait inscrit sur le planning du mois de septembre 2004 de la station S. . Au retour de ses vacances **A.)** ne serait cependant pas comme convenu, apparu à la station S. , mais il serait allé à la direction dans le bureau d'**T6.)** et aurait refusé les instructions de ce dernier suivant lesquelles il devait se rendre à la station de S. .

Par la suite, comme il n'y aurait pas eu de travail pour **A.)** à la direction, il aurait été chargé d'effectuer le transport du courrier interne entre les stations. Les premiers jours, **A.)** n'aurait visité que peu de stations, de sorte qu'il lui aurait demandé

d'établir une feuille de route. Il aurait ainsi été capable de faire le tour des 10 stations de service de **SOC2.)** .

Quant aux e-mails des 15 et 16 septembre 2004, le prévenu a affirmé qu'il envoyait très souvent des e-mails confidentiels, qu'au moins 1/3 de ses e-mails étaient confidentiels et que tous les e-mails concernant une personne déterminée étaient confidentiels et n'étaient envoyés qu'à un nombre déterminé de personnes.

A ce moment-là **A.)** n'aurait plus eu d'ordinateur à sa disposition au siège et plus d'adresse e-mail.

Dans la mesure où **T7.)** l'aurait informé que **A.)** aurait utilisé de la violence morale pour se procurer les courriels le concernant, le Directeur Général et lui-même auraient décidé la mise à pied de **A.)** .

Il a encore prétendu que le **principe de rotation** était valable pour tous les salariés de l'entreprise en prenant cependant en considération les langues parlées et la distance du domicile au lieu de travail.

Ainsi, **T2.)** à laquelle il aurait simplement signalé le problème de langue lors de la présentation de sa candidature tout en l'encouragent cependant de s'engager, aurait été mutée dans l'idée du principe de rotation.

Il a affirmé que même si la station de M. offrait moins de services que la station de I. , elle était en fait plus grande. Suivant le prévenu, toute mutation participerait à la formation d'un salarié.

Il n'a pas contesté avoir offert 8 mois de salaire à **T4.)** lorsqu'elle était revenue d'une longue maladie au printemps 2004 dans la mesure où il aurait su que cette dernière était très malade et très occupée dans le privé et pour libérer une place à mi-temps.

En date du 20 octobre 2006, le prévenu a affirmé auprès du juge d'instruction que **dès le début de l'engagement** de **A.)** par la société **SOC2.) -SOC3.)** , des problèmes se seraient posés, **A.)** n'ayant pas respecté les procédures de la société et ayant été considéré comme un mauvais gestionnaire. Il y aurait également eu des soupçons concernant la mauvaise gestion du personnel, ce qui aurait motivé sa mutation à Gasperich. Il a confirmé ses dépositions quant à la plainte des caissières de la station Gasperich et a soutenu que **A.)** avait tacitement accepté d'aller travailler à la station de S. où il faisait notamment l'inventaire.

Le prévenu a cependant précisé l'offre faite à **A.)** en été 2004 en affirmant qu'il lui aurait proposé un poste de « Sales Support **MANAGER** », alors qu'auparavant il n'avait parlé que d'un poste de « Sales Support », en indiquant que ce poste l'obligeait à rapporter directement au manager de la station. **A.)** aurait refusé le poste arguant ne pas parler suffisamment l'allemand.

Auprès du juge d'instruction le prévenu a expliqué que le problème était qu'il ne pouvait confier de station de service à **A.)** , qu'il n'y avait pas de travail à la direction pour lui et que **A.)** avait refusé le poste de « Sales Support MANAGER », de sorte qu'il aurait été désigné pour régler le problème du transfert de courrier entre les

stations et la direction, ce que ce dernier aurait accepté sans qu'un un écrit n'ait cependant été rédigé.

Contrairement à ses dépositions devant la police judiciaire le prévenu a indiqué auprès du juge d'instruction que **A.)** disposait encore d'un ordinateur au siège pour les petites tâches administratives.

Confronté à la formule de confidentialité des e-mails concernant **A.)** et l'indication qu'ils doivent être détruits après lecture, le prévenu a prétendu qu'il s'agissait presque de **formules « standard » pour lui**.

Le 15 décembre 2006 **X.)** a été entendu une seconde fois par le juge d'instruction.

Il a indiqué que le problème de **T9.)** consistait dans le fait qu'elle avait de trop grandes exigences. Elle aurait été engagée pour faire fonctionner le snack de Gasperich et aurait ensuite voulu travailler à moins de 20 km de son lieu de résidence. Elle aurait par la suite refusé pendant 3-4 semaines de travailler à Gasperich. Après les élections, elle aurait soudainement refusé de participer à l'inventaire de la station de Gasperich qui se serait toujours fait les samedis. Il a contesté avoir dit à **T9.)** qu'elle serait licenciée si les 44 heures de repos devaient être respectées.

Il a reconnu avoir mis en doute la réalité des certificats de maladie d'**T3.)** dans la mesure où ces certificats se seraient arrêtés pour les réunions du personnel. Il a réaffirmé devant le juge d'instruction que sur base de son expérience, il avait encore des doutes sur le caractère réel de la maladie d' **T3.)** et de sa périodicité.

Il a soutenu concernant **T2.)** , qu'il était d'avis que pour parfaire une formation, il fallait passer par deux ou trois stations. Il a contesté avoir donné instruction à **T8.)** de faire travailler **T2.)** pendant les tournées de 14.00 à 22.00 heures et avoir téléphoné à cette dernière pour la menacer de licenciement.

En audience publique, le prévenu a confirmé qu'il n'avait pas incité **T2.)** et **T9.)** de retirer leurs candidatures, mais qu'il les avait simplement informées de l'existence d'un problème linguistique. Il a encore nié tout contact avec le syndicat de **A.)** avant les élections sociales de novembre 2003 et a maintenu la légitimité de ses doutes quant aux certificats de maladie d' **T3.)** au vu de la multiplicité croissante des certificats après les élections. Suivant le prévenu, **T3.)** semblait démotivée après les élections sociales de novembre 2003. Il aurait ainsi été suspicieux suite à l'information qu'il aurait reçue qu'il y aurait eu 2 tiroirs de caisse cassés en une semaine par les clients d'**T3.)** , de sorte qu'il l'aurait fait travailler dans la réserve où elle aurait eu un accident de travail.

Il a maintenu ses contestations quant aux reproches concernant **A.)** . Il est cependant revenu sur ses dépositions faites devant le juge d'instruction en ce qu'il a affirmé tel qu'il l'avait fait auprès de la police judiciaire, qu'au départ il aurait été satisfait des prestations de **A.)** . Il a précisé que les inspecteurs auraient signalé que le personnel aurait fait état d'un problème d'absentéisme dans le chef de **A.)** . Le prévenu a déposé que la mutation de **A.)** à Gasperich aurait en quelque sorte été un test. Suite à la plainte des caissières, il n'aurait plus été en mesure de lui donner de station en tant que manager. Il aurait tenté de lui trouver un emploi qui aurait, au début, été un

emploi administratif limité dans sa durée dans la direction, ensuite une mutation de 2 mois à S. avec l'accord de l'employé. Il a exprimé que probablement **A.)** aurait mal compris l'offre faite de devenir « Sales Support MANAGER », alors qu'il s'agirait d'un poste actuellement même occupé par une personne disposant d'une formation de BAC plus 4. Il aurait même pu garder son salaire de manager. Suite à ce refus, il n'y aurait plus eu de poste disponible pour **A.)** correspondant au profil de ce dernier. Le prévenu a cependant concédé qu'il n'aurait pas dû procéder à l'envoi des deux e-mails confidentiels au sujet de **A.)** et il a justifié ces envois par le fait qu'à cette époque la situation s'était envenimée de manière progressive.

Il a contesté avoir tenté d'influencer **A.)** dans la délégation du personnel ou avoir refusé de participer à la délégation du personnel après la mise à pied de **A.)** .

Il a également contesté avoir refusé à **T9.)** de récupérer ses heures de déléguée et l'avoir menacée de perte d'emploi au cas où le repos de 44 heures serait respecté. Il aurait seulement affirmé que les premiers postes à risques seraient les emplois à mi-temps.

Il a affirmé que **T2.)** savait dès le départ qu'elle serait mutée, alors que cela aurait été convenu dans son contrat de travail. La mutation aurait également été dans l'intérêt de la formation de l'autre employée qui était **K.) .** La station de M. aurait été géographiquement la plus proche du domicile de **T2.)** , outre celle d'I. .

Quant à **T4.)** , il a répété qu'il était dans l'intérêt de cette dernière, qui aurait été malade, qu'il avait fait les différentes propositions et il a répété ses contestations quant à une éventuelle tentative d'influencer **T5.)**.

Le prévenu s'est rappelé à l'audience avoir proposé à la délégation du personnel Madame **L.)** , assistante auprès de la direction comme traductrice pour les réunions de la délégation.

-Les dépositions des témoins

1.**T9.)**

Autant devant la police judiciaire lorsqu'elle a été entendue en date du 15 juillet 2005, que devant le juge d'instruction en date du 15 juin 2006 et à l'audience, **T9.)** a soutenu qu'avant les élections sociales de novembre 2003, **X.)** a essayé de la dissuader de se présenter aux élections arguant qu'un problème linguistique se poserait pour elle dans la mesure où notamment elle serait francophone et qu'à la station S. les salariés ne parleraient que l'allemand.

Suivant les dépositions de **T9.)** à la police judiciaire elle avait l'impression qu'après les élections sociales, **X.)** tentait de faire pression sur elle pour qu'elle change d'horaire, alors qu'elle avait été engagée pour faire fonctionner le snack de la station de Gasperich. Suivant le témoin, il aurait ainsi tenté de la faire travailler le samedi, alors que ce serait en semaine qu'il y aurait eu plus d'activité au niveau du snack. Lorsqu'elle aurait parlé à **X.)** du problème des 44 heures de repos qui ne seraient pas

respectées dans la société **SOC1.)** , il l'aurait menacée de ce que ce serait, dans ce cas, son poste qui serait le premier à être rayé. Elle a confirmé ces dires auprès du juge d'instruction et en audience publique précisant qu'elle travaillait normalement de 10.00 heures à 14.15 heures et que **X.)** voulait la faire travailler pendant 8 heures les samedis.

**T9.)** avait également précisé auprès de la police judiciaire qu'à chaque changement de manager, elle avait des problèmes de récupérer ses heures de déléguée.

**T9.)** avait en audience publique également maintenu ses dépositions antérieures ainsi que ses accusations à l'égard de **A.)** quant à son absentéisme et quant à sa mauvaise attitude envers les autres employés, mais elle avait précisé que la lettre écrite contre **A.)** avait été rédigée sur recommandation de **J.)** . Elle avait précisé qu'elle avait travaillé 2-3 fois le samedi.

2. **T2.)**

**T2.)** a été entendue mai 2005 par la police judiciaire et en date du 14 juin 2006 par le juge d'instruction.

Elle a déposé autant devant les agents verbalisants que devant le juge d'instruction que **X.)** lui avait dit avant les élections qu'en tant que francophone elle aurait des problèmes linguistiques à la station S. où le personnel ainsi que la clientèle étaient principalement germanophones. En février 2004 **X.)** aurait décidé qu'elle devait aller travailler à M. . Il lui aurait fait comprendre que la raison serait qu'elle aurait été élue délégué suppléante. Dans la mesure où elle n'aurait cependant pas été d'accord de changer de station de service, la station d'I. étant plus près de son domicile à (…) que la station de M. , et qu'elle aurait demandé une lettre de motivation et un préavis, elle aurait été astreinte par le manager de la station d'I. au nettoyage de la piste et elle aurait été interdite de caisse. Le manager de la station lui aurait fait comprendre que l'ordre venait de **X.)** . Au mois de mai 2004 elle aurait été obligée contre son gré de signer un avenant à son contrat de travail suivant lequel elle suivrait une formation de 3 mois à la station d'I. . Elle n'aurait pas compris en quoi consistait la formation dans la mesure où la station de M. comprendrait moins de services que la station d' I. qui disposerait notamment d'un car-wash, d'un café-bonjour et d'un service « Kaercher ». Par ailleurs une autre caissière aurait dû être mutée à I. pour la remplacer. Cette mutation ne l'aurait pas arrangée dans la mesure où sa fille aurait eu à l'époque 2 ans et que son trajet aurait été rallongé.

A son retour à la station d'I. elle aurait été encore harcelée dans le sens où elle aurait été obligée de faire des tournées de 14.00 à 22 heures, ce qui au vu de l'âge de sa fille, ne l'aurait pas arrangée et elle n'aurait plus reçu de prime en raison de différences de caisse minimes. **X.)** serait allé jusqu'à lui téléphoner pour la menacer.

En raison des pressions subies par **X.)** , elle aurait ensuite démissionné.

Entendue sous la foi du serment en audience publique, elle a confirmé ses dépositions précisant qu'avant les élections, **X.)** lui avait parlé de mutation en relation avec sa candidature aux élections sociales, de sorte qu'elle aurait compris que si elle se

présentait, elle serait mutée. Elle avait été avertie que si elle refusait la mutation, ce serait considéré comme un refus de travail.

3.**A.)**

Entendu le 13 juillet 2005 par les agents de la police judiciaire **A.)** a précisé que la station de service pour laquelle il travaillait avait été reprise par le groupe **SOC2.)** - **SOC3.)** en août 2001 et qu'à partir du 1er octobre 2001, il avait été engagé par ledit groupe pour un salaire de 120.000 à 130.000 Luf bruts. A partir de septembre 2003, il avait été chargé de s'occuper également de la station de Gasperich alors que le chiffre d'affaire de la station aurait été en baisse. **X.)** lui aurait promis qu'il travaillerait la moitié du temps à la station et l'autre moitié du temps au bureau de la direction de **SOC2.)** -**SOC3.)** quand les affaires de Gasperich iraient mieux.

**T9.)** lui aurait parlé des élections de novembre 2003. Elle aurait à ce moment-là déjà été découragée par **X.)** qui aurait prétendu qu'elle aurait des difficultés avec les employés allemands de la société.

**A.)** a déposé que le jour précédant les élections, son syndicat l'OGBL avait été informé par **SOC2.)** -**SOC3.)** que son dossier ne serait pas complet. Il déposa encore qu'une semaine après les élections, **X.)** aurait commencé à faire pression sur lui pour l'obliger à influencer la présidente de la délégation. **X.)** aurait ensuite voulu l'obliger à prendre un mois de congé au mois de mars, alors qu'il lui restaient 23 jours de l'année 2004. Il aurait alors pris trois semaines au mois de mars et **X.)** aurait voulu qu'il interrompe son congé en raison de problèmes de commandes introduites par la station ce qu'il aurait cependant refusé de faire.

A son retour de congé, il aurait reçu l'avertissement basé sur une lettre signée par trois caissières. Le problème aurait été qu'il y aurait eu à la station des vols de cigarettes, qui représentaient une perte de 1.000 euros par mois, problème auquel il aurait voulu sensibiliser les caissières.

Le 7 avril 2004, il aurait accepté contre son gré un changement d'emploi, à savoir il aurait travaillé auprès de la direction pour faire tous les travaux que les autres n'aimaient pas faire. **X.)** lui aurait aussi proposé de démissionner contre 6 mois de salaire.

Le 19 avril 2004 **X.)** l'aurait informé qu'il devait aller vendre des cartes de carburant à la station S. , mais il aurait refusé ce travail.

Au retour de son congé en date du 13 septembre 2004 **X.)** l'aurait attendu à la station S. où il était inscrit sur le planning de la station pour tout le mois de septembre 2004. Il avait voulu avoir l'engagement de **X.)** que son travail à S. ne serait que pour une journée, engagement qu'il aurait reçu, mais il aurait reçu en même temps un second avertissement, suite auquel il avait été chargé de transporter le courrier entre les stations et la direction, ainsi que d'autres objets tels que les gobelets à café ou encore les machines à copier. **X.)** lui aurait imposé un planning suivant lequel il lui était interdit de parler au personnel, malgré le fait qu'il était représentant du personnel et il

lui avait interdit de passer auprès de différentes stations sans prévenir les managers des stations afin qu'ils puissent être sur place.

**X.)** l'aurait informé le 20 septembre 2004 qu'il avait passé un mail qu'il pouvait se présenter aux stations. A Sch. il aurait voulu aider **T7.)** en lui montrant le fonctionnement du programme et il serait tombé par hasard sur 2 messages le concernant qu'il aurait imprimés. Le lendemain il avait été mis à pied, **X.)** lui reprochant d'avoir agressé **T7.)**.

Il aurait ensuite démissionné fin mars 2005 avec le mois d'avril comme préavis.

En date du 31 mai 2006, **A.)** a maintenu devant le juge d'instruction ses déclarations faites devant la police précisant que les problèmes qu'il a eus étaient à son avis dus à son appartenance à la délégation du personnel. Suivant **A.)** **X.)** avait du mal à accepter qu'il y avait une délégation du personnel qui commençait à produire ses effets.

Entendu sous la foi du serment en audience publique il a précisé qu'au départ, **X.)** lui avait dit que sa candidature à un poste de délégué du personnel n'était pas valable et qu'il avait par la suite l'impression que **X.)** voulait influencer la délégation du personnel par le biais de sa personne. **X.)** aurait, suite aux élections de la délégation du personnel, commencé à le harceler en ce que tout ce qu'il faisait n'était pas bon. Le prévenu lui aurait imposé les congés au mois de mars sans motivation après 2 semaines il l'aurait fait revenir en raison d'une réunion pour les ruptures de stocks alors qu'il n'aurait jamais fait cela avant les élections sociales.

Lorsqu'il aurait été muté à Gasperich il aurait eu comme information que l'équipe était difficile de sorte qu'il aurait dû être un peu plus sévère. Lors de son congé, **X.)** aurait pris l'initiative de demander la rédaction d'une lettre contre lui. Il confirme que la proposition lui avait été faite de recevoir 6 mois de salaires s'il démissionnait. Il affirma avoir refusé le poste de vendeur de cartes de carburant et avoir refusé de rester travailler à la station de S. où il avait été intégré dans le staff du personnel dans le planning du mois de septembre 2004. Après cette épisode il aurait encore fait une étude comparative entre les stations et aurait finalement été chargé de faire le coursier entre les stations. Sa prime liée aux objectifs aurait été supprimée. A la station de Sch. , **T7.)** lui aurait dit qu'elle avait un problème informatique et il serait tombé par hasard sur les courriels confidentiels. Il aurait ainsi été humilié au quotidien par le prévenu et lorsqu'il aurait ensuite été licencié, la direction lui aurait reproché de ne pas s'être entendu avec **X.)** . Il a affirmé que le procès concernant les mois de salaires impayés suite à la mise à pied serait encore en cours.

**A.)** a été formel pour affirmer qu'il y avait eu un changement d'attitude de la part de **X.)** suite aux élections de novembre 2003.

Il a affirmé ne pas parler un mot d'allemand.

4. **T3.)**

**T3.)** a déposé à la police judiciaire en date du 20 février 2006 qu'elle avait l'impression que depuis son élection à la délégation du personnel, elle subissait des pressions de la part de **X.)** . Après son accident de travail en 2004 lors duquel 6 bouteilles de 1,5 lites lui seraient tombées dans le dos, accident qu'elle aurait cru bénin et qu'elle n'aurait pas déclaré tout de suite, elle aurait cependant dû aller aux urgences en date du 21 novembre 2004 et elle aurait finalement eu un congé de maladie pendant 5 à 6 semaines. **X.)** l'aurait envoyée auprès de son médecin de confiance, le Docteur Thiry, qui aurait confirmé la maladie et elle aurait par la suite encore été envoyée auprès du médecin de travail qui aurait dit la même chose et qui l'aurait même dispensée de travailler dans le shop.

Ce n'est qu'en **2005** que **X.)** aurait recommencé à lui causer des problèmes en lui interdisant de travailler auprès des stations de routiers suite à une histoire avec un routier qui aurait prétendu avoir donné 600 euros à **T3.)** , alors que celle-ci disait n'en avoir reçu que 500 euros. En décembre 2005 **X.)** lui aurait reproché que le fait que des camions avaient arraché des tiroirs de caisse serait sa faute et fin 2005 lors qu'elle serait de nouveau tombée malade, **X.)** aurait à nouveau systématiquement contesté ses certificats médicaux en l'envoyant chez le docteur de son choix.

Entendue par le juge d'instruction en date du 15 juin 2006 **T3.)** a maintenu ses déclarations faites à la police judiciaire et elle a précisé que **X.)** l'avait même humiliée au téléphone lorsqu'elle l'avait appelé une fois pour l'informer du fait qu'elle était malade. En juin 2006 elle a encore précisé qu'à ce moment-là la délégation du personnel ne fonctionnait plus et qu'il n'y avait plus de réunions.

**T3.)** a été entendue comme témoin en audience publique. Elle y a confirmé ses dépositions antérieures et elle a précisé que les pressions exercées par de **X.)** suivaient les revendications de la délégation du personnel.

Le 10 janvier 2006 **X.)** serait allé jusqu'à l'appeler à l'hôpital lorsqu'elle devait être opérée pour l'envoyer chez le médecin de contrôle. Il l'aurait également appelée pour lui demander « son prix ».

5.**T4.)**

**T4.)** , qui travaillait auprès de la société **SOC1.)** à partir du 24 juillet 1995 avait déposé à la police judiciaire qu'après son élection à la délégation du personnel en novembre 2003, **X.)** lui avait proposé 8 mois de salaire si elle acceptait de démissionner. Comme motivation de cette offre il aurait avancé que des travaux auraient lieu à la station de S. . Lorsqu'elle aurait refusé cette proposition **X.)** aurait essayé de la muter à la station de service de Rosport, mais elle aurait refusé.

Entendue par le juge d'instruction en date du 27 juin 2006 elle avait précisé qu'elle-même avait quelques problèmes avec **X.)** pendant la période où elle faisait partie de la délégation du personnel, mais que les problèmes avaient pu être résolus à l'aide du syndicat. Elle affirma que le salarié qui se tient tranquille dans la délégation du personnel et qui n'est considéré par **X.)** que comme « Mitläufer » ne rencontre pas de problèmes, alors que « Die anderen, wie **A.)** , Frau **T9.)**, Frau **T3.)** wurden schikaniert ».

En audience publique le témoin a confirmé ses dépositions antérieures et a précisé que ce n'était qu'après novembre 2003 que la délégation du personnel de la société **SOC1.)** était devenue active et avait eu des revendications concrètes sur lesquelles elle aurait insisté.

Elle a encore insisté sur le fait que lorsque **A.)** travaillait à la station S. il n'avait pas été désagréable. Elle affirma qu'il lui avait parlé dans un allemand laborieux.

Le témoin déposa qu'il n'avait pas été la politique de la société d'envoyer les employés en formation à d'autres stations de service.

6. **T5.)**

**T5.)** avait déposé à la police judiciaire en date du 25 août 2005 qu'elle avait été engagée en 1995 par la société **SOC2.)** et qu'elle avait été élue membre effectif de la délégation du personnel en novembre 2003. Peu après son élection elle se serait cependant rendue compte qu'elle était dépassée par le travail supplémentaire que représentait l'engagement dans la délégation, de sorte qu'elle aurait voulu abandonner son mandat. Elle avait expliqué que **X.)** l'avait alors convaincue de rester dans la délégation du personnel affirmant qu'elle serait la seule personne avec laquelle il pourrait parler raisonnablement « ici ». Elle aurait alors eu l'impression que **X.)** voulait qu'elle reste dans la délégation du personnel, parce ce qu'il pensait pouvoir l'influencer.

Elle avait confirmé qu'au mois de septembre 2004, **A.)** avait été prévu pour travailler pendant tout le mois de septembre 2004 à la station S. et que le manager de la station ne mettait personne sur le plan pour tout un mois s'il n'était pas prévu que cette personne travaille à la station tout le mois.

A l'audience publique elle a maintenu ses dépositions antérieures et elle a précisé que les employés restaient en principe à la station à laquelle ils avaient été engagés.

7. **J.)**

Inspectrice à la direction de **SOC2.)** , **J.)** a expliqué à la Police judiciaire qu'elle connaît **A.)** depuis qu'il était à la station de St. . Il y aurait déjà eu des problèmes avec son absentéisme et avec son travail. Lorsque les caissières de la station de Gasperich se seraient plaintes du comportement de **A.)** , elle leur aurait conseillé de mettre leurs doléances par écrit. Quant aux courriels envoyés par **X .)** et concernant **A.)** elle a affirmé que c'était la première fois qu'un e-mail indiquant la façon de laquelle un salarié devait exécuter son travail avait été envoyé sans que la personne concernée n'ait le droit de lire ces instructions.

8. **T7.)**

**T7.)** qui a été entendue le 4 août et le 20 octobre 2005 sur l'incident ayant abouti à la mise à pied de **A.)** , n'a que confirmé qu'elle avait peur d'être licenciée en raison du fait qu'elle avait le 20 septembre 2004 montré 2 e-mails confidentiels concernant **A.)** à ce dernier.

En audience publique elle a précisé qu'elle avait l'impression que lorsque **A.)** accédait à l'ordinateur, il savait déjà ce qu'il cherchait.

9. **T6.)**

En sa qualité d'assistant manager auprès de la société **SOC2.)** et collaborateur direct de **X.)** , **T6.)** a été entendu le 23 septembre 2005 par la police judiciaire. Il y a expliqué que les changements d'affectation de **A.)** n'étaient pas à considérer comme étant des rétrogradations dans la mesure où il aurait pu travailler de façon indépendante dans son emploi auprès de la direction et dans la mesure où le transport de courrier faisait partie des tâches des inspecteurs. Il a également précisé que le 1er septembre 2004, ce serait sur instruction de **X.)** qu'il aurait envoyé **A.)** à la station de S. .

A l'audience publique, le témoin a prétendu qu'il n'était pas extraordinaire de faire muter des employés d'une station de service à une autre et que les mutations concernant **A.)** étaient dues au fait que la direction ne savait plus quoi faire de lui. Il n'aurait pas été chargé d'une tâche d'inspecteur alors qu'on ne lui aurait plus fait confiance. Il a finalement reconnu que la tâche de distribuer le courrier était une rétrogradation dans le chef de **A.)** .

10. **M.)**

**M.)** , qui était à la direction de la station S. a confirmé que de mi-juillet à août 2004 **A.)** avait aidé la station S. et qu'au vu du plan, **X.)** lui aurait dit que **A.)** travaillerait tout le mois de septembre 2004 à la station. **A.)** aurait aidé à l'inventaire au shop de la station. Il a indiqué qu'il arriverait parfois que des managers de stations aident temporairement dans d'autres stations, mais il a également précisé que c'était la première fois qu'il avait reçu des e-mails excluant une personne précise de la communication du courriel.

11. **T8.)**

Le manager de la station d'I. a cru se souvenir à l'audience que c'était lui qui avait demandé la mutation de **T2.)** à M. parce qu'il y avait un besoin de personnel à cet endroit et il a contesté que **T2.)** ait été interdite de faire la caisse. Il a reconnu qu'astreindre une employée au nettoyage de la piste était la dénigrer.

- le rapport de l'ITM

En date du 28 janvier 2005 l'Inspection du Travail et des Mines, en la personne de **I.)** , a établi un rapport suite à une demande d'information en avril 2004 de la part de **A.)** .

L'ITM et notamment l'assistance sociale auprès de l'ITM, **T10.)** , avait entendu la délégation du personnel, ainsi que **X.)** et **B.)** afin d'analyser si les griefs reprochés à la direction de la société **SOC1.)** étaient fondés et s'ils se rapportaient principalement aux délégués du personnel.

Elle avait procédé à un complément d'enquête ayant pour objet d'analyser si les modifications portant sur un élément substantiel du contrat de travail en défaveur des salariés, et si les différentes mutations d'une station de service vers une autre correspondent à la politique générale de l'entreprise ou bien si elles ont été utilisées à l'encontre de certains salariés seulement.

Le contrôleur de l'ITM, **T11.)** avait procédé à l'analyse statistique de tous les contrats de travail des 10 stations **SOC2.)** à Luxembourg.

**I.)** conclut dans son rapport :

*« Il découle du rapport d'enquête du contrôleur compétent que les avenants relatifs à une modification du lieu de travail constituent l'exception par excellence ! Alors que le pourcentage des avenants ayant trait aux tâches, au salaire ou à la durée de travail laisse présumer une pratique habituelle de l'entreprise, les modifications portant sur le lieu de travail ne constituent que l'exception.*

*Ainsi par exemple, pour la station de* W. *, la plus importante, le rapport fait état de 2 mutations pour un effectif de 54 travailleurs ; pour les stations de moindre envergure, 1 mutation pour 10 travailleurs en moyenne.*

*Conclusions :*

*Au vu des différents éléments énumérés, il y a lieu de retenir que :*

*Sur une délégation mise en place en novembre 2003, comprenant 5 membres titulaires et 5 membres suppléants, force est de constater qu'un délégué effectif a démissionné en août 2004, deux autres délégués effectifs se sont vu proposer de démissionner en mars 2004, un de ces deux s'est vu imposer depuis son refus de démissionner, deux modifications de son lieu de travail ainsi que de ses fonctions ainsi qu'une mise à pied dont le bien fondé semble plus que douteux, une quatrième déléguée effective se voit menacer de mutation si elle s'obstine à réclamer à l'employeur le respect des dispositions légales en matière d'aménagement du temps de travail, une cinquième déléguée effective se voit imposer une mutation qui restera sans effet parce que son contrat de travail ne prévoyait pas encore de clause de mobilité et doit subir en représailles toutes sortes de pressions morales épuisantes.*

*L'auteur de la présente est d'avis qu'au vu des faits tels qu'énumérés dans la présente, il existe un faisceau d'indices surabondants rapportant à suffisance la preuve que l'employeur, en la personne de **X.)** tente par tous les moyens à sa*

*disposition d'entraver le bon fonctionnement de la délégation en n'hésitant pas à recourir à des actions d'intimidation, de dissuasion et finalement à pousser par de représailles gratuites la délégation à se résigner.*

*Il ressort des éléments de l'enquête que les agissements de l'employeur sont, mis à part quelques exceptions, ciblés sur les travailleurs qui font partie de la délégation du personnel de l'entreprise. »*

Les témoins **T10.)** et **T11.)** de l'ITM ont confirmé à l'audience publique que les données contenues dans le rapport ont été collectées suite aux réunions autant avec la délégation du personnel qu'avec **X.)** et que tous les contrats des employés de la société **SOC1.)** ont été analysés quant à la question relative à la politique générale de la société **SOC1.) -SOC2.)** en matière de mutations du personnel.

**EN DROIT**

**I. Quant à l'abrogation de l'article 39 de la loi du 18 mai 1979 sur les délégations du personnel et l'entrée en vigueur de l'article L. 417-4 du Code du travail**

Le Ministère Public base son action sur l'article 39 de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel telle que modifiée et sur les dispositions de l'article L. 417-4 du Code du travail.

Ledit **article 39** prévoyait que *« toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d'une délégation du personnel, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier est punie d'une amende de 2.501 à 150.000 francs.*

*Est passible des peines portées à l'article 458 du Code Pénal celui qui ne satisfait pas aux obligations inscrites aux articles 15 et 17 de la présente loi.*

*En cas de récidive dans le délai de deux ans après une condamnation définitive les peines prévues aux alinéas qui précèdent peuvent être portées au double du maximum ; en outre, en cas d'infraction visée à l'alinéa 1er, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois.*

*Le livre Ier du Code pénal ainsi que la loi du 18 juin 1879 portant attribution aux cours et tribunaux de l'appréciation de circonstances atténuantes, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 16 mai 1904, sont applicables. »*

La loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail et entrée en vigueur le 1er septembre 2006 a abrogé par son article 2 la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. La loi du 31 juillet 2006 dispose dans son article 1er que « *les dispositions annexées à la présente loi constituent le Code du travail* » et en son article 3 que *« les références à des dispositions abrogées par la*

*présente loi sont remplacées par les références correspondantes au Code du Travail ».*

Au regard de l'article 3 de la loi du 31 juillet 2006, le Tribunal conclut qu'il ne s'agit pas d'une abrogation notamment des infractions prévues, mais d'une codification des dispositions existantes et que toutes les dispositions abrogées doivent partant à partir du 1er septembre 2006 être remplacées par les références aux nouveaux articles du Code du travail.

Il s'ensuit que le moyen soulevé n'est pas fondé.

**II. Quant au délit d'entrave**

*- définition et éléments constitutifs*

L'article L.417-4 du Code du travail prévoit « *Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d'une délégation du personnel, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, soit à la désignation d'un délégué à l'égalité, soit à l'exercice de sa mission est punie d'une amende de 251 à 15.000 euros.*

*Est passible des peines portées à l'article 458 du Code pénal celui qui ne satisfait pas aux obligations inscrites aux alinéas qui précèdent celui qui ne satisfait pas aux obligations inscrites aux articles L.414-7 et L.415-2.*

*En cas de récidive dans le délai de deux ans après la condamnation définitive, les peines prévues aux alinéas qui précèdent peuvent être portées au double du maximum ; en outre, en cas d'infraction visée au premier alinéa, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois. »*

Les documents parlementaires numéro 2284, session ordinaire 1978-1979, (sub. commentaire des articles p.24) révèlent que la notion de délit d'entrave avait été envisagée comme étant ***« tout obstacle, de quelque nature que ce soit, apporté par une personne quelconque à l'application des textes sur les délégations du personnel depuis la constitution de la délégation et le déroulement des élections jusqu'aux diverses modalités de fonctionnement d'une délégation constituée, l'exercice de leurs fonctions par les délégués et la protection de ceux-ci contre les licenciements.***

*L'élément matériel de l'infraction est constitué par tout acte positif contraire à la loi ou par toute omission d'une formalité légalement ou réglementairement obligatoire.*

*En dehors de l'élément matériel, le délit d'entrave comporte un élément intentionnel. Il faut en déduire que le chef de l'entreprise ne peut être condamné qu'à la condition que puisse être prouvée à son encontre une intention de nuire ou une volonté délibérée de porter atteinte au fonctionnement de la délégation. »*

Dans la nécessité d'assurer un fonctionnement correct des délégations du personnel *« rouage essentiel du dialogue entre patron et travailleur d'une même entreprise »* (doc. parl sub. comm. art. p.3), il avait été précisé qu'est constitutif du délit d'entrave :

- de s'opposer à l'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel (sub. article 14 du projet de loi, doc.parl 2284, commentaire des articles p.13)

- **l'obstacle apporté au déplacement d'un délégué du personnel** (sub. article 16, doc.parl 2284, commentaire des articles p.14)

- le fait pour l'employeur de limiter à certaines heures l'utilisation du crédit d'heures des délégués (sub. article 21 du projet de loi 2284, commentaire des articles p.16)

- **le non respect des règles de protection contre le licenciement d'un délégué**, alors que « *la perte d'un élu expérimenté peut entraver sérieusement son fonctionnement [de la délégation de personnel]* (sub article 34 du projet de loi, doc.parl. 2284, commentaires des articles, p. 22-23; il est rappelé *qu'une* ***modification d'un élément essentiel du contrat de travail*** *équivaut à un licenciement. Tel est le cas notamment d'un* ***déclassement ou d'une rétrogradation, d'une mutation accompagnée soit d'une diminution de salaire, soit d'un changement dans les conditions de travail*** *».)*

  Il est également précisé sous l'article 34 qu' *« en frappant de nullité un licenciement prononcé en violation de cette disposition, la loi assimile le licenciement à une voie de fait, le salarié demeurant membre du personnel.*

- la non-réintégration immédiate dans son emploi d'un délégué du personnel, après la première injonction du personnel d'inspection et de contrôle de l'inspection du travail est considéré comme constitutive du délit d'entrave.

La Cour d'Appel a eu l'occasion de préciser que le terme « intentionnellement » utilisé par le législateur dans l'article 39 de la loi du 18 mai 1979 vise le **dol général** *« étant donné que l'infraction existe dès qu'un obstacle est apporté à l'application de la loi et que l'intention existe dès lors que le but poursuivi est la violation volontaire de la loi »* (C.S.J. arrêt du 21 janvier 1985 numéro 25/85 VI du rôle, arrêt confirmé par l'arrêt de la Cour de Cassation du 27 juin 1985 no 12/85, no 611 du registre, B. c. L.).

Le texte de l'article 39 de la loi du 18 mai 1979 étant analogue, en dépit de la différence de terminologie à l'article **483-1 du Code du travail français,** la loi luxembourgeoise peut également être interprétée à la lumière de la jurisprudence française en cette matière.

Il y a lieu de préciser qu'en droit français le délit d'entrave est prévu par plusieurs textes :

-article L.481-2 (exercice du droit syndical L.412-1 et L.412-4 à L.412-20)
-article L.482-1 (délégués du personnel : libre désignation et exercice régulier des fonctions)
-article L.483-1( constitution, libre désignation et fonctionnement régulier)
-article L.263-2-2 (CHSCT : constitution, désignation et fonctionnement régulier)
-article 483-1-2(comité d'entreprise européen et groupe spécial de négociation ; constitution, libre désignation, fonctionnement régulier ou mise en œuvre d'une procédure d'information

L'article 482-1 du Code du travail français prévoit ainsi que *« quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles (L.no 82-915, 28 oct.1982, art.40-II) « L.425-1 à L.425-3 » et des textes réglementaires pris en leur application, sera puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 € ou de l'une de ces peines seulement. En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 7500€. »*

L'article 483-1 du même code prévoit *« toute entrave portée, soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier notamment par la méconnaissance des articles L.433-13, L.436-1 et à L.436-3 et des textes réglementaires pris pour leur application, sera puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750€ ou de l'une de ces peines seulement. En cas de récidive l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 7500€. »*

La jurisprudence française considère ainsi comme délit d'entrave notamment :

- le défaut de communication des documents légaux (C.Cass14novembre 2006, no 05-87.554)
- le manque aux obligations d'affichage
- le défaut d'octroi d'heures de délégation
- les mesures discriminatoires prises à l'encontre d'un délégué
(C.Cass, 27 novembre 2001 no 00-86.527)
- les mesures disciplinaires excessives prises à l'encontre d'un délégué (C.Cass.1er décembre 1998, no 97-85.103)
- toute modification substantielle des conditions de travail, la mutation du lieu de travail sur refus du salarié (C.A. Paris, chambre corr. 11e section A, 15 mars 1995) ainsi toute mutation de poste ou de fonction imposée contre son gré à un délégué constitue une atteinte portée à ses prérogatives et constitue le délit d'entrave, à moins que l'employeur n'en apporte la pleine justification (C.Cass.crim 15.2. 1994. Bull.crim no 68)
- le fait de s'opposer à ce que le comptable délégué par le comité se rende dans l'entreprise (C.Cass. crim, 15 février 2005)
- le fait de ne pas envoyer l'ordre du jour
- le refus de mettre à l'organisme représentatif les moyens adaptés à son importance en infraction à l'article L.434-8 du Code du travail, (C.Cass.crim 15 mai 2007).

Il a également été jugé que la discrimination opérée à l'encontre d'un délégué syndical du fait de l'exercice d'une activité syndicale constitutive du délit d'entrave résulte de la **concomitance entre le début de l'exercice du mandat syndical et les diverses mesures et dénigrements et que l'intention délictueuse se déduit « *du caractère volontaire de l'inobservation de prescriptions légales et que l'accord des salariés n'est pas de nature à la faire disparaître* »** (C.Cass.ch.crim. 30 novembre 1993, no 93-81.291).

*- quant à l'entrave à la constitution de la délégation du personnel*

Le Ministère Public reproche à **X.)** d'avoir porté entrave à la constitution de la délégation de personnel de la société **SOC1.)** par le fait d'avoir tenté de convaincre **T9.)** et **T2.)** de retirer leurs candidatures et en intervenant auprès de l'OGBL pour les informer que le dossier de **A.)** ne serait pas complet.

Il est constant en cause que **X.)** était pendant la période incriminée, à savoir de novembre 2003 à fin 2004, responsable du personnel de la société **SOC1.)** et gérait en cette qualité toutes les relations avec le personnel et la délégation du personnel.

Il y a dès lors lieu de redresser l'erreur matérielle contenue dans la citation suivant laquelle **X.)** aurait été responsable de la société **SOC1.)** SARL et de lire qu'il était responsable du personnel de la société **SOC1.)** LUXEMBOURG S.A.

S'il ressort des dépositions de **T2.)** et **T9.)** que **X.)** les a averties, lorsqu'elles se sont portées candidates aux élections sociales, d'un problème linguistique au sein de la délégation du personnel et que les 2 candidates avaient l'impression qu'il voulait les dissuader de se présenter, il ne ressort cependant pas des faits tels que retenus que **X.)** avait, ce faisant, eu l'intention de violer des dispositions légales en matière de constitution de la délégation du personnel.

Le grief relatif à l'intervention du prévenu auprès du syndicat de **A.)** ne résultant d'aucun élément de la cause autre que les simples affirmations de **A.)** lui-même, ledit fait n'est également pas établi.

Le délit d'entrave à la délégation du personnel n'est dès lors pas donné en ce qui concerne la constitution de la délégation du personnel.

*- quant à l'entrave au fonctionnement régulier de la délégation du personnel*

- quant à **T3.)**

Le prévenu a reconnu avoir mis en doute systématiquement les certificats de maladie d'**T3.)** , le témoin ayant déposé qu'il l'avait même harcelée au téléphone.

Il ressort de la déposition même du prévenu que ces certificats étaient critiqués du fait qu'il s'agissait d'une déléguée du personnel qui participait encore aux réunions de la délégation du personnel entre les différentes périodes de maladie.

Il est un droit pour l'employeur de faire confirmer par un médecin du travail la réalité de la maladie d'un salarié et que pendant la période incriminée à savoir **en 2004**, cette attitude de **X.)** ne peut encore être considérée comme constituant un harcèlement d'un délégué du personnel. Il ne ressort partant pas des éléments recueillis qu'en 2004 le prévenu a volontairement tenté de porter entrave au fonctionnement de la délégation du personnel par le biais de ses agissements envers **T3.)** .

- quant à **A.)**

Il ressort des faits tels que repris ci-avant que **A.)** avait été engagé avec effet au 1er septembre 2001 comme « Manager de station de service » pour l'encadrement de la station de St. . Suite à son élection comme délégué du personnel adjoint le 11 novembre 2003, il avait encore été félicité en décembre 2003 de ses excellentes prestations à la station de Gasperich. Par la suite, il avait reçu consécutivement à la plainte de 3 caissières sur son absentéisme et son comportement un premier avertissement et avait signé le 7 avril 2004 un avenant au contrat de travail suivant lequel il était engagé comme « employé administratif » au siège de la société **SOC1.)** avec effet au 13 avril 2004.

Il avait ensuite été envoyé pour aider la station de S. et avait été planifié pour travailler tout le mois de septembre 2004 à la station de S. . **X.)** lui avait proposé en août 2004 un poste de vendeur de cartes de carburant « sales support», poste qu'il avait refusé.

Après un avertissement en date du 13 septembre 2004 pour insubordination suite au refus d'aller travailler à la station de S. , il avait finalement en septembre 2004 été chargé d'assurer la transmission du courrier entre les différentes stations de service **SOC2.)** au Luxembourg, poste qui n'existait pas auparavant alors que les inspecteurs s'occupaient de cette tâche.

Il ne disposait plus de bureau et n'avait plus droit à l'accès aux ordinateurs de la société.

Lorsqu'il réussit à se procurer une copie de 2 e-mails datant des 15 et 16 septembre 2004 définissant ses tâches, précisant son itinéraire et interdisant au personnel de communiquer ou de déjeuner avec lui, il fut finalement mis à pied en date du 21 septembre 2004 avec comme motivation son comportement du 20 septembre 2004. La salariée ayant remis copie des courriels litigieux à **A.)** affirmait, suivant la direction, avoir été abusée dans sa confiance. **A.)** se trouvait ensuite exclu des réunions de la délégation du personnel.

Les agissements de **X.)** , par lesquels il démet après les élections sociales le délégué élu en novembre 2003 de ses fonctions de manager et le dégrade au point de le faire travailler comme coursier et de le dénigrer au sein de l'entreprise, bien que partiellement motivés par le comportement désagréable de **A.)** lui-même et par un

climat de méfiance qui s'était installé, constituent au vu de la disproportion et l'acharnement des mesures discriminatoires prises et des dénigrements contenus dans les documents cités et de leur concomitance avec la nomination en qualité de délégué de personnel du salarié non seulement une violation des dispositions légales notamment en matière de libre circulation des délégués du personnel, de modification des conditions essentielles d'un contrat de travail et de délégation du personnel, mais également un délit d'entrave au bon fonctionnement de la délégation du personnel.

Le prévenu a également sans justification autre qu'un mauvais climat, dénigré, dans ses écrits appelés confidentiels un délégué du personnel. L'affirmation de **X.)** suivant laquelle il s'agirait d'écrits standard n'a pu être confirmée par les autres salariés de l'entreprise.

Il a encore interdit la libre circulation du délégué **A.)** entre les stations et a refusé d'être présent aux réunions de la délégation du personnel auxquelles participerait **A.)** après sa mise à pied.

En qualité de responsable du personnel le prévenu a ainsi sans justification suffisante porté atteinte aux prérogatives d'un délégué du personnel et a par ce biais entravé le bon fonctionnement de la délégation du personnel.

Au vu des multiples protestations de la délégation du personnel et de l'intervention de l'Inspection du travail et des Mines quant aux agissements de **X.)** envers **A.)** , notamment quant aux modifications d'une clause essentielle du contrat de travail dudit salarié et de ses conditions de travail, le prévenu doit être considéré comme ayant volontairement enfreint les dispositions légales.

Il y a lieu de noter que les affirmations suivant lesquelles le poste de « Sales support Manager » aurait été un poste équivalent à celui d'un manager, que le poste de courrier dans l'entreprise ne serait pas un poste désavantageux pour un manager et qu'il n'y aurait pas eu au sein de la société **SOC1.)** , filiale de **SOC2.)** , d'autre poste équivalent à celui pour lequel **A.)** avait été engagé restent à l'état de pures allégations.

Au contraire, il résulte notamment du contrat de travail de l'employé **N.)** et qui a été engagé à la station de W. en qualité de « Sales support » que cette fonction est appelée « Sales Support/Hauptkassierer » est n'est pas qualifiée de « manager ».

Il s'ensuit qu'autant l'élément matériel que l'élément intentionnel de l'infraction reprochée à **X.)** sont réunis en ce qui concerne les agissements du prévenu envers **A.)** .

Il y a cependant lieu de noter que le fait que **X.)** aurait d'abord imposé plus interrompu les congés du mois de mars 2004 de **A.)** laisse d'être établi.

Il en va de même quand au reproche fait à **X.)** d'avoir tenté d' « instrumentaliser » **A.)** en début de mandat.

-quant à **T9.)**

Il ressort des faits tels que repris ci-avant qu'il y avait un litige entre **X.)** et **T9.)** concernant le fait de savoir si elle devait venir travailler le samedi. Cette dernière n'a cependant pas contesté que cette demande de son supérieur hiérarchique n'était que ponctuelle en vue de faire, comme le prétend le prévenu, procéder à un inventaire. Elle n'a finalement, suivant ses propres dires, que travaillé 2 ou 3 fois le samedi. Le reproche suivant lequel elle n'aurait pas pu récupérer ses heures de déléguée manquant de précision notamment quant aux heures concernées et quant aux modalités souhaitées ainsi que quant à leur récupération, la preuve de la violation de dispositions légales et de mesures discriminatoires à l'égard de la déléguée du personnel **T9.)** n'est pas donnée, de sorte que les reproches formulés à l'égard du prévenu ne peuvent être retenus quant à **T9.)** .

- quant à **T2.)**

**X.)** a tenté dans un premier temps de muter **T2.)** de la station d'I. à la station de M. contre le gré de cette dernière. Il ressort des dépositions constantes du témoin **T2.)** qu'elle a finalement, suite à son refus, été mutée avec préavis et ce contre son gré.

**X.)** a ainsi suivant les dépositions sous serment de **T2.)** voulu amener la salariée à signer en date du 11 février 2004 un avenant au contrat de travail, conclu en date du 23 avril 2003 par lequel elle serait mutée à M. .

Le second article dudit avenant stipule *« Le motif de cet avenant trouve son origine dans l'article 1 du contrat de travail du 23 avril 2003 : La politique du groupe **SOC2.)** est de former tout le personnel dans différentes stations afin de garantir un maximum de polyvalence ».*

Un second avenant au contrat de travail daté du 27 février 2004 mute la salariée à partir du premier mai 2004 comme hôtesse de caisse à la station de M. pour une durée de 3 mois.

**X.)** a vainement, tout au long de l'instruction et en audience publique tenté de justifier cette mutation par la politique de rotation dans la société qui l'emploie et par des besoins de formation.

Or, l'enquête de l'ITM et l'audition des différents salariés de la société **SOC1.)** , ainsi que celle des directeurs généraux successifs **B.)** et **O.)** ne permettent pas d'étayer les affirmations du prévenu. Il s'est avéré au contraire qu'en règle générale les salariés restaient à leur place, que les mutations successives étaient très rares et qu'elles étaient en l'occurrence réservées pour la plupart aux délégués du personnel.

Le fait que **X.)** avait suite au refus de **T2.)** insisté et l'avait même selon les dires de la salariée harcelée moralement en lui téléphonant pour la menacer alors qu'avant sa nomination à la délégation du personnel **T2.)** n'avait pas de problèmes au travail, aucun reproche ne lui ayant été adressé, et l'amenant ainsi contre son gré à signer un avenant à son contrat de travail, montre à suffisance de droit que le prévenu a agi

intentionnellement en vue d'enfreindre les dispositions légales en matière de modifications des conditions de travail et de porter ainsi entrave au bon fonctionnement de la délégation du personnel.

Il ne ressort cependant pas à suffisance de droit des éléments de la cause que **T2.)** aurait été astreinte à l'initiative de **X.)** au nettoyage de la piste et à faire des tournées de 14.00 à 22.00 heures , le témoin **T8.)** déposant qu'il était à l'origine de ces initiatives.

- quant à **T4.)**

Les éléments du dossier répressif et les débats menés en audience ont permis d'établir que **X.)** avait proposé à **T4.)** suite à son élection à la délégation du personnel 8 mois de salaire et qu'il a tenté de la muter à Rosport. La salariée avait cependant simplement refusé les propositions du responsable du personnel.

La preuve de l'existence d'une mesure discriminatoire et du non-respect d'une disposition légale concernant **T4.)** en raison de l'exercice de fonctions représentatives n'est dès lors par rapportée.

- quant à **T5.)**

Il ne ressort pas des éléments de la cause en quoi, en confiant à **T5.)** qu'elle était la seule raisonnable et en la motivant de continuer son mandat, des dispositions légales auraient été violées et en quoi le fonctionnement de la délégation du personnel aurait par ce biais été entravé, de sorte que le grief formulé de ce chef à l'encontre du prévenu n'est pas donné.

- quant à la désignation d'un interprète neutre

Il y a lieu de constater que la preuve de la violation d'une disposition légale par le refus de la mise à disposition d'un interprète neutre, à savoir ne faisant pas partie de la direction, n'a pas été rapportée.

Il s'ensuit que la prévention de délit d'entrave n'est pas donnée quant à ce chef.

Finalement, il y a lieu de noter qu'il n'a pas été contesté que le prévenu avait connaissance des revendications de la délégation du personnel lorsqu'il s'est rendu coupable des agissements qualifiés de délit d'entrave au bon fonctionnement de la délégation du personnel.

**A.)** est partant convaincu par les éléments du dossier répressif et les débats menés à l'audience et notamment les dépositions des témoins **T1.)** , **A.)** , **T2.)** , **T3.)** , **T4.)** , **T5.)** , **T6.)** , **T7.)** épouse (…), **T8.)** , **T9.)** , **T10.)** et **T11.)** **:**

**« En sa qualité de responsable du personnel de la société SOC1.) LUXEMBOURG S.A., partant comme auteur,**

**entre le mois de novembre 2003 et fin 2004, dans l'arrondissement judiciaire de Luxembourg,**

**en infraction à l'article L. 417-4 du Code du Travail, reprenant les termes de l'ancien article 39 de la loi du 18 mai 1979 sur les délégations du personnel, avoir apporté intentionnellement de multiples entraves au fonctionnement régulier de la délégation du personnel,**

**en chicanant certains de ses membres à l'occasion de l'exécution de leur contrat de travail conclu avec SOC1.) LUXEMBOURG S.A., en l'occurrence :**

- **A.) , en le changeant d'affectation, en dégradant progressivement les tâches imparties au salarié qui était engagé en tant que manager et qui s'est retrouvé à la fin de sa carrière dans l'entreprise à faire des trajets entre les différentes stations exploitées par SOC1.) pour remettre le courrier interne, sans qu'il soit admis à rentrer dans les locaux administratifs des différentes stations du groupe, en passant par un poste de vendeur pour cartes de carburant clients (eurotraffic) dans une station à majorité germanophone, sachant que le salarié était plus à l'aise dans un environnement francophone, ainsi que par des tâches d'homme à tout faire au sein de la Direction de la société, et en l'excluant des réunions de la délégation du personnel suite à sa mise à pied en date du 21 septembre 2004,**
- **T2.) , en la mutant, au mois de février 2004 de la station d'**I. **à la station de** M. **, modification substantielle refusée par T2.) , en lui imposant au mois de mai 2004 une formation à la station de** M. **, sachant que les déplacements étaient pénibles pour la salariée et sans que l'intérêt de l'entreprise ait commandé cette formation,**

**sachant que la délégation du personnel avait dénoncé dans le chef de la Direction, et notamment dans le chef de X.) , des pratiques telles que la sanction pécuniaire en cas de différences de caisse, la suppression arbitraire des primes ou du paiement des heures supplémentaires ou des majorations de salaires pour les heures prestées en dehors des heures d'ouverture des magasins, (soir, dimanches, jours fériés,…), l'absence de plannings transparents ou le non-respect des plannings élaborés, les mutations quasi-immédiates sans préavis des salariés d'une station vers une autre, et le refus catégorique de voir s'établir une convention collective interne. »**

**III. Quant à la peine**

L'article L.417-4 du Code du travail punit l'entrave à la délégation du personnel d'une amende de 251 à 15.000 euros. En cas de récidive les peines peuvent être portées au double du maximum et une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois peut être prononcée.

Au vu de la gravité des faits et des ressources du prévenu, le Tribunal estime qu'il 'y a lieu de condamner le prévenu à une amende de 4.000 euros.

**AU CIVIL**

Partie civile de **A.)**

A l'audience du 11 février 2009, **A.)** s'est constitué partie civile contre le prévenu **X.)** pour le montant de 40.000 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande jusqu'à solde.

Le prévenu **X.)** conteste le montant réclamé tant en son principe qu'en son quantum.

Il y a lieu de donner acte au demandeur au civil de sa constitution de partie civile.

Eu égard à la décision à intervenir au pénal à l'égard du prévenu le Tribunal est compétent pour connaître de la demande civile.

En effet le dommage subi par un délégué du personnel en raison de ses fonctions représentatives ne se confond pas avec le dommage réclamé par le salarié du fait de la conclusion d'un contrat de travail avec son employeur.

La demande civile est recevable pour avoir été faite dans les forme et délai de la loi.

La partie civile demande les montants suivants:

| | |
|---|---|
| Frais et honoraires d'avocat | 15.000 euros |
| Dommage moral: | 25.000 euros |
| | 40.000 euros |

La demande civile qui est relative au remboursement de frais d'avocats et d'autres frais que **A.)** a dû exposer, doit s'analyser en une demande en indemnité de procédure au sens de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Or, les dispositions de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile introduites par le règlement grand-ducal du 18 février 1987 ont trait uniquement aux frais et dépens non inclus dans les procès civils et commerciaux. La demande civile présentée dans le cadre d'une instance pénale ne constitue pas un procès de droit civil au sens large. L'action civile n'est en effet qu'un accessoire de l'action publique et de ce fait elle est de la compétence des juridictions répressives et obéit aux règles de procédure contenues dans le code d'instruction criminelle (cf. Lux. 19 novembre 1992, no 1510/92 confirmé par Cour 16 janvier 1995, no 21/95 VI).

En l'absence de dispositions spécifiques du Code d'instruction criminelle quant à une indemnité de procédure pour les frais exposés par la partie civile et non compris dans les dépens, la demande en obtention d'une indemnité de procédure présentée par la partie demanderesse au civil ne repose sur aucune base légale, de sorte qu'elle n'est pas recevable.

Au regard de ce qui précède, la demande civile est irrecevable pour autant qu'elle vise une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Le Tribunal admet que **A.)** a subi un dommage moral à titre personnel de part sa fonction de délégué du personnel en relation causale avec les fautes commises par **X.)** évalué ex aequo et bono au montant de 1.000 euros.

Il y a partant lieu de condamner **X.)** à payer à **A.)** le montant total de 1.000.- euros avec les intérêts légaux à partir du 11 février 2009, jour de la demande, jusqu'à solde.

**P A R C E S M O T I F S ,**

le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, douzième chambre, siégeant en matière correctionnelle, statuant **contradictoirement**, le prévenu **X.)** et son défenseur entendus en leurs explications et moyens de défense, le demandeur au civil et son défenseur entendus en leurs moyens, et la représentante du Ministère Public entendue en son réquisitoire,

**statuant au pénal**

**c o n d a m n e X.)** du chef de l'infraction retenue à sa charge à une amende de **quatre mille (4.000) euros** ainsi qu'aux frais de sa mise en jugement, ces frais liquidés à 507,16 euros;

**f i x e** la durée de la contrainte par corps en cas de non-paiement de l'amende à quatre-vingts (80) jours;

**statuant au civil:**

Partie civile de **A.)**

**d o n n e acte** au demandeur au civil **A.)** de sa constitution de partie civile;

**se d é c l a r e** compétent pour en connaître;

**d é c l a r e** la demande recevable en la forme;

**d é c l a r e** la demande tendant à l'indemnisation du préjudice matériel irrecevable;

**l a d i t** recevable pour le surplus ;

**d é c l a r e** la demande tendant à l'indemnisation du préjudice moral fondée et justifiée pour le montant de **mille (1.000) euros** ;

**c o n d a m n e X.)** à payer à **A.)** le montant de **mille (1.000) euros** avec les intérêts légaux à partir du 11 février 2009, jour de la demande, jusqu'à solde;

**c o n d a m n e X.)** aux frais de la demande civile.

Par application des articles 14, 16, 27, 28, 29, 30, 60 et 66 du Code pénal; 2, 3, 154, 179, 182, 184, 189, 190, 190-1, 191, 194, 195 et 196 du Code d'instruction criminelle ainsi que de l'article L. 417-4 du Code du travail (ancien article 39 de la loi du 18 mai 1979) qui furent désignés à l'audience par Madame la vice-présidente.

Ainsi fait et jugé par Nathalie JUNG, vice-présidente, Christina LAPLUME, juge, et Isabelle JUNG, juge, et prononcé par Madame la vice-présidente en audience publique au Tribunal d'Arrondissement de Luxembourg, en présence de Robert WELTER, substitut principal du Procureur d'Etat, et de Guy HILGER, greffier, qui, à l'exception du représentant du Ministère Public et de Isabelle JUNG, juge, dans l'impossibilité de signer le jugement, ont signé le présent jugement.