

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 32/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2025-00714 du rôle

Audience publique du douze mars deux mille vingt-six

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, premier conseiller,
Stephanie MENDES, greffier.

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.) A.G., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le no NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 23 juillet 2025,

comparant par Maître Gérard SCHANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à D-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN du 23 juillet 2025,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg le 10 mars 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) AG (ci-après la société SOCIETE1.)), devant le tribunal du travail pour y entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat, intervenu à son égard le 17 septembre 2021.

Il a réclamé la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

* indemnité compensatoire de préavis :	17.124,84 euros
* indemnité de départ :	5.708,28 euros
* indemnisation du préjudice matériel :	4.000,00 euros
* indemnisation du préjudice moral :	6.000,00 euros
* arriérés de salaire :	20.000,00 euros

A l'audience publique du 10 juin 2025, PERSONNE1.) a augmenté sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 13.132,35 euros.

Il a, en outre, demandé la condamnation de l'employeur à lui délivrer les relevés mensuels du tachygraphe digital, à partir du mois de mars 2018 jusqu'au 17 septembre 2021, sous peine d'astreinte, et à lui payer une indemnité de procédure de 700 euros.

A l'appui de sa requête, PERSONNE1.) a exposé avoir été engagé en qualité de chauffeur professionnel par la société SOCIETE1.), suivant contrat de travail à durée indéterminée, ayant pris effet le 31 mai 2011.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier recommandé du 17 septembre 2021, libellé comme suit :

Par courrier recommandé du 29 septembre 2021, PERSONNE1.) a fait protester contre son licenciement.

PERSONNE1.) a critiqué la lettre de licenciement pour son défaut de précision et a contesté le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à la base de la rupture des relations de travail.

La société SOCIETE1.) a conclu au caractère justifié du licenciement et a demandé à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires.

Pour autant que de besoin, elle a formulé une offre de preuve par témoins.

A titre subsidiaire, pour autant que le licenciement soit déclaré abusif, elle a contesté les demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral, tant en leur principe qu'en leur quantum.

Elle a conclu à l'irrecevabilité, pour cause de prescription triennale, de la demande d'PERSONNE1.) relative aux heures supplémentaires, en ce que celle-ci concernait l'année 2018.

Elle a contesté le bien-fondé de cette demande, pour le surplus, au motif que le requérant ne rapportait pas la preuve de la prestation d'heures supplémentaires.

La partie défenderesse a encore conclu au rejet de la demande en communication des relevés mensuels du tachygraphe digital, en faisant valoir qu'PERSONNE1.) disposait d'une carte professionnelle lui permettant de fournir des éléments à l'appui de sa demande.

Elle a enfin sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros.

Par jugement du 10 juin 2025, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- reçu la demande en la forme,
- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 17 septembre 2021,
- dit fondée la demande d'PERSONNE1.) au titre de l'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 17.124,84 euros,
- dit fondée la demande d'PERSONNE1.) au titre de l'indemnité de départ pour le montant de 5.708,28 euros,
- dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel,
- dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 5.000 euros,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 27.833,12 euros, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,
- déclaré irrecevable pour cause de prescription la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire à titre d'heures supplémentaires prestées antérieurement au 10 mars 2019,
- dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros,
- dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,
- condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a dit que la lettre de licenciement était suffisamment précise en ce qui concernait le reproche tiré d'une agression verbale d'une collègue de travail par PERSONNE1.) en date du 13 septembre 2021, mais non en ce qui concernait le reproche relatif aux retards « *réguliers* » de ce dernier.

Le tribunal a ensuite relevé que la partie défenderesse ne versait aucune pièce de nature à établir la réalité de l'agression verbale reprochée au requérant.

Il a rejeté l'offre de preuve présentée par la société SOCIETE1.) relative à l'agression verbale du 13 septembre 2021, au motif qu'en application de l'article 351 du Nouveau Code de procédure civile, une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence des parties dans l'administration de la preuve.

Le licenciement a partant été déclaré abusif.

Eu égard à l'ancienneté de service de plus de dix ans d'PERSONNE1.), ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ ont été déclarées fondées pour les montants de 17.124,84 euros et de 5.708,28 euros, correspondant respectivement à six et deux mois de salaire.

Ne versant aucune pièce documentant qu'il aurait activement recherché un nouvel emploi, PERSONNE1.) a été débouté de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel.

Compte tenu de l'âge et de l'ancienneté du requérant au moment de son licenciement, le tribunal a évalué le préjudice moral de celui-ci au montant de 5.000 euros.

Dans la mesure où la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire a été formulée pour la première fois par requête du 10 mars 2022, celle-ci a été déclarée irrecevable, pour cause de prescription, pour autant qu'elle concerne la période antérieure au 10 mars 2019.

Faute par PERSONNE1.) de produire un élément de preuve permettant d'établir la prestation d'heures supplémentaires et étant donné qu'une mesure d'instruction ne doit pas être ordonnée pour suppléer la carence des parties, le tribunal n'a pas fait droit à la demande du requérant tendant à la production des relevés mensuels du tachygraphe digital pour la période en cause et a débouté ce dernier de sa demande en paiement d'arriérés de salaire.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 13 juin 2025, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 23 juillet 2025.

L'appelante demande à la Cour, par réformation, de déclarer régulier le licenciement d'PERSONNE1.).

Elle fait grief à la juridiction de première instance d'avoir considéré comme imprécis le second motif de licenciement.

Elle reproche, en outre, au tribunal du travail d'avoir méconnu le principe du contradictoire et le droit des parties à un procès équitable, en rejetant son offre de preuve par témoins.

Elle offre en preuve les faits suivants, par l'audition des témoins PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.) :

« A la demande de Monsieur PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) AG avait convenu avec lui de tenir une réunion le 27 septembre 2021 concernant l'analyse/l'évaluation de sa carte conducteur.

Le lundi 13 septembre 2021, au lieu de prendre son service et d'effectuer la tournée qui était prévue suivant le plan de travail établi par l'employeur, Monsieur PERSONNE1.) s'est présenté à 8h05 du matin au lieu de 8h00 aux bureaux de l'entreprise situés à ADRESSE3.) en exigeant que la réunion prévue pour le 27 septembre 2021 se tienne immédiatement.

Comme Mme PERSONNE3.), qui avait pour responsabilité d'assurer cette réunion avec Monsieur PERSONNE1.), n'était pas encore dans l'entreprise, ce dernier a insisté pour obtenir sur le champs un entretien avec la direction.

Cependant, en raison de l'absence de Mme PERSONNE3.), et compte tenu de ce que la réunion était prévue pour le 27 septembre 2021 et non pas le 13 septembre 2021, le gérant de la société n'a pas souhaité que la réunion se tienne le jour en question, et a invité au contraire Monsieur PERSONNE1.) à commencer sa tournée de livraison malgré le retard pris.

Plutôt que de s'exécuter, Monsieur PERSONNE1.) s'est mis à insulter Mme PERSONNE2.) en présence du gérant et, de manière irrespectueuse et impolie, lui a demandé d'enfin faire correctement son travail.

Il s'est ensuite approché jusqu'à quelques centimètres de sa collègue sans raison valable et l'a menacée du doigt levé en lui disant sur un ton et avec une posture menaçante qu'elle devait faire attention.

Au vu de l'agressivité manifestée par Monsieur PERSONNE1.), Monsieur PERSONNE4.) a été contraint d'intervenir pour éviter que Monsieur PERSONNE1.) n'agresse physiquement sa collègue.

En quittant les lieux, Monsieur PERSONNE1.) a persisté dans son attitude inacceptable en déclarant, tel un avertissement belliqueux, que tout le monde devait faire attention, menaçant ainsi l'ensemble de l'assistance.

Le comportement méprisant et agressif, purement gratuit et totalement injustifié de Monsieur PERSONNE1.) a profondément choqué Mme PERSONNE2.), ainsi que Monsieur PERSONNE4.).

Madame PERSONNE2.) a eu peur du comportement imprévisible et colérique de Monsieur PERSONNE1.), ainsi que de ses menaces de violence physique, au point qu'elle s'est sentie incapable de continuer à travailler et qu'elle a dû prendre la journée pour s'en remettre.

Monsieur PERSONNE1.) a, de manière itérative, surtout les lundis, pris son service avec retard avec comme conséquence que les dates de livraison prévues n'ont pas pu être respectées.

Au cours des derniers mois, Monsieur PERSONNE1.) a répétitivement fait des apparitions au bureau plutôt que de partir en tournée, provoquant des retards de livraisons. C'était le cas le 13 septembre 2021 mais ce comportement s'était déjà répété régulièrement avant cette date.

Malgré les avertissements répétés des dispatcheurs, la fréquence des apparitions intempestives de Monsieur PERSONNE1.) au bureau s'est amplifiée alors qu'il savait parfaitement qu'il provoquait ainsi des retards substantiels sur les délais de livraisons qui lui étaient confiées.

Au fur et à mesure, Monsieur PERSONNE1.), en se comportant ainsi a affiché un comportement inacceptable et totalement irrespectueux envers la direction et ses collègues qui, eux, se présentaient en temps et en heures au travail pour assurer les livraisons.

Le comportement de Monsieur PERSONNE1.) était également devenu totalement irrespectueux à l'égard des clients de son employeur alors qu'ils ne pouvaient pas compter sur le respect des délais de livraison convenus.

Le comportement de Monsieur PERSONNE1.) portait atteinte à l'organisation de travail dans l'entreprise, et nuisait, du fait des retards de livraison qu'il engendrait, à la réputation et à l'image de l'entreprise. »

L'appelante, verse, par ailleurs, une série d'avertissements dont le salarié a fait l'objet au cours de la relation de travail.

L'appelante demande à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral ainsi que de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

Elle sollicite sa décharge des condamnations afférentes et réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour chacune des deux instances ainsi que la condamnation de l'intimé aux frais et dépens des deux instances.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que celui-ci a déclaré abusif son licenciement, fait droit à ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ et condamné la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

L'intimé critique cependant le jugement entrepris en ce que celui-ci a retenu que le premier motif de licenciement avait été formulé de façon suffisamment précise dans la lettre de congédiement.

Il estime que l'employeur aurait dû indiquer « *en quoi les prétendus propos auraient été violents ou en quoi la salariée se serait sentie menacée* » et « *dans quel contexte les propos auraient été tenus.* »

L'intimé approuve le tribunal du travail en ce qu'il a considéré comme imprécis le second motif de licenciement et souligne qu'il ne saurait être admis que l'appelante ajoute des détails et des faits nouveaux, sortant du cadre des faits décrits dans la lettre de licenciement, en ce qui concerne ledit motif.

A titre subsidiaire, pour le cas où il serait retenu que les motifs de licenciement sont énoncés avec la précision requise, l'intimé fait valoir que ceux-ci ne sont ni réels, ni sérieux.

Il conteste notamment qu'il aurait dû commencer sa tournée à 8h00 du matin en date du 13 septembre 2021, en soutenant qu'il devait être en repos hebdomadaire pour une durée de 45 heures consécutives, après sa dernière livraison qui s'était achevée le 11 septembre 2021, à 15h04.

Pour autant que de besoin, il demande à la Cour de condamner l'appelante à communiquer les plannings des livraisons qu'il avait effectuées au cours de la période du 1^{er} septembre 2021 au 15 septembre 2021, sous peine d'une astreinte de 100 euros par jour de retard, à partir du 15^e jour qui suit la « *notification de la décision à intervenir* ».

PERSONNE1.) demande le rejet de l'offre de preuve de la partie appelante, au motif qu'une mesure d'instruction ne saurait pallier la carence des parties dans l'administration de la preuve, que l'offre de preuve n'est pas pertinente et que son contenu dépasse le cadre des faits décrits dans la lettre de licenciement, en ce qui concerne le second motif de licenciement.

Il s'oppose à l'audition des témoins PERSONNE4.) et PERSONNE3.), au motif que le premier est l'un des administrateurs de l'appelante et a signé la lettre de licenciement et que la seconde n'a pas directement assisté aux faits énoncés dans la lettre de licenciement.

L'intimé estime, en outre, qu'il y a lieu d'écarter des débats les lettres d'avertissement versées en cause par l'employeur (pièce 1 de la partie appelante), dans la mesure où

celles-ci n'étaient pas mentionnées dans le courrier de licenciement, ni annexées à celui-ci.

Il ajoute que les faits énoncés dans les lettres d'avertissement sont contestés et, en tout état de cause, trop anciens pour être invoqués à l'appui des faits énoncés dans la lettre de licenciement.

PERSONNE1.) relève appel incident du jugement *a quo* et demande à la Cour de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 13.132,35 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice matériel et le montant de 6.000 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice moral, par réformation du jugement entrepris.

Il soutient qu'il résulte des pièces versées en cause qu'il a activement recherché un nouvel emploi à la suite de son licenciement.

Il réclame, en outre, la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 20.000 euros, à titre d'arriérés de salaire du chef d'heures supplémentaires, par réformation du jugement entrepris.

Il affirme avoir presté 30 heures supplémentaires par mois, au minimum, et réitère sa demande tendant à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui délivrer les relevés mensuels du tachygraphe digital pour la période du 10 mars 2019 jusqu'à la fin des relations de travail, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard, à partir du 40^e jour qui suit la « *notification* » de la décision à intervenir.

Il conteste que la carte à puce soit toujours à sa disposition et souligne qu'il n'a plus accès au chronotachygraphe numérique installé dans le camion.

Ce serait, par ailleurs, à tort que la société SOCIETE1.) lui reprocherait actuellement d'avoir triché dans l'enregistrement de ses heures de pause et de disponibilité.

Il verse une attestation testimoniale établie par son ancien collègue de travail, PERSONNE5.), pour établir que les chauffeurs de la société effectuaient entre 210 et 220, au lieu de 173, heures de travail par mois.

A titre subsidiaire, il offre en preuve les faits suivants, par l'audition de PERSONNE5.) :

« que pendant toute la période d'occupation auprès de l'employeur, Monsieur PERSONNE1.) comme par ailleurs les autres chauffeurs, a effectué sur ordre de l'employeur tous les mois au minimum 30 heures supplémentaires par mois et ils ne furent payés qu'à concurrence de 173 heures par mois. »

PERSONNE1.) réclame enfin une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances.

Appréciation de la Cour

Quant au licenciement

Aux termes de l'article L.124-10, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, du Code du travail, le courrier portant résiliation immédiate du contrat de travail doit énoncer avec précision « *le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.* »

L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges, mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (cf. Cour de cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

C'est à juste titre que le tribunal du travail a considéré que l'énoncé du motif tiré d'une agression verbale d'PERSONNE1.) à l'égard de sa collègue de travail, PERSONNE2.), en date du 13 septembre 2021, est énoncé avec la précision requise dans le courrier de licenciement, dans la mesure où l'employeur décrit de manière détaillée le comportement du salarié et les circonstances ayant entouré les faits litigieux. L'employeur explique également pour quelles raisons il estime que lesdits faits sont suffisamment graves pour rendre impossible le maintien des relations de travail, avec effet immédiat.

La juridiction de première instance est également à approuver en ce qu'elle a dit que le reproche, adressé au salarié, d'avoir été régulièrement en retard au cours de la période antérieure au 13 septembre 2021, ne constitue pas un motif de licenciement valable, étant donné que, dans la lettre de licenciement, l'employeur ne précise pas les dates des retards en cause, ni l'importance de ceux-ci.

Si l'article L.124-11 (3) du Code du travail permet à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, cette faculté ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs.

Partant, la possibilité pour l'employeur de compléter les précisions fournies ne saurait remédier à une absence de précision originaire de la lettre de motivation.

Il s'ensuit que la seconde partie de l'offre de preuve de la partie appelante, laquelle concerne les retards reprochés au salarié, est à rejeter.

La première partie de l'offre de preuve reprend les reproches circonstanciés, adressés au salarié en relation avec son comportement agressif en date du 13 septembre 2021.

Lesdits reproches revêtant une certaine gravité, l'offre de preuve y afférente est pertinente.

Contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal du travail, le fait que l'employeur ne produise pas d'attestations testimoniales quant aux faits litigieux ne constitue pas un obstacle à l'audition de témoins.

Il convient partant de faire droit à la première partie de l'offre de preuve.

Comme il résulte des termes mêmes de la lettre de motivation que PERSONNE3.) n'a pas été présente lors de l'incident du 13 septembre 2021, il n'y a pas lieu de la convoquer comme témoin.

PERSONNE1.) s'oppose également à l'audition d'PERSONNE4.), au motif que celui-ci est l'un des administrateurs de la société appelante et l'auteur de la lettre de licenciement.

Toute personne qui doit être considérée comme étant partie en cause est incapable de témoigner au vœu de l'article 399 du Nouveau Code de procédure civile, qui ne permet au juge de recevoir que de tiers des déclarations de nature à l'éclairer sur les faits litigieux.

La notion de partie en cause doit être interprétée de manière restrictive comme ne visant, en principe, que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire.

Néanmoins, l'administrateur-délégué est la personne incarnant et représentant l'être moral à l'égard de tous et il ne peut dès lors déposer comme témoin dans un litige dans lequel est impliquée la société, étant donné qu'il est impossible de le considérer à la fois comme représentant qualifié d'une société et comme tiers à l'égard de cette même société (cf. Cour de cassation, 2 mai 2013, arrêt n° 32/13, n° 3180 du registre).

Il ne résulte pas des éléments du dossier soumis à la Cour, qu'PERSONNE4.) soit l'administrateur-délégué de la société appelante. Le seul fait que celui-ci ait rédigé la lettre de licenciement n'implique pas qu'il soit à assimiler à une partie en cause, même si son témoignage devra, le cas échéant, être analysé avec circonspection.

Il y a partant lieu de convoquer PERSONNE4.) et PERSONNE2.) comme témoins.

En attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée, il convient de surseoir à statuer sur la demande d'PERSONNE1.) en communication des plannings des livraisons pour la première moitié du mois de septembre 2021, de sa demande tendant au rejet des différents courriers d'avertissement dont il a fait l'objet au cours de la relation de travail, de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ ainsi que de sa demande en indemnisation de préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif.

Quant à la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires

PERSONNE1.) n'entreprend pas le jugement du 10 juin 2025, en ce que celui-ci a déclaré irrecevable, pour cause de prescription, sa demande en paiement d'arriérés de

salaire pour la prestation d'heures supplémentaires avant le 10 mars 2019, mais sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 20.000 euros, au titre des heures supplémentaires qu'il affirme avoir prestées à compter de cette date, par réformation dudit jugement.

S'il est de principe que le salarié ne saurait mettre en compte des heures supplémentaires au gré de sa seule volonté, mais qu'il doit en justifier la nécessité et trouver ainsi l'approbation de son employeur, il faut cependant admettre que les heures supplémentaires dans le domaine du transport routier trouvent leur raison d'être dans la nature particulière du travail à accomplir, partiellement tributaire des aléas du trafic routier. L'approbation par l'employeur des missions confiées aux chauffeurs est, par conséquent, incompatible avec un défaut d'accord pour la prestation d'heures supplémentaires effectives requises pour l'accomplissement de la mission (cf. Cour d'appel, 9 janvier 1997, n° 18839 du rôle).

S'il peut ainsi être admis que, dans le domaine particulier du transport routier, l'accord de l'employeur est présumé, il n'en reste pas moins qu'il appartient au salarié d'établir la réalité de la prestation des heures supplémentaires pour lesquelles il réclame le paiement.

PERSONNE1.), qui fait état d'une prestation d'au moins 30 heures supplémentaires par mois, ne produit pas le moindre relevé, permettant de retracer à quelles dates et pour quels trajets il aurait effectué des heures supplémentaires.

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE5.) déclare ce qui suit :

« Es wurden jeden Monat 173 Std bezahlt ! Obwohl im Durchschnitt 210 bis 220 Std. jeden Monat gearbeitet wurden. Erst ab dem 01.01.2024 wurden auch die Überstunden ausbezahlt weil die neue Geschäftsführung dies angeordnet hatte. »

Cette attestation est vague et manque de pertinence, en ce qu'elle ne comporte aucune référence à des dates précises, au cours desquelles PERSONNE1.) aurait effectué des heures supplémentaires.

L'offre de preuve par l'audition de l'auteur de l'attestation est à rejeter, pour son manque de précision, en ce qu'elle ne contient pas non plus d'indication de dates.

Au vu de ce qui précède, le tribunal du travail est, dès lors, à approuver en ce qu'il a considéré que, faute pour PERSONNE1.) de présenter un décompte et de produire le moindre élément étayant, du moins en partie, ses prétentions en relation avec la prestation d'heures supplémentaires, il n'y a pas lieu d'ordonner la production des relevés mensuels du tachygraphe digital pour la période en cause.

Le jugement entrepris est donc à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, en ce qui concerne la période postérieure au 9 mars 2019.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit non fondé en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'heures supplémentaires,

confirme le jugement entrepris sur ce point,

avant tout autre progrès en cause :

admet la société anonyme SOCIETE1.) AG à prouver par l'audition des témoins :

- PERSONNE2.), demeurant à D-ADRESSE4.),
- PERSONNE4.), demeurant à D-ADRESSE5.),

les faits suivants :

« A la demande de Monsieur PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) AG avait convenu avec lui de tenir une réunion le 27 septembre 2021 concernant l'analyse/l'évaluation de sa carte conducteur.

Le lundi 13 septembre 2021, au lieu de prendre son service et d'effectuer la tournée qui était prévue suivant le plan de travail établi par l'employeur, Monsieur PERSONNE1.) s'est présenté à 8h05 du matin au lieu de 8h00 aux bureaux de l'entreprise situés à ADRESSE3.) en exigeant que la réunion prévue pour le 27 septembre 2021 se tienne immédiatement.

Comme Mme PERSONNE3.), qui avait pour responsabilité d'assurer cette réunion avec Monsieur PERSONNE1.), n'était pas encore dans l'entreprise, ce dernier a insisté pour obtenir sur le champs un entretien avec la direction.

Cependant, en raison de l'absence de Mme PERSONNE3.), et compte tenu de ce que la réunion était prévue pour le 27 septembre 2021 et non pas le 13 septembre 2021, le gérant de la société n'a pas souhaité que la réunion se tienne le jour en question, et a invité au contraire Monsieur PERSONNE1.) à commencer sa tournée de livraison malgré le retard pris.

Plutôt que de s'exécuter, Monsieur PERSONNE1.) s'est mis à insulter Mme PERSONNE2.) en présence du gérant et, de manière irrespectueuse et impolie, lui a demandé d'enfin faire correctement son travail.

Il s'est ensuite approché jusqu'à quelques centimètres de sa collègue sans raison valable et l'a menacée du doigt levé en lui disant sur un ton et avec une posture menaçante qu'elle devait faire attention.

Au vu de l'agressivité manifestée par Monsieur PERSONNE1.), Monsieur PERSONNE4.) a été contraint d'intervenir pour éviter que Monsieur PERSONNE1.) n'agresse physiquement sa collègue.

En quittant les lieux, Monsieur PERSONNE1.) a persisté dans son attitude inacceptable en déclarant, tel un avertissement belliqueux, que tout le monde devait faire attention, menaçant ainsi l'ensemble de l'assistance.

Le comportement méprisant et agressif, purement gratuit et totalement injustifié de Monsieur PERSONNE1.) a profondément choqué Mme PERSONNE2.), ainsi que Monsieur PERSONNE4.).

Madame PERSONNE2.) a eu peur du comportement imprévisible et colérique de Monsieur PERSONNE1.), ainsi que de ses menaces de violence physique, au point qu'elle s'est sentie incapable de continuer à travailler et qu'elle a dû prendre la journée pour s'en remettre. »

commet à ces devoirs d'instruction Madame le premier conseiller Anne-Françoise GREMLING,

fixe jour et heure pour l'enquête au mercredi, le 22 avril 2026, à 9.00 heures,

fixe jour et heure pour la contre-enquête au mercredi, le 10 juin 2026, à 9.00 heures,

chaque fois en la Chambre du Conseil de la salle d'audience CR.4.28, quatrième étage, en les locaux de la Cour Supérieure de Justice à Luxembourg, Bâtiment CR, Cité judiciaire, L-2080 Luxembourg,

dit qu'PERSONNE1.) devra déposer au plus tard le 11 mai 2026 au greffe de la Cour les noms, prénoms et demeures des témoins qu'il voudra faire entendre lors de la contre-enquête,

réserve le surplus et les frais.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Stephanie MENDES.