

Texte pseudonymisé

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

**Audience publique du vendredi, quatorze juillet deux mille vingt-trois**

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

dans la cause entre

**PERSONNE1.)**, salarié, demeurant à L-ADRESSE1.),

**partie demanderesse**, comparant par Maître Desislava GOSTEVA, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

**la société anonyme SOCIETE1.) S.a.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

**partie défenderesse**, comparant par Maître Maaïke DEROOST, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à la Cour, comparant pour la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, RCS n° B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, RCS n° B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et

**L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, 4, rue de la Congrégation, à L-1352 Luxembourg,

**partie intervenante,**

comparant par Maître Conny MÜLLER, en remplacement de Maître Lucien WEILER, avocats à la Cour, les deux demeurant à Diekirch, comparant pour la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER, WILTZIUS, BILTGEN sàrl, établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au RCS de Luxembourg sous le numéro B 239498.

=====  
**Composition :**

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch  
HIRT Marc, demeurant à Ettelbruck, assesseur-salarié  
BETZEN Nico, demeurant à Fohren, assesseur-employeur  
les deux dûment assermentés  
GODART Alain, greffier

=====

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 20 septembre 2022, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 24 octobre 2022 à 09.00 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 24 octobre 2022, l'affaire fut fixée au 19 décembre 2022, pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise au 20 février 2023 et après d'itératives refixations, elle fut utilement retenue en date du 26 juin 2023 où les débats eurent lieu comme suit :

Maître Desislava GOSTEVA, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Maaike DEROST, représentant la partie défenderesse, fut entendue en ses moyens de défense.

Maître Conny MÜLLER, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, fut entendue en ses revendications.

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

### **LE JUGEMENT QUI SUIT :**

Par requête déposée en date du 20 septembre 2022 au greffe de la Justice de Paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.a. devant le tribunal du travail de ce céans, aux fins de le voir condamner, suite au licenciement avec préavis intervenu le 6 mai 2022 à son égard et qu'il qualifie d'abusif, à lui payer les sommes suivantes :

préjudice matériel	10.000.-euros ;
préjudice moral	10.000.-euros ;
congés retenus	3.104,85.-euros ;
arriérés de salaire	2.057,47.-euros ;

avec les intérêts tels que repris dans la requête introductive d'instance.

A titre subsidiaire, le requérant réclame la somme de 3.357,12.-euros au titre de l'irrégularité formelle du licenciement.

La requête tend encore à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et à l'exécution provisoire du jugement.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

A l'audience publique du 26 juin 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.).

Aux termes de ses conclusions déposées, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, demanda la condamnation de l'employeur pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige à lui payer la somme de 1.555,30.-

euros avec les intérêts légaux tels que de droit. Il conclut encore à la majoration du taux d'intérêt.

Acte lui en est donné.

A l'audience, le requérant a encore déclaré vouloir diminuer sa demande au titre du dommage matériel subi au montant de 294,98.-euros en raison des indemnités de chômage touchées.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La demande régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

PERSONNE1.) a été engagé le 15 janvier 2022 par la société défenderesse par contrat à durée indéterminée en qualité de chauffeur autobus D.

Par courrier recommandé du 26 avril 2022, le requérant a été convoqué à un entretien préalable, fixé au 5 mai 2022.

L'employeur a procédé au licenciement avec préavis du requérant par courrier recommandé du 6 mai 2022, préavis commençant à courir le 15 mai 2022 pour se terminer le 14 juillet 2022.

Par courrier du 12 mai 2022, le requérant a sollicité les motifs à la base de ce licenciement, courrier auquel l'employeur a répondu le 2 juin 2022 dans les termes suivants :

\*

\*

\*

\*

\*

« lettre »

PERSONNE1.) a contesté les motifs à la base de son licenciement par courrier du 28 juin 2022.

### Moyens et prétentions des parties

Le requérant expose à l'appui de sa requête qu'il se trouvait au moment de la résiliation en incapacité de travail, de sorte qu'il aurait été protégé contre le licenciement. Il se base sur un certificat de maladie établi en date du 26 avril 2022, retenant une incapacité de travail du 27 avril 2022 au 11 mai 2022 pour établir ses déclarations.

Il indique avoir informé la partie défenderesse de sa maladie dès le 26 avril 2022 et soutient que son certificat de maladie a été remis à la défenderesse en date du 28 avril 2022. Il se base à l'appui de ses dires sur une attestation testimoniale établie par PERSONNE2.).

La lettre de convocation à l'entretien préalable ne serait jamais venue à destination, de sorte qu'il lui aurait été impossible d'assister à l'entretien préalable en raison de sa maladie, mais également de la non-réception de la convocation

Par ailleurs il ne serait pas possible que son employeur aurait à la suite de la réunion du 26 avril 2022, eu le temps d'organiser un entretien préalable, préparer la lettre de convocation et la poster le même jour. En tout état de cause, il n'aurait jamais reçu cette convocation par la voie postale, mais aurait seulement été informé par courriel en date du 3 mai 2022 de l'entretien préalable qui devait se tenir le 5 mai 2022.

Le courrier de convocation aurait ainsi été préparé plus tard, partant au courant de la période de protection.

Il conclut de ce fait au caractère abusif du licenciement intervenu.

Il conteste ensuite la précision des motifs invoqués par l'employeur, en soutenant que ce dernier serait resté en défaut de donner des précisions quant au comportement soi-disant agressif qu'il aurait mis à jour lors de la réunion du 26 avril 2022.

Il conteste encore le caractère réel et sérieux des motifs invoqués. A ce titre, il fait valoir qu'il conviendrait de poser la réunion qui se serait tenue le 26 avril 2022 dans son contexte. Ainsi il indique avoir été engagé suite à une mesure de reclassement professionnel externe. Dans la mesure où son nouvel employeur aurait été informé de son état de santé, il aurait dû tenir compte de ce fait, au moment de lui attribuer un bus. Il donne à considérer à ce titre que le rapport médical par lequel son reclassement professionnel externe aurait été décidé, aurait clairement retenu que le requérant ne pouvait pas porter de charges lourdes. L'employeur aurait partant manifestement été au courant de cette situation. Or il lui aurait régulièrement attribué un minibus sachant que la conduite au volant d'un tel engin lui causerait des problèmes au niveau du dos.

Plusieurs messages auraient été échangés entre parties à ce titre.

La partie défenderesse l'aurait quand-même obligé de rouler en mini-bus, ce qui aurait aggravé sa situation. Il estime que la société défenderesse n'aurait pas respecté son obligation d'assurer la santé et la sécurité de son salarié.

Il conteste avoir été agressif lors de l'entrevue du 26 avril 2022, et explique qu'au contraire l'employeur lui aurait fait comprendre que si les conditions de travail ne lui convenaient pas, il fallait donner sa démission.

Il conclut de ce fait au caractère abusif du licenciement intervenu et demande au tribunal de faire droit à ses demandes indemnitaires.

Il soutient ensuite que son employeur lui aurait retenu des jours de congé afin qu'il puisse participer à une formation. Les parties auraient formalisé ce point dans le contrat de travail. Il demande au tribunal de déclarer la clause litigieuse du contrat nulle et non applicable. En effet le temps de formation serait à considérer comme temps de travail, et on ne saurait déduire des jours de congé à ce titre.

En conclusion, il réclame 160 heures au taux horaire de 19,41.-euros, soit la somme de 3.104,85.-euros à son ancien employeur.

Il conclut en ordre subsidiaire au caractère irrégulier du licenciement et requiert la condamnation de l'employeur au paiement d'un mois de salaire.

Finalement, il estime que son employeur lui redevrait la somme de 2.057,47.-euros à titre des arriérés de salaire. Dans ce contexte, il donne à considérer que son employeur aurait omis de lui payer l'entièreté des heures supplémentaires prestées (heures de nuit, de dimanche, jour férié, primes et indemnités etc)

Il renvoie à ce titre aux grilles insérées dans la requête et aux relevés tachygraphiques pour établir ses demandes.

En ordre subsidiaire, il demande au tribunal de nommer un expert.

L'employeur de son côté s'oppose aux demandes de PERSONNE1.), en soulevant in limine litis, l'irrecevabilité de la requête, au motif qu'elle aurait été dirigée contre la mauvaise entité. A ce titre, il se base sur un extrait du registre de commerce et des sociétés et sur un projet d'acte de cession à titre onéreux d'une branche d'activité conclu en date du 10 juin 2022 par lequel une branche d'activité de la société anonyme SOCIETE1.) S.a. aurait été cédée à la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) S.à r.l..

Les contrats de travail auraient été transférés en date du 10 août 2022 à la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) S.à r.l., de sorte que l'actuelle requête datant du 20 septembre 2022, aurait été introduite contre la mauvaise entité.

En ce qui concerne ensuite la convocation à l'entretien préalable, l'employeur se base sur le courrier de convocation du 26 avril 2022 et la preuve d'envoi dudit courrier à 15.04 heures pour établir l'engagement de la procédure de résiliation en date du 26 avril 2022, à la suite de la réunion qui s'est tenue avec le salarié.

PERSONNE1.) aurait encore travaillé le 26 avril 2022 jusqu'à 16.29 heures, tel qu'il résulterait de son planning. Le certificat de maladie du requérant lui serait parvenu par courriel le 26 avril 2022 vers 18.29 heures. A l'appui de ses dires, il se base sur le dit courriel qu'il verse aux débats.

Il verse encore des attestations testimoniales et formule une offre de preuve.

En raison de problèmes dans la distribution par la Poste, il aurait de surcroît fait parvenir à son ancien salarié un courriel en date du 3 mai 2022 pour l'informer de la convocation.

La procédure de licenciement aurait partant été valablement engagée le 26 avril 2022 à 15.04 heures à un moment où PERSONNE1.) n'aurait pas été protégé contre le licenciement.

En ce qui concerne les motifs à l'appui du congédiement, l'employeur estime que ceux-ci ont été indiqués avec la précision requise. En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs, le salarié aurait commencé à travailler pour la partie défenderesse à partir du 11 mars 2022 après avoir suivi une formation. A peine six semaines après le début de l'exécution du travail, il aurait commencé à se plaindre

des conditions de travail. En raison de ces plaintes, il aurait été décidé de le convoquer à la réunion qui s'est tenue le 26 avril 2022.

Lors de cette réunion, les parties auraient discuté des revendications du requérant. Dans la mesure où le rapport médical ayant décidé du reclassement externe aurait seulement retenu comme restriction le port de charges lourdes, aucune restriction n'aurait existé pour conduire un bus voire un mini-bus. Le médecin de travail l'aurait déclaré apte à ce genre de travail, et actuellement le requérant travaillerait de nouveau comme chauffeur de bus pour un autre patron.

Il aurait mis à jour un comportement agressif à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, Madame PERSONNE3.) et Monsieur PERSONNE4.), ce qui serait notamment établi sur base des attestations testimoniales versées. A titre subsidiaire, il formule une offre de preuve pour établir la réalité des motifs.

Selon la jurisprudence, un comportement agressif affiché à l'égard de l'employeur serait constitutif d'une faute grave et justifierait un licenciement avec effet immédiat. Or PERSONNE1.) aurait été licencié avec préavis, de sorte que le renvoi serait en tout état de cause justifié.

Il s'oppose ensuite aux demandes formulées au titre du dédommagement matériel et moral.

En ce qui concerne ensuite la demande formulée par PERSONNE1.) au titre de son congé, il se base sur plusieurs attestations et formule une offre de preuve pour établir l'accord des parties à ce sujet.

En effet, le requérant se serait présenté le 19 octobre 2021 en vue d'un éventuel engagement. Un entretien aurait eu lieu le 27 octobre 2021. Lors de cette entrevue, l'employeur aurait constaté qu'il ne disposait pas de la formation nécessaire pour pouvoir directement prendre le volant. En tant que personne privée, les délais d'attente pour pouvoir passer la formation litigieuse seraient longs. Etant de bonne foi, la société aurait pris contact avec le centre de formation qui l'aurait informé qu'il lui restait effectivement une place au courant du mois de janvier 2022, place qui serait cependant réservée aux candidats disposant d'un contrat de travail. Les parties auraient de ce fait conclu un arrangement, consistant à signer un contrat de travail, une semaine avant le début de la formation, mais en obligeant le requérant en contrepartie de prendre congé pour pouvoir passer ladite formation.

La société défenderesse renvoie au contrat de travail et plus précisément à l'article 21 pour conclure que ladite clause serait légale. Il s'agirait d'une clause suspensive. Par ailleurs, il profiterait à l'heure actuelle auprès de son nouveau patron de cette formation.



Il donne ensuite encore à considérer que le requérant avait seulement droit à treize jours de congé au moment de quitter l'entreprise, or il en aurait pris vingt pour pouvoir passer la formation. Sur la fiche de salaire du mois de mai 2022, il serait encore visible qu'aucun congé n'aurait été déduit. La demande devrait de ces faits être déclarée non fondée.

En ce qui concerne ensuite les arriérés de salaire et plus précisément les heures supplémentaires, il y aurait lieu de se baser sur la convention collective applicable. Par application de l'article 7 de la convention collective, il y aurait lieu de se tenir à la fiche de salaire du mois suivant pour contrôler les heures supplémentaires prestées (p.ex pour le mois d'avril, il y aurait lieu de se tenir à la fiche de salaire du mois de mai).

Il se base sur un décompte des heures supplémentaires qu'il verse aux débats en tant que pièce 13 et qui aurait été établi sur base des relevés tachygraphiques.

En ce qui concerne dans un premier temps la prime d'amplitude, il se base sur l'article 18-6 de la convention collective et sur les fiches de salaire pour soutenir que les primes revendiquées ont été réglées.

En ce qui concerne ensuite les frais de repas prévus à l'article 21 de la convention collective, celle-ci prévoyait le paiement de 3,25.-euros par repas, or il aurait toujours payé plus à savoir 5.-euros par jour. Il renvoie à ce titre aux fiches de salaire selon lesquelles il aurait payé des « frais de route », de sorte que ces sommes ne seraient pas dues. Le 19 avril 2022, il n'aurait pas droit au paiement de ces frais alors qu'il aurait travaillé moins de six heures. Pour le mois de mars il y aurait de nouveau lieu de consulter la fiche de salaire du mois d'avril 2022 et pour le mois d'avril 2022, la fiche de salaire du mois de juillet 2022.

Les frais de route tels que réclamés dans les grilles insérées dans la requête sont encore contestés. A l'appui de ses contestations, il se base sur l'article 21-2 de la convention collective, et notamment sur la première phrase de ladite disposition. Dans la mesure où le contrat de travail prévoyait plusieurs lieux de travail (ADRESSE3.), ADRESSE4.)...), le requérant n'aurait droit à aucun supplément.

En ce qui concerne ensuite le repos compensatoire, les montants réclamés sont contestés. L'employeur fait valoir que le requérant ferait une lecture erronée de la convention collective. Il y aurait lieu de se tenir à l'article 9 de celle-ci pour apprécier la demande. Il aurait droit à un jour de repos compensatoire, pour lequel le calcul se ferait en principe seulement à la fin de l'année, raison pour laquelle il n'aurait jusqu'à présent pas encore été payé. PERSONNE1.) aurait droit à plus ou moins 150.-euros pour une journée de repos.

La demande en relation avec les heures prestées de nuit est encore contestée. L'employeur se base de nouveau sur le décompte versé en tant que pièce 13 pour s'opposer à la demande du requérant. Il fait plus particulièrement valoir que ledit relevé retiendrait pour le mois de mars 22,47 heures de nuit (NZ=Nachtzeit), heures qui seraient reprises et payées suivant fiche de salaire du mois d'avril 2022. Les heures de nuit prestées au courant du mois d'avril seraient reprises et payées suivant fiche de salaire du mois de juillet 2022. Il y aurait partant lieu de débouter le requérant de sa demande.

Quant aux heures supplémentaires, l'employeur se base sur les indications BZ (=bezahlte Zeit) retenues sur le décompte versé pour s'opposer à cette demande. Ainsi le requérant aurait travaillé 23 jours en mars 2022, soit 184 heures de travail et aurait réalisé 7,91 heures supplémentaires. En avril 2022, il aurait réalisé 21 jours de travail, soit 168 heures de travail, et aucune heure supplémentaire. Ces heures lui auraient été payées.

En ce qui concerne ensuite la demande au titre des heures prestées le dimanche, il se réfère à la colonne SZ (=Sonntagszeit). En mars 2022, PERSONNE1.) aurait presté 8,25 heures le dimanche, qui auraient été rémunérées suivant fiche de salaire du mois d'avril 2022 et en avril 2022, il aurait réalisé 19,45 heures, heures qui seraient reprises dans la fiche de salaire du mois de juillet 2022.

Ce relevé serait établi sur base des pièces tachygraphiques. Dans la mesure où toutes les heures auraient été réglées, il ne conviendrait pas de nommer un consultant.

Il conteste finalement l'indemnité de procédure et réclame à son tour l'allocation d'une indemnité de procédure de 750.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

En termes de réplique, PERSONNE1.) donne à considérer que la transaction de cessation de la branche d'activité, transfert d'entreprise aurait eu lieu le 17 juillet 2022, soit après la fin de son contrat de travail. Il demande de ce fait au tribunal de rejeter le moyen d'irrecevabilité soulevé.

Il rappelle ensuite que le courrier de convocation à l'entretien préalable ne lui aurait pas été notifié et demande au tribunal d'écarter l'attestation testimoniale du témoin PERSONNE5.) au motif qu'il n'était pas présent lors de l'entrevue. Par ailleurs, il serait le général manager de la société défenderesse, de sorte que sa déposition serait à écarter.

Il conclut encore à la comparution personnelle des parties au cas où l'offre de preuve de la partie adverse n'est pas rejetée.

PERSONNE1.) conteste ensuite le calcul de la partie défenderesse en soutenant qu'il y aurait lieu de se tenir aux seuls relevés tachygraphes.

Finalement, il fait valoir en relation avec le congé que le contrat de travail aurait été signé le 15 janvier 2022, soit avant la formation. La clause retenue sous le point 21 serait parfaitement illégale. Il conteste avoir pris du congé en mai. Dans la mesure où il aurait été malade, il n'aurait pas pris du congé.

La société défenderesse soutient que la relation de travail aurait uniquement commencé après la formation et qu'il aurait été d'accord à prendre le congé pour pouvoir assister à la formation.

### Appréciation

#### Quant à la recevabilité de la requête

Il résulte des pièces soumises à l'appréciation du tribunal que la société anonyme SOCIETE1.) S.a. et la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) S.à r.l ont conclu en date du 10 juin 2022 un projet de cession d'une branche d'activités.

La branche d'activités qui a fait l'objet de ce projet de cession est la branche d'activité autonome liée à l'activité de transport de personnes par bus et mini-bus, notamment mais non limitativement dans le domaine du RGTR, RGTR scolaire, AVL, Communes, ADAPTO, CAPABS, transports occasionnels et les ateliers de la réparation et de maintenance, ainsi que mécaniciens d'autos et de motos.

Ce projet de cession a été déposé au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg et a fait l'objet d'une publication au Recueil électronique des Sociétés et Associations un mois avant l'assemblée générale extraordinaire qui s'est tenue le 15 juillet 2022 et lors de laquelle la cession de la branche d'activités a été adoptée.

La date de réalisation effective de la cession entre parties a été fixée au 17 juillet 2022 à 00.00 heures, et à l'égard des tiers à la date du dépôt et de la publication au Recueil électronique des Sociétés et Associations, soit le 12 août 2022.

Par cette cession, la société anonyme SOCIETE1.) S.a. cédée à la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) S.à r.l. suivant le point 2.1.(j) les contrats de travail de tous les salariés transférés affectés à la branche.

Les parties ont cependant également convenu aux termes du point 2.2 (1) que tout litige existant ou risquant d'exister avec des tiers trouvant leur origine dans la branche d'activité cédée et dont la cause a existé avant la date du transfert effectif, mais révélée après celle-ci ne font pas partie de la branche d'activité et n'ont pas été cédés.

Dans la mesure où le contrat de travail de PERSONNE1.) a définitivement pris fin le 14 juillet 2022, il n'a pas fait l'objet de la cession. Par ailleurs et conformément au point 2.2.(1) repris ci-avant, le litige risquant d'exister trouvant leur origine dans la branche d'activité cédée et dont la cause a existé avant la date du transfert, ne fait pas partie de la branche d'activité cédée.

La requête introductive d'instance visant à la convocation de la société anonyme SOCIETE1.) S.a. devant le tribunal du travail est partant recevable.

#### Quant à la protection contre le licenciement

Aux termes de l'article L. 121-6 du code du travail, « (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

Il résulte des éléments du dossier, que le requérant a informé son employeur le 26 avril 2022 à 18.29 heures par courriel de sa maladie. Par ce même courriel, le requérant a fait parvenir le certificat médical à son patron.

Le requérant conteste le fait que l'employeur ait eu le temps de rédiger le jour même de la réunion litigieuse, la convocation à l'entretien préalable et la poster. Il

estime que l'employeur aurait posté le courrier plus tard, à un moment où il se trouvait en état de maladie. Il n'établit cependant pas autrement ces déclarations.

Le tribunal estime au vu des pièces versées qu'il ne saurait valablement être mis en doute que l'employeur a posté ledit courrier en date du 26 avril 2022 à 15.04 heures et ce notamment au vu de la preuve d'envoi et du courrier recommandé reprennent tous les deux le même code PR « Track and Trace ».

La convocation à l'entretien préalable constitue un acte unilatéral qui produit ses effets dès la remise à la poste et non pas au moment de la réception de l'envoi par le salarié.

Dans la mesure où l'employeur a seulement réceptionné le courriel contenant le certificat médical vers 18.29 heures, soit après l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable, la procédure de licenciement a valablement été engagée et la réception du certificat de maladie n'était plus de nature à protéger le requérant contre le licenciement.

Il a par ailleurs été retenu que « même à admettre que le courrier recommandé du 24 septembre 2013 n'ait jamais pu être remis par les services postaux à A, après son arrivée le 25 septembre 2013 au bureau de distribution, il n'en demeure pas moins qu'il avait été posté par la société S1 avant que A n'eût avisé son employeur de sa maladie et envoyé un certificat médical. C'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont tiré la conclusion que A, ayant été régulièrement convoquée à l'entretien préalable à un moment où elle n'était pas malade, elle ne pouvait plus opposer de la notification de la convocation, ni celle de la résiliation du contrat de travail qui suit dans les délais légaux, au motif qu'elle était malade lors de l'expédition de la lettre de résiliation du contrat de travail. » (Cour d'appel, 3<sup>e</sup>, 14 décembre 2017, n° 44877 du rôle)

Au vu de ces éléments, PERSONNE1.) n'était partant pas protégé contre le licenciement au moment de l'engagement de la procédure de licenciement.

#### Quant à la régularité de la résiliation

#### Quant à la précision

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la

conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier, si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

L'article L.124-5 (2) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner, si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal du travail d'examiner, si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

A la lecture de la lettre de motivation, le tribunal constate, contrairement à l'opinion du requérant, que les faits y énumérés, à part le dernier alinéa de la page deux en relation avec des faits survenus de surcroît après le licenciement, ont été indiqués avec la précision requise, et ce quant à la description des faits et quant à la date de leur commission pour permettre ainsi tant à PERSONNE1.) d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués et de rapporter le cas échéant la preuve de leur fausseté et qu'au tribunal de contrôler si les motifs débattus devant lui sont les mêmes que les motifs invoqués à la base du licenciement.

A part, le dernier alinéa de la lettre de motivation, il y a lieu de déclarer le moyen tiré de l'imprécision de la motivation non fondé.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs

L'article L. 124-5 (2) du code du travail dispose encore que les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

La cause réelle doit d'abord être intrinsèquement exacte. Elle doit ensuite constituer la véritable cause de la mesure prise. La cause sérieuse est celle qui ne permet pas, sans dommage pour l'entreprise, le maintien du salarié dans son emploi.

La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat de travail et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient en vertu de l'article L.124-11 (3) du code du travail à l'employeur.

L'article L.124-10 (2) deuxième alinéa du code du travail prévoit que le juge doit tenir compte dans l'appréciation des faits ou des fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Le tribunal rappelle en premier lieu que le motif de licenciement doit en principe exister au moment de la convocation à l'entretien préalable, de sorte qu'il y a lieu d'écarter les faits survenus le 3 mai 2022. Seuls les faits du 26 avril 2022 sont à analyser.

L'employeur formule une offre de preuve et se base sur plusieurs attestations testimoniales, notamment celle de PERSONNE3.) pour établir ces faits.

PERSONNE3.) déclare dans le cadre de l'attestation testimoniale établie par ses soins que « am 26ten April 2022, 14 Uhr hatte Herr PERSONNE1.) einen Termin in meinem Büro mit Herrn PERSONNE5.), Verantwortlicher der Disposition, und mir. Jedoch war Herr PERSONNE5.) an diesem Tag krank, somit ich das Gespräch mit Herr PERSONNE1.) allein führte. Herr PERSONNE1.) beklagte sich über die Arbeitszeiten sowie auch dass er keine Minibusse von 17 Plätzen fahren dürfte. Ich kontrollierte sofort die „fiche médicale“ vom Arbeitsarzt datiert auf den 24ten Februar 2022 dass Herr PERSONNE1.) keine Einschränkungen bezüglich der Fahrzeugen hatte. Die einzige Einschränkung, die er hatte, war dass er keine schweren Sachen tragen durfte, jedoch war dies nie der Fall als Busfahrer. Er behauptete auch dass wir nicht richtig zahlen. Während dem Gespräch wiederholte Herr PERSONNE1.) sich immer wieder bezüglich der langen Arbeitszeiten und

wurde nach und nach immer aggressiver und lauter mit mir. Da er noch nie einen Kollektivvertrag von Busfahrern gelesen hatte gab ich ihm ein Muster mit damit er alles in Ruhe bezüglich der Berechnung der Arbeitsstunde durchlesen konnte. Er behauptete wir wären eine scheiss Firma obwohl ich ihm bei seiner vierwöchigen Formation sehr geholfen hatte. Dafür bekam ich bis her keinen Dank. Herr PERSONNE4.), General Manager, dessen Büro direkt neben mir ist, bekam dieses aggressive und laute Gespräch mit und kam hinzu. Daraufhin dass Herr PERSONNE1.) nicht in unserer Firma zufrieden ist sagte Herr PERSONNE4.) ihm höflich, dass er frei ist sich einen neuen Arbeitgeber zu suchen. Herr PERSONNE1.) hatte Herr PERSONNE4.) nur noch angebrüllt ob er noch überhaupt anfangen soll mit Arbeiten und brüllte herum, dass wir eine scheiß Firma wären. Herr PERSONNE1.) wurde noch lauter woraufhin Herr PERSONNE4.) ihn aufforderte dass er unser Büro verlassen soll.(...)“

Toute critique à l'égard de l'employeur n'est pas prohibée, toutefois il convient de vérifier et d'analyser la manière dont le salarié s'exprime pour faire connaître son opinion.

En l'espèce, il résulte de l'attestation reprise ci-avant que PERSONNE1.) a, lors de cette entrevue, haussé le ton et qu'il a affiché un comportement irrespectueux, et selon les termes de PERSONNE3.) agressif à son égard de sorte que PERSONNE4.) est intervenu pour tenter de calmer la situation et ce alors que le requérant se trouvait seul avec le témoin dans le bureau de celui-ci.

Par ailleurs il résulte de la déposition de PERSONNE3.) que le requérant a utilisé un vocabulaire incorrect (entreprise de merde) affichant ouvertement le manque de respect vis-à-vis de son patron. Il résulte par ailleurs de cette déposition que le requérant a vociféré en direction de PERSONNE4.), le chef d'entreprise, et qu'il lui a également fait savoir que l'entreprise qu'il gérait, était une entreprise de merde, de sorte que son supérieur a dû l'inviter à plusieurs reprises de quitter le bureau.

Le manque de respect ouvertement affiché et le comportement agressif que l'employeur reproche à PERSONNE1.) sont établis sur base de cette attestation.

Il ne convient partant pas de faire droit à l'offre de preuve formulée. La comparution personnelle sollicitée par le requérant est à cet égard également non pertinente, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y faire droit.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux de ces faits, le tribunal considère qu'eu égard aux circonstances de l'espèce, le comportement du salarié, ayant une ancienneté de quatre mois à peine et travaillant réellement pour le compte de l'employeur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022, est de nature à ébranler la confiance



indispensable de l'employeur dans son personnel et à rendre définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans ces conditions, le licenciement avec préavis est à déclarer justifié.

#### Quant aux montants réclamés

Le licenciement ayant été déclaré justifié, le requérant doit être débouté de ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

#### Quant au recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

A l'audience publique du 26 juin 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, déclare régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage complet avancées par lui à PERSONNE1.).

Il demanda la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie succombant au fond à lui payer la somme de 1.555,30.-euros avec les intérêts légaux tels que de droit. Il conclut encore à la majoration du taux d'intérêt.

Etant donné que le licenciement avec préavis du requérant a été déclaré régulier, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, doit être déclarée non fondée.

#### Quant à l'irrégularité du licenciement intervenu

Le requérant conclut en ordre subsidiaire, à l'irrégularité du licenciement et ce alors que la lettre de convocation à l'entretien préalable aurait dû lui être notifiée par courrier recommandé avec accusé de réception.

Il soutient que l'employeur aurait admis qu'il aurait dû envoyer un courriel au requérant alors que la lettre de convocation prétendument postée le 26 avril 2022 ne serait jamais venue à destination.

En envoyant le courriel, la formalité de la lettre de convocation n'aurait pas été respectée et il conviendrait de faire droit à sa demande en allocation d'un mois de salaire.

Par application de l'article L.124-2 (2) alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail la convocation doit se faire soit par lettre recommandée, soit au moyen d'un écrit dûment certifié par un récépissé.

Il résulte des pièces versées au dossier que PERSONNE1.) a été convoqué par lettre recommandée remise à la poste en date du 26 avril 2022 vers 15.04 heures,

à un entretien préalable pour le 5 mai 2022. Même si les services postaux ne retrouvent plus de traces de la lettre recommandée, il y a lieu de rappeler ce qui a été dit ci-avant. En effet, « le congédiement, en l'occurrence la convocation à l'entretien préalable, est un acte unilatéral qui produit ses effets dès la remise à la poste et non pas au moment de la réception de l'envoi par le salarié. XY ayant été régulièrement et à une époque où elle n'était pas malade, convoqué à l'entretien préalable, elle ne peut plus en principe opposer l'irrégularité de la notification de la convocation ni celle de la résiliation qui suit dans les délais légaux » (Tribunal du travail Esch-sur-Alzette, 20 mai 2014, n° 1356/2014, confirmé par la Cour d'appel, 3<sup>e</sup>, 14 décembre 2017, n°136/17)

Dans la mesure où le courrier de convocation a été envoyé par lettre recommandée en date du 26 avril 2022, la demande relative à l'irrégularité formelle est à déclarer non fondée.

#### Quant à la demande en paiement des congés

PERSONNE1.) soutient que lors de la signature du contrat, l'employeur aurait inclus une clause illégale dans la convention en l'obligeant à prendre congé du 17 janvier au 11 février 2022 inclus pour pouvoir suivre la formation nécessaire pour pouvoir conduire un bus.

Il aurait à ce titre prélevé 160 heures de congé de sorte que le requérant réclame actuellement la somme de  $160 \times 19,41 \text{.-euros} = 3.104,85 \text{.-euros}$ .

La partie défenderesse estime que le requérant était d'accord à prendre les jours de congé pour pouvoir suivre la formation dont il avait besoin pour être engagé en tant que chauffeur de bus.

Son contrat de travail aurait seulement commencé après la passation de la formation, formation qui aurait été une condition suspensive. Il aurait par ailleurs seulement eu droit à 13 jours de congé alors que les relations de travail auraient pris fin à l'issue de 6 mois de travail. La fiche de salaire du mois de mai 2022 démontrerait par ailleurs qu'aucun jour de congé n'aurait été déduit.

Contrairement aux indications de la partie défenderesse, le contrat de travail signé entre parties prévoit que le salarié est entré au service de l'employeur avec effet au 15 janvier 2022.

Le point 19 du contrat de travail confirme le début des relations de travail au 15 janvier 2022 en disposant qu'« en signant le présent contrat de travail, le salarié s'engage à fournir ses services à l'employeur à dater du 15 janvier 2022. (...) »

Le contrat de travail a partant pris effet au 15 janvier 2022.

Aux termes de l'article L.542-10(2) du code du travail, les périodes de formation fixées pendant les heures normales de travail sont assimilées à des périodes de service.

Dans la mesure où aucune contestation n'a été émise à ce sujet, il y a lieu de retenir que la formation a été suivie au courant des heures de service.

Au point 21 du contrat de travail, les parties ont retenu que « qualification initiale exclusive du 17 janvier jusqu'au 11 février 2022 à ADRESSE5.). Les heures de formation ne sont pas rémunérées par l'employeur. Le salarié doit prendre congé pendant cette période. Le salarié est obligé de rester pendant un an dans l'entreprise. »

Conformément à l'article L.010-1 du code du travail, les dispositions touchant au congé payé du salarié sont des dispositions d'ordre public.

Cette disposition protectrice des droits du salarié est d'ordre public en ce que l'employeur ne saurait obliger le salarié à prendre congé pendant les heures de formation.

Par application de l'article L.233-6 du code du travail, le requérant avait droit à 104 heures de congé pendant son engagement.

Bien que la fiche de salaire du mois de mai 2022 indique que 104 heures auraient été déduites, force est de constater que l'employeur n'a pas retenu une quelconque somme à ce titre du salaire du requérant. Il n'y a partant pas eu de retenue de la part de l'employeur à ce titre.

Dans la mesure où le requérant n'a cependant pas pu profiter de ce congé et qu'il n'a pas été payé, PERSONNE1.) a droit à 104 x 19,98.-euros (taux/horaire) =2.078,94.-euros brut.

#### Quant à la demande en paiement des majorations et des frais de route.

PERSONNE1.) réclame sur base des décomptes insérés dans la requête introductive d'instance, la somme de 2.057,47.-euros brut à ce titre.

La société s'oppose au paiement de cette somme en donnant à considérer que l'employeur ferait une lecture erronée de la convention collective applicable.

La convention collective applicable en l'espèce est la convention collective de travail pour le personnel mobile et le personnel technique sédentaire des exploitants d'autobus et d'autocars privés, conclue entre la Fédération luxembourgeoise des exploitants d'Autobus et d'Autocars (FLEAA), d'une part et les syndicats OGBL-L et LCGB, d'autre part conclue le 20 janvier 2020, qui a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 24 avril 2020.

Au vu des différentes demandes du requérant, il y a lieu de reprendre celles-ci l'une après l'autre :

- Quant aux primes prévues à l'article 18.6 de la convention collective

Par application de l'article 18.6 de la convention collective pré décrite, « sans préjudice des cas décrits à l'article 18.3.2, lorsque l'amplitude réellement prestée dépasse 11 heures, le conducteur a droit à une prime forfaitaire pour cette journée de travail de 5,43€ (indice 834,76). Cette prime atteint 8,38€ (indice 834,76) lorsque l'amplitude dépasse 12 heures. Cette prime n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des suppléments de salaires pour heures supplémentaires, travail de dimanche, des jours fériés et travail de nuit.

Le tribunal constate que le requérant réclame 2 primes à hauteur de 5,43.-euros ainsi que 7 primes à hauteur de 8,38.-euros pour le mois de mars 2022.

Suivant la fiche de salaire du mois d'avril reprenant paiement des primes pour le travail presté en mars, l'employeur a payé 2 primes à hauteur de 5,43.-euros et 8 primes d'un montant de 8,38.-euros, de sorte que la demande est à déclarer non fondée pour le mois de mars 2022.

Pour le mois d'avril 2022, le requérant réclame 2 primes à hauteur de 5,43.-euros et 3 primes à hauteur de 8,38.-euros.

Ces primes ont été réglées suivant fiche de salaire du mois de juillet 2022, de sorte que la demande est à déclarer non fondée.

- Quant aux frais de route (indemnités de repas et indemnités kilométriques)

Par application de l'article 21 de la convention collective pré décrite « (21.1) lorsque le temps compris entre le début et la fin du travail journalier dépasse 6 heures, le conducteur a droit à une indemnité de repas non imposable fixée à 3,25.-euros par jour.(...)

Suivant relevés repris dans la requête, PERSONNE1.) réclame 22 indemnités de repas pour le mois de mars et 17 indemnités de repas pour le mois d'avril 2022, soit en tout la somme de  $39 \times 3,25 = 126,75$ .-euros.

L'employeur a payé :

-selon la fiche de salaire du mois de mars 10 indemnités de repas,

-selon la fiche de salaire du mois d'avril 2022, 26 indemnités de repas et

-selon la fiche du mois de juillet 2022, 18 indemnités de repas, soit en total, 54 indemnités.

Le tribunal constate que l'employeur a rémunéré ces repas par 5.-euros de l'unité et non pas par 3,25.-euros, de sorte que le salarié a reçu  $54 \times 5 = 270$ .-euros.

La demande doit partant être rejetée pour ne pas être fondée.

Le requérant donne ensuite à considérer que le lieu de départ et de retour se situait à ADRESSE6.) à 78 kilomètres de son domicile. Le siège social de la société se serait trouvé à ADRESSE3.), soit à 46 kilomètres de son domicile. Il estime pouvoir de ce fait prétendre à  $78 - 46 = 32$  (x 2 pour l'aller-retour), soit à 64 km x 0,25.-euros au titre de l'indemnité kilométrique. Il réclame encore 19,50.-euros par heure, soit en total 384.-euros pour le mois de mars 2022 et 304.-euros pour le mois d'avril 2022

En vertu de l'article 21.2 de la convention collective applicable « si le salarié est obligé de prendre ou de terminer son travail à un autre lieu de travail que celui prévu à cet effet dans son contrat de travail, les frais supplémentaires, y compris le temps consacré, sont à charge de l'employeur.

Si la distance entre le domicile et le lieu où la prise de service s'effectue est supérieure à la distance entre le domicile et le siège de l'entreprise, le kilométrage supplémentaire à charge du salarié est indemnisé à raison de 0,25 euros/km, tandis que le calcul du temps parcouru se base sur une moyenne horaire de 50 km/h. »

En l'espèce, il résulte de l'article 3 du contrat de travail signé entre parties que « le salarié pourra être occupé à différents endroits, et notamment à l'étranger, en fonction des besoins de l'employeur et de l'organisation de l'entreprise. Il s'agit notamment des lieux suivants : ADRESSE3.)/ADRESSE7.)/ADRESSE6.)/ADRESSE8.) ou un autre lieu de groupe. La présente clause de mobilité est expressément acceptée par le salarié. »

L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 21.2 est partant inapplicable à PERSONNE1.) alors que le contrat de travail prévoit expressis verbis ADRESSE6.) en tant que lieu de travail.

Dans la mesure où l'alinéa 2 de l'article 21.2 prévoit les indemnités auxquelles le salarié pourrait prétendre en raison de l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, la demande de PERSONNE1.) est à rejeter.

- Quant au repos compensatoire

PERSONNE1.) réclame à ce titre la somme de 384.-euros pour le mois de mars 2022 et 312.-euros pour le mois d'avril 2022, suivant grilles insérées dans la requête.

L'employeur s'oppose en principe à cette demande, mais estime que le requérant pourrait effectivement prétendre à 1 jour de repos compensatoire, soit 8 heures. Le

calcul de ces heures se ferait normalement à la fin de l'année, raison pour laquelle il n'aurait pas reçu paiement de ce jour.

Aux termes de l'article 9.2.1 de la convention collective applicable, « en guise de compensation pour l'éventuel non-respect d'un repos hebdomadaire de 45 heures (heures de congé ou de maladie inclus), il est accordé un congé supplémentaire fixé comme suit :

1-6 fois	1 journée
7-14 fois	2 journées
15-21 fois	3 journées
22-28 fois	4 journées
29-35 fois	5 journées
Plus de 35 fois	6 journées. »

Le salarié ne développe pas autrement sa demande et ne fournit pas de précisions à quelle période le repos hebdomadaire n'aurait pas été respecté.

Il résulte cependant de l'analyse des relevés tachygraphiques versés par le salarié, que le repos hebdomadaire n'a, à quatre reprises pas été respecté, soit le 18 mars 2022, le 25 mars 2022, le 13 avril 2022 et le 16 avril 2022, de sorte que PERSONNE1.) a droit sur base de la disposition précitée à une journée compensatoire, soit la somme de  $8 \times 19,98 = 159,84$ .-euros brut.

- Quant aux heures de nuit, de dimanche et supplémentaires

\*) PERSONNE1.) réclame au titre des heures de nuit la somme de 161,57.-euros pour le mois de mars 2022 et la somme de 18,17.-euros pour le mois d'avril 2022 suivant décompte inséré dans la requête introductive d'instance.

Le tribunal constate à la comparaison des relevés tachygraphiques versés par PERSONNE1.) avec le relevé versé en tant que pièce 13 que l'employeur a correctement repris et payé les heures de nuit. La demande n'est partant pas fondée.

\*) PERSONNE1.) réclame pour le mois de mars 2022 et le mois d'avril 2022, la somme de 337,54.-euros au titre de supplément pour les heures travaillées le dimanche suivant décompte repris dans la requête.

A la lecture de la fiche de salaire du mois d'avril 2022 reprenant les suppléments pour les heures travaillées au courant du mois de mars 2022 et de la fiche de salaire du mois de juillet 2022 reprenant les suppléments pour les heures travaillées au courant du mois d'avril 2022, il y a lieu de constater que l'employeur a payé la

somme de 115,44.-euros +272,16.-euros, soit la somme totale de 387,60.-euros pour le travail réalisé le dimanche.

La demande de PERSONNE1.) au titre des heures travaillées le dimanche est encore à rejeter.

\*) Le requérant réclame ensuite au titre de la grille insérée dans la requête 16,22.-euros pour 2,08 heures supplémentaires prestées au courant du mois de mars 2022 et 18,17.-euros au titre de 2,33 heures supplémentaires prestées au courant du mois d'avril 2022, soit en totale 34,39.-euros.

A la lecture de la fiche de salaire du mois d'avril 2022, le tribunal constate que le requérant a reçu paiement de la somme de 63,25.-euros pour 7,91 heures supplémentaires prestées au courant de son engagement. Il résulte par ailleurs également des fiches de salaire que l'employeur a payé de heures supplémentaires au titre de l'amplitude, ces sommes venant encore s'ajouter.

Face à ces constatations, il y a encore lieu de débouter le requérant de cette demande.

- Quant au jour férié

PERSONNE1.) requiert encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 128,70.-euros pour le travail presté le 18 avril 2022, soit un lundi de pâques.

Aux termes de l'article L. 232-6. (1) du code du travail « les personnes visées par le présent chapitre ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à un salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour. Il en est de même pour les jours fériés légaux tombant un dimanche et remplacés par des jours fériés de rechange.

(2) Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel les personnes visées par le présent chapitre n'auraient pas travaillé, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, ces personnes ont droit à un jour de congé compensatoire qui devra être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré. Toutefois, si le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ne le permet pas, le jour de congé compensatoire devra être accordé avant l'expiration de l'année de calendrier, à l'exception des jours fériés légaux tombant les mois de novembre et de décembre, lesquels pourront être récupérés dans les trois premiers mois de l'année suivante. Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel ces personnes n'auraient travaillé que pendant quatre heures ou moins, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, celles-ci ont droit, en dehors de la rétribution du nombre d'heures de

travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour, à une demi-journée de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des nécessités de service, les intéressés ont droit au salaire correspondant à la durée dudit congé. »

Par application de l'article L. 232-7. (1) du code du travail, « lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2, le salarié rémunéré à l'heure occupé ce jour a droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, au salaire des heures effectivement prestées, majoré de cent pour cent. »

Le tribunal constate que le requérant a travaillé le 18 avril 2022, soit le lundi de pâques.

En considération des dispositions prémentionnées, PERSONNE1.) pouvait partant prétendre à deux fois son salaire, ainsi qu'à un jour de congé compensatoire.

Suivant la fiche de salaire du mois d'avril 2022, le requérant a reçu paiement de son salaire normal pour les heures prestées le 18 avril 2022. La fiche de salaire du mois de juillet 2022 permet encore de retenir que le requérant a reçu paiement de la somme de 132,53.-euros au titre de 6,63 heures travaillées un jour férié. Suivant la fiche de salaire du mois de mai 2022, l'employeur a accordé à PERSONNE1.) un jour de congé supplémentaire, de sorte que l'employeur a respecté les obligations légales qui s'imposaient à lui. Il y a partant lieu de déclarer la demande de PERSONNE1.) non fondée.

#### Quant à l'exécution provisoire

L'article 148, alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne s'applique pas à l'indemnité de congé non pris, qui ne constitue pas un salaire échu (cf. C.S.J., 26 janvier 2012, N° 37931 du rôle) ni au jour de repos compensatoire. Les conditions de l'article 115 du nouveau code de procédure civile n'étant par ailleurs pas remplies, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de cette condamnation.

#### Quant aux indemnités de procédure

PERSONNE1.) réclame en fin de compte l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu d'allouer à PERSONNE1.) la somme de 400.-euros à ce titre.



La société défenderesse réclame à son tour une indemnité de procédure.

Succombant et étant à condamner aux frais et dépens, il y a lieu de débouter la société anonyme SOCIETE1.) S.a. de sa demande

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort ;

- reçoit** la demande de PERSONNE1.) en la forme;
- se déclare** compétent pour en connaître ;
- déclare** la demande dirigée contre la société anonyme SOCIETE1.) S.a. recevable ;
- donne** acte à PERSONNE1.) de la diminution de sa demande relative au préjudice matériel ;
- donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de son recours ;
- déclare** le licenciement avec préavis intervenu le 6 mai 2022 à l'égard de PERSONNE1.) régulier;
- déclare** les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral non fondées ;
- déclare** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG non fondée ;

- déclare** la demande de PERSONNE1.) en relation avec l'irrégularité formelle du licenciement non fondée ;
- déclare** la demande de PERSONNE1.) en relation le congé fondée à hauteur de 2.078,94.-euros brut ;
- déclare** les demandes de PERSONNE1.) en relation les primes, les frais de route, les heures supplémentaires, les heures de nuit, les heures travaillées le dimanche, et le jour férié non fondées ;
- déclare** la demande de PERSONNE1.) en relation avec le jour de repos compensatoire fondée à hauteur de 159,84.-euros brut ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.a. à payer à PERSONNE1.) la somme de (2.078,94 +159,84=) 2.238,78.-euros brut, avec les intérêts légaux à partir du 20 septembre 2022 jusqu'à solde ;
- déclare** la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure fondée à hauteur de 400.-euros ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.a. à payer à PERSONNE1.) la somme de 400.-euros à ce titre ;
- déclare** la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.a. en allocation d'une indemnité de procédure non fondée ;
- dit** qu'il n'y pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.a. aux frais de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée du greffier, Alain GODART, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Alain GODART