

Texte pseudonymisé

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

**Audience publique du lundi, quatre décembre 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.**, sans état actuel connu, demeurant à B-ADRESSE1.),

**partie demanderesse**, comparant par Maître Manon FORNIERI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

**la société anonyme SOCIETE1.**, 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 Olivier GOERES, 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.

=====

**Composition :**

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch

BLUM John, demeurant à Brandenburg, assesseur-salarié  
FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, 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 12 avril 2023, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 15 mai 2023 à 9.00 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 15 mai 2023, l'affaire fut remise au 25 septembre 2023, pour plaidoiries.

Elle fut ensuite remise au 20 novembre 2023, où elle fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

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

Maître Olivier GOERES, représentant la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens de défense.

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

**LE JUGEMENT QUI SUIT :**

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch en date du 12 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec préavis intervenu le 16 juin 2022 à son égard et pour le voir condamner aux montants suivants :

Préjudice matériel	11.805,17.-euros ;
Préjudice moral	3.000.-euros .

La requête tend encore à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.-euros et à l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience du 20 novembre 2023, date à laquelle l'affaire avait été retenue, le requérant avait modifié sa demande réclamant le montant de 5.787,24.-euros au titre du préjudice matériel.

Suites aux plaidoiries, il a réclamé sur base d'un décompte actualisé du 20 novembre 2023, le montant de 4.088,76.-euros au titre du préjudice matériel.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

PERSONNE1.) a été engagé suivant contrat de travail à durée indéterminée en date du 23 septembre 2017 en qualité de « opérateur cariste préparation/ stockage/ palettisation (travailleur manuel) classe II » par la société anonyme SOCIETE1.). Son ancienneté a été reprise au 2 janvier 2017.

Par avenant du 23 mars 2021, le contrat de travail a été modifié et le requérant a, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2021, occupé la fonction de « opérateur refende, coupe et accessoire (travailleur manuel), classe III ».

Par un second avenant signé en date du 19 novembre 2021 avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2021, le requérant a finalement pris la fonction de « opérateur référant stripping-picking LVT (travailleur manuel) classe III ».

PERSONNE1.) a reçu en date du 26 mai 2021 un premier avertissement conçu dans les termes suivants :

\*

\*

\*

\*

\*

\*

« lettre »

En date du 26 avril 2022, l'employeur a fait parvenir au requérant un second avertissement ayant la teneur suivante :

« lettre »

Le salarié a par la suite été en date du 13 juin 2022 convoqué à un entretien préalable au licenciement qui s'est tenu le 15 juin 2022.

Par lettre recommandée du 16 juin 2022, l'employeur a procédé au licenciement avec préavis de PERSONNE1.), préavis prenant cours le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et se terminant au vu de son ancienneté, le 31 octobre 2022.

Le requérant a par courrier du 4 juillet 2022, sollicité les motifs à la base de son congédiement, demande à laquelle l'employeur a répondu le 2 août 2022 dans les termes suivants :

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

« lettre »

PERSONNE1.) a contesté les motifs à la base de son licenciement par courrier du 16 août 2022.

#### Moyens et prétentions des parties

Le requérant conteste en premier lieu la précision des motifs invoqués, en soutenant que la lettre de motifs serait rédigée dans des termes trop généraux.

Les motifs ne seraient par ailleurs ni réels ni sérieux.

Il soutient ne pas s'être servi du chariot élévateur à double éperon au courant des nuits du 1<sup>er</sup> au 2 juin et du 2 au 3 juin 2022, raison pour laquelle il n'aurait pas procédé au contrôle du bon état de l'engin.

Il aurait cependant travaillé avec le chariot élévateur à simple éperon, ce qui serait démontré par le fait qu'il se serait inscrit sur le carnet de bord dudit engin. Ce fait serait démontré par les inscriptions sur le carnet de bord pour la nuit du 1<sup>er</sup> au 2 juin 2022 (de 23.00 heures à 6.00 heures) et pour la nuit du 2 au 3 juin 2022 vers 04.30 heures. A l'appui de ses contestations, il se base sur le carnet de bord de l'engin n ° 120, pour les nuits en question, qu'il verse aux débats.

Il conteste ensuite avoir utilisé le chariot-élévateur à double éperon, pour avancer dans son travail et pour récupérer le temps d'inactivité, inactivité qu'il conteste également.

Ainsi en ce qui concerne le prétendu non-respect des temps de pause, il soutient que le système informatique aurait connu des problèmes, faille qui serait établie par le fait que les horaires de travail des autres salariés connaîtraient également des incohérences et des trous.

En effet, certains travaux ne pourraient tout simplement pas être encodés dans le système informatique de l'entreprise. Par ailleurs, le système connaîtrait des erreurs de connexion. Ces bugs informatiques pourraient durer quelques minutes mais pourraient également durer toute la journée. Pour établir ces problèmes informatiques, il se base sur une attestation testimoniale établie par PERSONNE2.).

Le non-respect des temps de pause ne serait partant pas établi.

PERSONNE1.) conteste ensuite le reproche qui lui est fait de ne pas avoir respecté les standards de travail, c'est-à-dire d'avoir utilisé la machine à double éperon sans s'être inscrit sur le carnet de bord. Il fait plaider que suite à ces problèmes de connexion du système informatique, il aurait pris des avances dans le rangement des rouleaux, de sorte qu'il aurait pu par la suite valider lesdits rouleaux dans le système en les validant au compte-goutte, une fois la connexion rétablie.

Il soutient avoir utilisé la machine à simple éperon pour poser lesdits rouleaux à leur emplacement et souligne que PERSONNE3.) aurait utilisé la machine à double éperon, sachant que l'utilisation de cette machine pourrait engendrer des endommagements des rouleaux, ce qui devrait être évité.

Au vu de ces éléments, il demande au tribunal de voir constater le caractère abusif du licenciement intervenu et de faire droit à ses demandes indemnitaires.

Il demande au tribunal de fixer une période de référence de quatre mois. En tenant compte des indemnités de chômages perçues (montant brut) au courant de ces quatre mois, il réclame la condamnation de son ancien employeur au paiement de

la somme de 4.088,76.-euros au titre du dommage matériel subi. Il souligne ne pas avoir retrouvé du travail et ce en dépit des recherches actives qu'il aurait entreprises dès le mois d'avril 2023. Il se serait trouvé en maladie prolongée jusqu'au 31 octobre 2022. Par ailleurs, il aurait été suivi par un psychologue depuis le mois d'août 2022.

La société défenderesse soutient de son côté que le licenciement intervenu devrait être déclaré régulier.

Elle explique pour poser l'affaire dans son contexte qu'elle produit des revêtements de sol et que le requérant avait été en charge du déplacement des rouleaux et de la préparation de ceux-ci pour l'expédition. Il devait en sus repasser à la refente pour procéder le cas échéant à la réparation des rouleaux abimés.

Le requérant aurait fait l'objet de deux avertissements avant le licenciement. Elle renvoie à ce titre aux avertissements versés aux débats et explique que la situation au lieu de s'améliorer suite à ces avertissements, se serait aggravée, de sorte qu'elle n'aurait eu d'autre choix que de procéder au licenciement du requérant.

Elle estime que la lettre de motivation énoncerait de façon précise les reproches qu'elle faisait au requérant. Le critère de précision requis par la loi et la jurisprudence serait partant établi.

En ce qui concerne le fond du licenciement, elle soutient que les faits reprochés à son ancien salarié seraient par ailleurs réels et sérieux et justifieraient son renvoi avec préavis.

Elle soutient que le requérant aurait eu des problèmes à se conformer aux règles de l'entreprise et se réfère encore aux avertissements reçus notamment pour non - respect des signes de sécurité dans le contexte de la pandémie Covid-19 et de l'interdiction stricte de fumer sur le site de l'entreprise.

Elle indique que PERSONNE1.) faisait de nombreux arrêts lors de l'exécution de son travail, fait qui serait démontré par le relevé informatique qu'elle verse aux débats.

Lorsque le requérant posait à l'aide de son élévateur un rouleau sur son emplacement, ce rouleau était validé de façon informatique. Cette inscription dans le système informatique constituait selon les déclarations de la société défenderesse un automatisme.

Le tableau de marche qu'elle produit, doit selon ses dires, établir qu'il existe des incohérences majeures dans les relevés informatiques de PERSONNE1.).

Il serait par ailleurs faux de prétendre que le requérant se serait inscrit pour les nuits du 1<sup>er</sup> juin au 2 juin et du 2 juin au 3 juin 2022 sur un carnet de bord d'un chariot-élévateur.

A l'appui de ses affirmations elle se base sur une attestation testimoniale établie par le chef d'équipe du département CDE et supérieur hiérarchique du requérant, PERSONNE4.) aux termes de laquelle l'engin 120 que le requérant soutient avoir utilisé pendant les nuits litigieuses, constituerait une machine appelé « péniche », servant à transporter un bac contenant des rouleaux de revêtement de sol sans cependant pouvoir les monter en hauteur dans un emplacement.

Elle verse pour clarifier ses déclarations des photos de l'engin et explique que le requérant se serait servi du chariot élévateur pour pouvoir poser les rouleaux dans leur emplacement, et les valider de façon informatique. Ceci ne serait pas possible à l'aide de l'engin 120, à savoir de la péniche.

Le fait de s'inscrire dans le carnet de bord de l'engin 120 ne permettrait pas d'établir qu'il se serait également inscrit dans le carnet de bord du chariot élévateur.

Elle conteste par ailleurs les déclarations de PERSONNE2.) en expliquant que ce salarié n'aurait pas travaillé avec le requérant dans le département centre de distribution européen (CDE), de sorte qu'il n'aurait pas été en mesure de faire des déclarations sur l'emploi du temps du requérant.

Le carnet de bord du chariot élévateur à deux éperons permettrait de retenir que le salarié PERSONNE5.) avait conduit l'engin jusqu'à l'heure 7414 le 1<sup>er</sup> juin 2022 et qu'il avait repris le même engin le lendemain pour la tournée du jour et que le chariot présentait à ce moment, 7416 heures sur son compteur, de sorte qu'il est établi que le chariot a été utilisé pendant deux heures au courant de la nuit sans que le carnet de bord n'eût été rempli.

L'obligation d'assurer la santé et la sécurité des salariés, à laquelle l'employeur était soumis, obligeait ce dernier à s'assurer que ses salariés contrôlaient les engins et s'inscrivaient dans le carnet de bord. Or PERSONNE1.) aurait omis de ce faire.

Le fait qu'il aurait validé trois rouleaux en même temps respectivement à quelques secondes d'intervalle, tel qu'il résulte des relevés informatiques versés, permettrait de prouver qu'il se serait servi du chariot élévateur à double éperon ce qui ne serait pas prévu pour ce genre de travail alors que l'utilisation de cet engin comporterait des risques de sécurité et des risques importants d'endommagement des rouleaux lors de leur déplacement.



L'employeur explique qu'à l'aide des relevés informatiques versés aux débats il serait établi que le requérant avait au courant de sa tournée fait trop de pauses et qu'il voulait par la suite en utilisant le chariot élévateur à deux éperons, rattraper le temps perdu en se servant de l'engin en question pour placer et valider trois rouleaux en même temps.

Ces faits ensemble les avertissements justifieraient le licenciement intervenu.

Elle conclut de ce fait au caractère régulier du congédiement et demande au tribunal de débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

En ordre subsidiaire, l'employeur estime que la demande de PERSONNE1.) au titre du préjudice matériel devrait être déclarée non fondée dans la mesure où le requérant ne justifierait pas avoir fait des recherches actives pour retrouver un nouveau poste de travail dès son licenciement.

Pour autant que le tribunal retiendrait une période de référence, il y aurait lieu de déduire le montant brut des indemnités de chômage touchées au courant de la période retenue et non pas le montant net. Il résulterait par ailleurs des pièces du requérant que ce dernier aurait également touché des indemnités de chômage au courant du mois de février 2023, de sorte qu'il conviendrait également de déduire celles-ci.

Le préjudice moral réclamé est encore contesté alors qu'il ne serait pas établi que le requérant se serait fait des soucis pour son avenir professionnel. Il donne encore à considérer que l'état du requérant ne lui serait pas opposable. Il conclut de ce fait encore au débouté de la demande.

Finalement il conteste l'indemnité de procédure et réclame à titre reconventionnel une indemnité de procédure de 1.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PERSONNE1.) conteste en termes de réplique s'être servi du chariot élévateur à double éperon.

Il admet que le PERSONNE2.) ne travaillait pas dans son équipe ni dans le même hangar, mais soutient que les deux halls étaient séparés par une vitre qui permettrait de voir l'équipe travaillant dans le second hall.

Il conteste ensuite les déclarations de PERSONNE4.) en donnant à considérer que ce dernier ne travaillait pas les nuits, L'employeur serait resté en défaut d'établir qu'il aurait utilisé le chariot élévateur à double éperon.

Pour expliquer son emploi du temps et les différents arrêts, il donne à considérer qu'il devait changer la batterie de l'engin et qu'il devait ranger les bacs de rouleaux entreposés dans les allées et qui le dérangeaient pendant son travail.

Il admet qu'il était contre-indiqué d'utiliser le chariot élévateur à double éperon, mais soutient qu'il n'était pas formellement interdit.

L'employeur réplique en expliquant que le requérant contestait l'utilisation du chariot élévateur à simple et à double éperon, pourtant il résulterait de la feuille reprenant son emploi du temps qu'il avait changé l'éperon, travail inutile s'il ne s'était pas servi de l'engin en question.

### Appréciation

#### 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 (de demande des motifs), 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.

C'est donc la lettre du 2 août 2022, qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

A la lecture de la lettre de motifs reprise ci-avant, le tribunal vient à la conclusion que l'employeur a indiqué avec précision les faits qu'il reproche à son ancien salarié. Ainsi il indique les fonctions du salarié, revient sur l'historique disciplinaire du requérant et explique en détail les faits qu'il reproche à PERSONNE1.), avec les circonstances de temps et de lieux. Le requérant n'a par ailleurs pas pu se méprendre sur les faits qui lui sont reprochés alors qu'il a utilement pris position par rapport aux reproches.

#### Quant au caractère réel et sérieux des faits reprochés au requérant

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'employeur reproche en premier lieu à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté les règles de sécurité en vigueur sur le site de l'usine, et plus précisément de ne pas avoir procédé au contrôle du bon fonctionnement du chariot élévateur qu'il utilisait

et de ne pas s'être inscrit sur le tableau de bord après réalisation du contrôle de l'engin.

- Il lui reproche pour les tournées de nuit du 1<sup>er</sup> au 2 juin et du 2 au 3 juin 2022, de ne pas s'être inscrit sur aucun des dix chariots élévateurs latéraux en circulation au centre de distribution européen et ce alors que son travail consistait dans l'utilisation de ces chariots pour déplacer des rouleaux de plusieurs dizaines de kilos dans des boxs de stockages localisés à plusieurs mètres de haut.

Pour établir les reproches en relation avec le non-respect des consignes de sécurité, l'employeur verse l'extrait de performances de PERSONNE1.) au courant des nuits du 1<sup>er</sup> au 3 juin 2022 et les tableaux de marche CDE pour les mêmes nuits.

Il verse encore les photos explicatives des différents engins utilisés dans le hangar de distribution dans lequel le requérant travaillait pour expliquer la différence entre la machine dite « péniche » et les chariots élévateurs à simple respectivement à double éperon.

A l'analyse desdites pièces, le tribunal constate que le système informatique a validé dans le compte du requérant le rangement de rouleaux dans les boxs situés en hauteur tout au long des deux nuits.

Il est partant établi que PERSONNE1.) a travaillé à l'aide d'un chariot-élévateur pour poser les rouleaux dans lesdits boxs.

Le requérant soutient qu'il a utilisé l'engin n°120 au courant desdites nuits et verse pour établir ses déclarations le tableau de bord dudit engin.

Il résulte effectivement du tableau de bord de l'engin n° 1210 que le requérant s'est servi de la machine en question au courant des nuits litigieuses.

L'employeur ne conteste pas le tableau de bord en tant que tel, ni l'inscription du requérant sur le tableau, mais explique que la mention « engin n° 120 » serait l'abréviation pour « la péniche », chariot à l'aide duquel les bacs contenant les rouleaux, étaient déplacés dans les allées du hangar c'est-à-dire sur le sol. Il précise que le chariot en question n'était pas en mesure de prélever les rouleaux pour les positionner dans les boxs situés en hauteur. A l'appui de ses explications il verse les instructions de travail pour la prise et la dépose de bacs à l'aide de la « péniche », clichés à l'appui. Ces explications et plus précisément les déclarations de la société défenderesse en relation avec l'impossibilité de ranger les rouleaux en hauteur à l'aide de la « péniche » ne sont pas contredites par le requérant.

Dans la mesure où il résulte cependant du système informatique que le requérant a au courant des nuits litigieuses posé plusieurs centaines de rouleaux dans lesdits emplacements situés en hauteur, il est malvenu de venir affirmer qu'il n'aurait pas utilisé le chariot-élévateur, mais seulement la « péniche » sur le sol du hangar.

Il ne s'est cependant inscrit sur aucun tableau de bord d'un des chariots-élévateur, de sorte que ce reproche, tout comme le reproche de ne pas avoir réalisé le contrôle de sécurité avant l'utilisation du chariot-élévateur sont établis.

- L'employeur lui reproche ensuite de ne pas avoir respecté les consignes de travail et plus précisément de ne pas avoir respecté les temps de pause et les standards de travail.

En ce qui concerne les pauses trop longues, il indique que le requérant aurait au courant de la nuit du 1<sup>er</sup> au 2 juin 2022, connu des temps d'arrêt de 2 heures et 24 minutes sur 8 heures de travail (les interruptions de moins de dix minutes, ainsi que le temps de pause de 20 minutes tel que prévu par la convention collective non compris). Il aurait ensuite au courant de la nuit du 2 au 3 juin 2022 fait neuf pauses dont la durée était supérieure à 10 minutes, soit en total 3 heures 15 minutes sur un temps de travail de 8 heures.

Le requérant conteste ces affirmations, en affirmant que le système informatique de la société connaîtrait des problèmes et que son travail aurait par ailleurs également consisté à réaliser des tâches qui ne seraient pas scannées et donc validées de façon informatique. Il donne à titre d'exemple, le fait de changer la batterie de l'engin utilisé, le rangement de bacs entreposés dans les allées et la recherche d'un responsable. Pour contredire les reproches de la société il se base par ailleurs sur les déclarations de PERSONNE2.) qu'il verse aux débats.

A la lecture de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), et notamment en relation avec le problème informatique, le salarié mentionne seulement que « la direction était au courant des problèmes rencontrés et avait mis en place un système « papier » obligeant les salariés à inscrire l'ensemble des perturbations rencontrées au cours de la journée. »

Le tribunal constate à la lecture des tableaux de marche pour le 1<sup>er</sup> respectivement le 2 juin 2022, que le requérant n'a fait aucun commentaire respectivement remarque en relation avec un problème informatique rencontré, ni d'ailleurs avec un autre problème organisationnel.

Le témoin n'affirme par ailleurs pas que le système informatique aurait connu des problèmes d'encodage respectivement de connexion pour la période reprochée au requérant.

Les relevés informatiques permettent par ailleurs de retenir que des rouleaux ont été validés tout au long des nuits litigieuses, ce qui contredit également un problème informatique allégué.

En ce qui concerne ensuite les pauses, PERSONNE2.) se borne à donner des exemples pouvant expliquer selon lui les temps d'inactivité du requérant. Force est cependant de constater que ce dernier n'indique aucun fait précis survenu au courant des nuits du 1<sup>er</sup> au 3 juin 2022, mais se limite à fournir des explications générales sur l'organisation et le déroulement du travail.

Dans ces circonstances, les déclarations de PERSONNE2.) manquent de pertinence et de précision de sorte qu'elles sont à écarter en ce qui concerne les temps de pause.

Sur base des relevés informatiques retenant les performances de PERSONNE1.) au courant des nuits du 1<sup>er</sup> au 3 juin 2022, il est établi en revanche que le requérant a connu du temps inactif inexpliqué pendant 2 heures 24 minutes sur une tournée de 8 heures au courant de la nuit du 1<sup>er</sup> au 2 juin 2022 et pendant 3 heures 15 minutes sur une tournée de 8 heures au courant de la nuit du 2 au 3 juin 2022. Même en tenant compte d'un changement de batterie, d'un rangement d'un bac, respectivement d'un entretien avec un responsable, la longueur des pauses reste inexpliquée et excessive.

L'employeur reproche finalement au requérant de ne pas avoir respecté les standards de travail. A ce titre, il soutient que le requérant aurait utilisé le chariot-élévateur latéral doté d'un double éperon pour déplacer trois rouleaux à la fois. Bien que l'utilisation ne soit pas strictement interdite, elle serait cependant contre-indiquée, alors qu'elle engendrait des risques en termes de qualité et des risques d'erreurs dans la saisie informatique.

L'utilisation du chariot-élévateur à double éperon serait strictement réservée, au-delà de la palettisation des rouleaux aux situations exceptionnelles respectivement aux situations dans lesquelles le responsable avait donné son accord pour l'utilisation.

Au courant des nuits du 1<sup>er</sup> au 3 juin 2022, le requérant se serait servi de cet engin, fait qui serait démontré par les relevés informatiques, desquels il résultait que le requérant avait validé trois rouleaux dans un écart de quelques secondes.

Le salarié conteste cette affirmation, en soutenant que le système informatique aurait connu des problèmes au courant de ces nuits, de sorte qu'il aurait profité d'avancer dans son travail et de valider par la suite les rouleaux déplacés au compte-goutte une fois le système informatique rétabli.

A l'audience des plaidoiries, le requérant a indiqué qu'il n'était pas formellement interdit de prendre le chariot élévateur à double éperon, mais qu'il savait qu'il ne devait pas le faire.

Il conteste avoir utilisé l'engin en question pendant les nuits litigieuses et soutient qu'un collègue de travail, un certain PERSONNE3.) l'avait utilisé, au courant des deux nuits. Il se serait enregistré sur le simple éperon pour réaliser son travail. Il se base encore sur l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) pour établir ses affirmations.

Abstraction faite du problème informatique non prouvé par le requérant, le tribunal se doit de constater que le requérant :

- n'établit pas non plus qu'il s'est inscrit dans le tableau de bord du chariot-élévateur à simple éperon comme il l'a affirmé à l'audience,
- il n'établit pas non plus pièces à l'appui qu'un collègue du nom de PERSONNE3.) aurait utilisé le double éperon au courant des nuits litigieuses.

Or il résulte des éléments du dossier et notamment du tableau de bord du chariot-élévateur à double éperon que cet engin a été utilisé au courant des nuits du 1<sup>er</sup> au 3 juin 2022.

Il appert cependant des relevés informatiques que des saisines ont été validées tout au long des deux nuits, fait qui permet de contredire les déclarations du requérant, quant à un problème informatique.

L'historique de validation des rouleaux permet par ailleurs de constater que des rouleaux (deux à trois) ont été validés à quelques secondes d'intervalle. Or à défaut de bug informatique établi par le salarié, et dans la mesure où il résulte des relevés informatiques que le requérant a validé des rouleaux dans un laps de temps très rapproché, il est établi que ce dernier s'est servi du chariot-élévateur à double éperon, sachant qu'il ne devait pas le faire. Il ne s'est par ailleurs pas non plus inscrit dans le tableau de bord de l'engin.

PERSONNE4.), le chef d'équipe du requérant témoigne dans son attestation testimoniale que « PERSONNE1.) était tout proche de l'objectif car approximativement 230 (..) ont été préparés. Ce qui est inacceptable, c'est

l'utilisation de l'engin double éperon (en car il a omis de s'inscrire dans le carnet de bord= faute grave) pour rattraper le retard accumulé à cause de ses temps d'arrêt. En plus de ne pas effectuer le check sécuritaire obligatoire de l'engin, il est recommandé de ne pas utiliser l'engin double éperons afin de ne pas abîmer les RLX lorsqu'on manipule 3 RLX en même temps. Aucune formation n'a été donnée à PERSONNE1.) en ce sens. »

Sur base des développements qui précèdent, il est établi que le requérant a utilisé le chariot élévateur à double éperon, sachant que son utilisation était contre-indiqué pour les travaux de rangement des rouleaux.

Les faits que l'employeur reprochait à son salarié sont partant réels.

Les faits sont encore sérieux alors que le requérant a entre autres violé des consignes de sécurité mettant en danger, au vu du poids des rouleaux transportés avec les machines de manutention, tant sa santé que celle des autres salariés.

Ces faits, ensemble les temps d'arrêt retenus et son historique disciplinaire permettent au tribunal de venir à la conclusion que le licenciement avec préavis intervenu à l'égard de PERSONNE1.), doit être déclaré justifié.

Il y a en conséquence lieu de le débouter de ses demandes indemnitaires et de sa demande au titre de l'indemnité de procédure.

Restant en défaut de justifier l'iniquité requise par le texte, il y a encore lieu de débouter la société défenderesse de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Succombant, le requérant est à condamner aux frais et dépens de l'instance.

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

le tribunal du travail de Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

**reçoit** la demande en la forme ;

**se déclare** compétent pour en connaître ;

**donne** acte à PERSONNE1.) de la modification de sa demande au titre du dommage matériel ;



**déclare** le licenciement avec préavis intervenu le 16 juin 2022 à l'égard de PERSONNE1.) régulier ;

**déclare** non fondées les demandes de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel et moral ;

**déclare** les demandes respectives des parties tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure non fondées ;

**laisse** les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

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