

N° 394/2024
du 15 avril 2024

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du 15 avril 2024

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch, Grand-Duché de Luxembourg, dans la composition

Sonja STREICHER	juge de paix, président
John BLUM	assesseur - salarié
Victor FAUTSCH	assesseur - employeur
Monique GLESENER	greffier

a rendu le jugement qui suit dans la cause entre

PERSONNE1.), chauffeur poids-lourds international, demeurant à D-ADRESSE1.),

partie demanderesse et partie défenderesse sur reconvention, comparant par Maître Manon FORNIERI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie défenderesse et partie demanderesse par reconvention, comparant par Maître Jean-Luc GONNER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

Procédure :

Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 20 octobre 2022, les parties ont été convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 28 novembre 2022 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 28 novembre 2022, l'affaire a été fixée au 13 février 2023 pour plaidoiries et ensuite, après plusieurs reports successifs, elle a paru utilement en date du 11 mars 2024 avec les débats comme suit:

Maître Manon FORNIERI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, comparant pour la partie demanderesse, a exposé le sujet de l'affaire et a développé ses moyens.

Maître Jean-Luc GONNER, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

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

l e j u g e m e n t q u i s u i t :

Par requête déposée le 20 octobre 2022 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec préavis intervenu le 25 juillet 2022 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 36.373,58 euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Finalement, il demande à voir assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

A l'audience du 11 mars 2024, PERSONNE1.) a réduit sa demande en obtention de dommage matériel à 1.635,70 euros.

Acte lui en est donné.

A l'audience du 11 mars 2024, la société anonyme SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure 2.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société anonyme SOCIETE1.), en qualité de « internationaler LKW-Fahrer » avec effet au 2 juillet 2018.

Par lettre recommandée datée du 25 juillet 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de deux mois commençant à courir le 1^{er} août 2022 et expirant le 30 septembre 2022.

Suite à la demande de motifs formulée par le salarié par courrier du 28 juillet 2022, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 19 août 2022. Le courrier est conçu dans les termes suivants :

(document inséré)

Moyens et prétentions des parties

En premier lieu, PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 19 août 2022 pour ne pas être suffisamment précise. Il conteste en outre les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon lui, ne seraient ni réels ni sérieux et encore fallacieux.

Il considère dès lors que le licenciement intervenu en date du 25 juillet 2022 serait abusif et il requiert, aux termes d'un décompte actualisé, la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

Préjudice matériel	1.635,70 euros
Préjudice moral	5.000.- euros
Arriérés de salaire	11.373,58 euros

L'employeur conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Il est en effet d'avis que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis et il considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de motifs, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces et attestations testimoniales produites en cause.

Enfin, en ce qui concerne les revendications financières de PERSONNE1.), l'employeur les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

Motifs de la décision

Quant au bien-fondé du licenciement

Quant à la précision des motifs du licenciement :

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.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif. Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal 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 de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

A l'examen de la lettre de motifs, il convient de constater que la partie du courrier des motifs relative à l'état de propreté de la cabine de conducteur n'est pas énoncée avec une précision suffisante.

Pour le surplus, il convient de constater que les deux autres motifs y sont énoncés avec une précision suffisante. En l'espèce, tant les faits reprochés que les circonstances de nature à justifier leur gravité résultent à suffisance de la lettre de motivation, PERSONNE1.) ayant d'ailleurs pris position de manière circonstanciée par rapport aux reproches dans sa requête et lors de ses plaidoiries.

Quant aux caractères réel et sérieux des motifs du licenciement :

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat, 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.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si les fautes reprochées au salarié sont suffisamment graves pour le licencier avec préavis.

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

Afin d'établir le bien-fondé des deux motifs restants, gisant à la base du congédiement de PERSONNE1.), la société anonyme SOCIETE1.) a versé en cause le tableau reprenant les retards reprochés au salarié (et qui figurait également comme annexe à la lettre de motivation), l'extrait du disque tachygraphe, les factures de réparation de la bâche du camion conduit par le requérant et des attestations testimoniales.

Les retards très réguliers (à 25 reprises sur un peu plus d'une année et surtout les lundis matin) ressortent à suffisance de droit des documents versés et ils sont de nature à justifier un licenciement avec préavis.

Ce motif est encore renforcé par le refus du salarié (non contesté à l'audience) d'apposer le filet de sécurité en-dessous de la bâche du camion. Les « raisons

de sécurité » invoquées à l'audience ne sont pas autrement expliquées ou justifiées et restent dès lors à l'état de pure allégation.

Dès lors, le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 25 juillet 2022 doit partant au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent être déclaré fondé.

En conséquence, le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) est à déclarer justifié et il y a lieu de le débouter de ses prétentions indemnitaires y relatives.

Autres :

PERSONNE1.) réclame des arriérés de salaire à concurrence de 11.373,58 euros pour la période d'octobre 2019 à mars 2022 inclus.

Aux termes de l'article 33.1 de la convention collective de travail transports et logistique, déclarée d'obligation générale « *sont considérées comme heures supplémentaires :*

a) Toutes les heures de travail qui dépassent le temps de travail fixé dans le contrat de travail. Le décompte des heures de travail supplémentaires prestées au cours du mois est effectué sur base de la période de référence du mois en cours et de ses journées de travail,

b) Toutes les heures qui dépassent l'amplitude fixée à l'article 32.

Lorsqu'au cours du mois il y a dépassement des heures de travail effectif telles que prévues à l'article 18 ainsi que de l'amplitude mensuelle définie dans l'article 32, alors les heures supplémentaires ne sont prises en compte qu'une seule fois, en l'occurrence pour le nombre d'heures supplémentaires le plus élevé. ».

Face aux contestations de l'employeur, le salarié qui réclame la rémunération d'heures supplémentaires doit établir, qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale et il doit prouver l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

La jurisprudence est cependant constante dans le domaine du transport routier, en ce qu'elle retient que les heures supplémentaires 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, laquelle n'est pas mise en doute en l'espèce, est par conséquent incompatible avec un défaut d'accord pour la prestation d'heures supplémentaires effectives requises pour l'accomplissement de la mission (Cour d'Appel, n ° n°18839 du rôle, 9 janvier 1997).

Si dans le domaine particulier du transport routier l'accord de l'employeur est ainsi présumé, il appartient cependant au salarié qui réclame le paiement d'heures supplémentaires ou à supplément de prouver la réalité de la prestation des prétendues heures supplémentaires ou à supplément.

PERSONNE1.) se base sur les disques tachygraphes.

L'employeur fait valoir une manipulation incorrecte du disque tachygraphe en ce que le salarié ne mettrait jamais le compteur sur « disponibilité ».

A l'analyse des données des disques tachygraphes et des fiches de salaire du requérant, le tribunal vient cependant à conclusion que les revendications de PERSONNE1.) ne sont pas dès à présent dénuées de tout fondement, de sorte qu'il y a lieu de nommer un consultant avec la mission reprise dans le dispositif du présent jugement, les deux parties ayant marqué leur accord à cette nomination.

En attendant le dépôt du rapport d'expertise, il y a lieu de réserver la demande en paiement de PERSONNE1.) ainsi que l'indemnité de procédure et les frais et dépens de l'instance.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de Diekirch, siégeant en matière de contestations entre salariés et employeurs, statuant contradictoirement et en premier ressort,

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en obtention de dommage matériel à 1.635,70 euros,

reçoit la demande en la forme,

se déclare compétent pour en connaître,

déclare le licenciement du 25 juillet 2022 fondé et justifié, partant,

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages-intérêts en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail, à savoir ses demandes en indemnisation des dommages moral et matériel, partant en **déboute**,

en ce qui concerne les arriérés de salaire réclamés pour la période d'octobre 2019 à mars 2022 inclus :

avant tout autre progrès en cause,

nomme consultant **Jeannot BIEVER**, demeurant à L-3552 DUDELANGE 10, rue Nic Conrady, avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon dans un rapport écrit, détaillé et motivé:

« - de prendre connaissance des pièces et du décompte de la partie requérante tout comme des pièces de la partie défenderesse et de vérifier ces documents;
- de convoquer les parties et de recueillir leurs observations tout au long du processus de l'établissement du rapport,
- de déterminer et de chiffrer, dans un rapport écrit et motivé, sur base des données des disques tachygraphes et des fiches de salaire ou de tous documents à verser par les parties, la rémunération due pour la période d'octobre 2019 à mars 2022 inclus, au titre d'heures de travail prestées par PERSONNE1.) et éventuellement demeurées impayées, en ce compris les heures normales, les heures supplémentaires d'amplitude, de nuit, de dimanches et jours fériés ainsi que les congés éventuellement et en tenant compte des heures de travail et des heures de disponibilité et de vérifier la correcte manipulation par le chauffeur du disque tachygraphe conformément aux articles 18.1.5 et 20.1.5 de la convention collective de travail éventuellement non payés pendant la période d'octobre 2019 à mars 2022 inclus, conformément aux dispositions légales en vigueur ainsi que la convention collective de travail actuellement applicable et de dresser le décompte entre parties,
- de calculer les éventuels arriérés de salaire redus à PERSONNE1.) à titre d'heures normales, d'heures supplémentaires, de majorations pour heures supplémentaires, les heures supplémentaires d'amplitude, d'heures prestées la nuit, les dimanches et les jours fériés ainsi que les heures de maladie et heures de congés restées impayées, pendant la période prémentionnée et ce en application de la loi et de la convention collective de travail pour le secteur des transports et de la logistique conformément aux dispositions légales en vigueur ainsi que la convention collective de travail actuellement applicable et en tenant compte des heures de travail et des heures de disponibilité et de vérifier la correcte manipulation par le chauffeur du disque tachygraphe conformément aux articles 18.1.5 et 20.1.5 de la convention collective de travail et de dresser le décompte entre parties,
- de requérir la communication de toute documentation ou information nécessaire pour les besoins de sa mission et solliciter si besoin l'assistance de tout tiers pour mener à bien sa mission. »

dit que PERSONNE1.) est tenu de verser par provision au consultant une avance de rémunération de **2.000.- euros**, au plus tard jusqu'à la date du 15 mai 2024,

dit que le consultant pourra s'entourer dans l'accomplissement de sa mission de tous renseignements utiles, émanant même de tierces personnes,

dit que le consultant devra déposer son rapport au greffe du tribunal le **1^{er} septembre 2024 au plus tard**,

refixe l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du **lundi, 30 septembre 2024 à 10.15 heures du matin**, à la justice de paix de et à Diekirch salle d'audience n° 1, sauf en cas de non-paiement de la provision endéans le délai imparti, auquel cas l'affaire pourra être réappelée d'office à une date antérieure,

réserve la demande en paiement ainsi que l'indemnité de procédure et les frais.

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail de Diekirch, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.