

N° 650/2024
du 10 juin 2024

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du 10 juin 2024

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

Sonja STREICHER
John BLUM
Victor FAUTSCH
Monique GLESENER

juge de paix, président
assesseur - salarié
assesseur - employeur
greffier

a rendu le jugement qui suit dans la cause entre

PERSONNE1.), chauffeur routier, demeurant à B-ADRESSE1.),

demandeur, 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 son conseil d'administration actuellement en fonctions,

défenderesse, comparant par Maître Nora HERRMANN, en remplacement de Maître François TURK, les deux avocats à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Procédure :

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit d'un jugement rendu par le tribunal de céans en date du 5 juillet 2021 sous le numéro 879/21, dont le dispositif est conçu comme suit:

« **PAR CES MOTIFS**

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

reçoit la demande en la forme;

avant tout autre progrès en cause:

nomme consultant **André WEIL**, demeurant à L-1260 Luxembourg, 79, rue de Bonnevoie, **avec la mission** de concilier les parties si faire se peut, sinon dans un rapport écrit et motivé,

- de déterminer sur base des feuilles d'enregistrement, de la carte conducteur, des données téléchargées, des fiches de salaire, des rapports journaliers ou de tous documents à verser par les parties, la rémunération due à PERSONNE1.) pendant la période allant d'août 2016 à janvier 2019 au titre d'heures normales, d'heures supplémentaires et de majoration d'heures prestées la nuit, les dimanches et jours fériés ainsi qu'au titre des frais de route et ce en application de la loi et de la Convention collective de travail pour le secteur des transports et de la logistique;

- de calculer les arriérés de salaire dus, le cas échéant, de ce chef à PERSONNE1.);

fixe le montant de la provision à avancer au consultant au montant de **500.- €**, cette avance devant être faite par PERSONNE1.) avant le **2 août 2021**;

dit que le consultant ne pourra commencer ses opérations qu'après paiement de la provision;

dit que si ses honoraires devaient dépasser le montant de la provision versée, il devra avertir le Président du Tribunal du Travail et ne continuer ses opérations qu'après paiement d'une provision supplémentaire;

dit que le consultant devra déposer son rapport au greffe du tribunal de ce siège pour le **15 novembre 2021** au plus tard et que ce délai pourra être prorogé à la demande du consultant en cas de difficultés;

dit qu'en cas de retard, refus ou d'empêchement le consultant commis sera remplacé par simple ordonnance présidentielle;

dit que le consultant devra en toutes circonstances informer le Tribunal du Travail de la date de ses opérations, de l'état desdites opérations et des difficultés qu'il pourra rencontrer;

*refixe l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du **lundi, 13 décembre 2021 à 10.15 heures, salle 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 les frais. »

* * * * *

A l'audience du 13 décembre 2021, date de la continuation des débats, l'affaire a été fixée au 23 mai 2022, puis refixée à d'itératives reprises, en attendant la fin de l'expertise. Le 24 août 2023 André WEIL a déposé son rapport au greffe.

Lors de l'audience du 27 mai 2024, date de fixation péremptoire, l'affaire a été utilement retenue et Maître Manon FORNIERI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, ainsi que Maître Nora HERRMANN, en remplacement de Maître François TURK, ont été entendues en leurs développements et explications.

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

le jugement qui suit:

Revu le jugement rendu par le tribunal de céans en date du 5 juillet 2021 sous le numéro 879/21 et nommant consultant André WEIL, demeurant à L-1260 Luxembourg, 79, rue de Bonnevoie.

Vu le rapport d'André WEIL déposé au greffe du tribunal de paix de Diekirch et établi en date du 23 août 2023.

Vu la notification dudit rapport aux parties.

A l'audience du 27 mai 2024, à laquelle l'affaire avait été retenue pour continuation des débats, PERSONNE1.) a demandé au tribunal de condamner la partie défenderesse au paiement de la somme de 19.371,75 euros à titre

d'heures supplémentaires, tel que retenu par le consultant sous l'option B ainsi qu'aux frais d'expertise et au paiement d'une indemnité de procédure.

Il demande encore la condamnation de l'employeur au paiement du solde restant dû au titre d'heures de nuit de 19,16 euros et du solde restant dû à titre d'heures de jours fériés de 182,49 euros, tel que retenu par le consultant.

La société anonyme SOCIETE1.) de son côté demande au tribunal d'entériner le rapport d'expertise dans son option A selon laquelle il n'y aurait pas lieu à condamnation de l'employeur à un solde quelconque à titre d'heures supplémentaires.

Elle fait constater que le syndicat aurait à tort revendiqué que le requérant serait considéré à longueur de journée en mode travail, sans indiquer de temps de disponibilité. Il conviendrait de déduire le temps de disponibilité à concurrence de deux heures par jour.

Le salarié n'établirait pas avoir réalisé des travaux de chargement et de déchargement justifiant que le mode travail serait appliqué en continu.

Par ailleurs l'employeur aurait organisé des formations sur l'encodage correct et le salarié aurait fait l'objet de plusieurs rappels et avertissements oraux avant que l'employeur ne procède aux dix avertissements écrits du salarié entre le 13 février 2018 et le 7 mai 2021. Elle verse une offre de preuve pour étayer ses dires.

Par ailleurs ces rappels à l'ordre oraux et écrits auraient encore été précédés par la sanction implicite du comportement de manipulation erronée du tachygraphe par le salarié par la déduction, par ailleurs acceptée par le salarié pendant des années, des deux heures de disponibilité non payées tel que cela serait prévu par la convention collective applicable.

Elle se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne les heures de nuit et les heures de jours fériés.

Il ressort des explications des parties à l'audience que les parties sont en désaccord essentiellement quant à la qualification et quant à la rémunération du temps passé lors du chargement et du déchargement du poids lourd conduit par PERSONNE1.). Ce dernier soutient ainsi qu'il aurait dû effectuer le chargement et le déchargement des camions et que le déchargement devait en conséquence être considéré comme temps de travail au sens de l'article 18 de la convention collective applicable, tandis que la société anonyme SOCIETE1.) soutient que ledit temps devait être considéré comme temps de disponibilité alors qu'aucune intervention du salarié n'aurait été requise et que PERSONNE1.) aurait, par une manipulation frauduleuse du tachygraphe,

enregistré le temps d'attente lors du chargement et déchargement du camion comme temps de travail.

L'article 18 de la convention collective de travail pour le secteur des transports et de la logistique (ci-après abrégée « la convention collective ») prévoit que « *par temps de travail, on comprend toute période comprise entre le début et la fin du travail durant laquelle le salarié est à son poste de travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de sa fonction, c'est-à-dire :*

18.1.1. la conduite;

18.1.2. le chargement et le déchargement effectués par le salarié ou si la présence du salarié lors du chargement et du déchargement est nécessaire;

18.1.3. le nettoyage et l'entretien technique du véhicule sous condition que ces travaux soient utiles et nécessaires;

18.1.4. les autres travaux visant à • assurer la sécurité du véhicule • assurer la sécurité du chargement, y compris le contrôle des opérations de chargement et de déchargement, • remplir les obligations légales ou réglementaires, y compris les formalités administratives, • à préparer et à consigner le véhicule, • assurer des travaux administratifs tels que par exemple les travaux de comptabilité et de décompte, la remise de recettes, les signatures des registres du véhicule et la remise des documents de service;

18.1.5. les périodes durant lesquelles le salarié ne peut pas disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à reprendre son travail normal, assurant certaines tâches associées au service, notamment les périodes d'attente lorsque la durée normalement prévisible de ces périodes n'est pas connue d'avance. La durée normalement prévisible, notamment pour une opération de chargement ou de déchargement de marchandises durant laquelle le salarié n'exerce aucune activité reprise ci-dessus, est de 2 heures, et ne sont pas considérées comme heures de travail, sauf si juste avant le début effectif de la période d'attente, le salarié

- soit a reçu une instruction ou information autre de la part de son employeur ou, sans préjudice des dispositions du règlement d'ordre interne, de son représentant, du destinataire ou de l'expéditeur des marchandises ou de leur agent, ou de toute autre personne pouvant exercer un pouvoir d'autorité sur le salarié,

- soit peut se référer à des informations normalement disponibles.

18.1.6. Sont exclus du temps de travail, les temps de pause visés à l'article 21, les temps de repos visés par le Règlement CE 561/2006, ainsi que les temps de disponibilité visés à l'article 20. »

Aux termes de l'article 20.1.5 de la convention collective : « *les deux premières heures d'une période d'attente lors du chargement et du déchargement, sauf si le salarié a reçu une instruction ou une information de la part de son employeur ou [...] de son représentant, du destinataire ou de l'expéditeur des marchandises ou de leur agent, ou de toute autre personne pouvant exercer un*

pouvoir d'autorité sur le salarié, ou s'il peut se référer à des informations normalement disponibles sur la durée prévisible de l'attente. »

Le tribunal constate que PERSONNE1.) ne fournit aucun document concernant les opérations de chargement et de déchargement, de sorte qu'il est impossible de déterminer si les chargements et déchargements ont été effectués par le salarié ou ont nécessité sa présence, ou s'il avait reçu de l'employeur, de son représentant, de l'expéditeur ou du destinataire des marchandises des instructions/informations sur la durée prévisible de l'attente.

Les affirmations de PERSONNE1.), consistant à soutenir que son intervention aurait été requise et que le temps de chargement et déchargement aurait été requis et que par conséquent ce temps devrait être pris en compte comme temps de travail, sont encore contredites par les différentes attestations versées par l'employeur quant au processus de chargement et déchargement.

Si ces attestations ne remplissent effectivement pas les exigences de l'article 402 du nouveau code de procédure civile en ce qu'elles ne sont pas systématiquement accompagnées d'un titre officiel justifiant de l'identité de l'auteur de l'attestation et sont encore partiellement rédigées à l'ordinateur, elles peuvent en l'espèce néanmoins être prises en compte.

La loi ne prévoyant aucune sanction, il appartient aux juges d'apprécier si une attestation, qui n'est pas établie selon les règles de l'article 402 du nouveau code de procédure civile, présente des garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Le juge peut ainsi prendre en considération une attestation qui ne comporte pas toutes les énonciations requises par l'article 402 du nouveau code de procédure civile. Il lui appartient d'estimer le crédit qu'il doit accorder à l'écrit et il peut ne pas tenir compte de l'attestation si elle ne lui paraît pas présenter les garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Il convient de rappeler à cet égard que le manque d'objectivité ou d'impartialité d'un témoin doit résulter des éléments objectifs du dossier, la simple existence d'un lien de subordination, par exemple, entre une partie et le témoin, en l'absence d'autres circonstances, notamment de dépositions contraires rendant suspectes sa déposition faite sous la foi du serment, ne permet pas d'écarter d'emblée ce témoignage sous prétexte d'un intérêt matériel ou moral à l'issue du procès découlant de ce lien de subordination (Cour 2 juillet 2009, numéro 33311 du rôle).

Il est vrai que l'employeur doit assurer une surveillance suffisante et diffuser des informations et instructions nécessaires au respect des règles européennes relatives à la durée de conduite et de travail et que, face à un tachygraphe faisant apparaître des heures non dues par exemple à cause d'une

mauvaise sélection au niveau du tachygraphe, l'employeur doit réagir sans attendre et le faire savoir au salarié et, au besoin, lui préciser ce qui est attendu de lui (voir Cour, arrêt numéro 57/20 du 28 mai 2020, numéro CAL-2018-00904 du rôle ; Cour, arrêt numéro 14/21 du 11 février 2021, numéro CAL-2020-00028 du rôle).

Le requérant en déduit que l'employeur ne saurait actuellement plus se prévaloir d'une mauvaise utilisation du chronotachygraphe alors que le premier avertissement écrit daterait de janvier 2018, soit après l'information des revendications du salarié par son syndicat.

La forme de la réaction requise ci-dessus par l'employeur n'est pas autrement précisée. Il n'est par ailleurs pas requis que l'employeur fournisse les informations quant à ces attentes par écrit.

Le requérant a été au service de la partie défenderesse depuis le 8 février 2016 avec effet à la même date.

Il s'avère que le requérant n'a systématiquement encodé aucune période de disponibilité, ce qui constitue une anomalie confirmée et retenue également par le consultant.

Il n'est pas contesté en l'espèce que le salarié a accepté la déduction forfaitaire de 2 heures par jour à titre de disponibilité durant une période de deux ans. En effet, la première contestation de la pratique mise en place date du 25 janvier 2018 par le biais d'un courrier du syndicat ORGANISATION1.).

Face au constat des incongruences de l'encodage tachygraphique, l'employeur a réagi *ab initio* en sanctionnant ce comportement par la déduction forfaitaire des deux heures de disponibilité, cette sanction ayant de toute évidence résulté des fiches de salaire mensuellement transmises au salarié.

Le tribunal comprend des explications non autrement contestées à l'audience que dans une société de 120 personnes, seule une minorité des salariés se plaint de la pratique litigieuse de la déduction forfaitaire des 2 heures de disponibilité journalière en cas de mauvaise manipulation du tachygraphe par le salarié. Seules 10 actions en justice semblent avoir été introduites à ce sujet. D'autre part une pétition en faveur de l'employeur, ayant été signée par 42 salariés, est versée au dossier.

S'il est vrai que le premier avertissement écrit du salarié au sujet de la manipulation du tachygraphe date du 25 janvier 2018, il y a lieu de constater que le salarié ne semble aucunement avoir changé son comportement à la suite des dix avertissements écrits émis durant une période de plus de trois ans.

Tout cela rend crédible les déclarations de l'employeur quant à la mise en place d'instructions et formations relatives à l'encodage des données tachygraphiques et la confrontation orale du salarié durant un premier temps quant à sa manipulation erronée du tachygraphe accompagnée de la déduction forfaitaire du temps de disponibilité de deux heures, prévu par la convention collective. L'offre de preuve versée à ce sujet est dès lors à rejeter pour défaut de pertinence.

Le tribunal en déduit que l'employeur, résolument patient face à un salarié d'une récalcitrance extrême (tel que cela résulte de l'ignorance la plus totale des dix avertissements écrits lui adressés sur une période de plus de trois ans), a suffi aux obligations lui imposées par la jurisprudence de surveillance, de diffusion des informations et instructions et de confrontation du salarié avec les attentes de l'employeur quant à la conduite attendue.

Il y a partant lieu de retenir le calcul tel que proposé par le consultant André WEIL sous l'option A de son rapport et de constater que la demande de PERSONNE1.) au titre d'heures supplémentaires est à déclarer non fondée pour la période litigieuse.

Aucun élément ne permettant de conclure que le calcul du consultant serait erroné, il y a encore lieu de déclarer la demande de PERSONNE1.) fondée au titre d'heures de nuit et de jours fériés et de condamner l'employeur à lui payer la somme de [19,16 + 182,49 =] 201,65 euros.

Quant à l'indemnité de procédure réclamée

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PERSONNE1.) n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Les dépens

L'article 238 du nouveau code de procédure civile dispose:

« Toute partie qui succombera sera condamnée aux dépens, sauf au tribunal à laisser la totalité, ou une fraction des dépens à la charge d'une autre partie par décision spéciale et motivée. »

Quand les deux parties succombent partiellement dans leurs prétentions, le juge est alors investi d'un pouvoir discrétionnaire pour la répartition des dépens. Le caractère discrétionnaire ainsi affirmé a deux conséquences pratiques. Tout

d'abord le juge n'est pas obligé de motiver spécialement sa décision de répartition des dépens. Il lui suffit de constater la succombance partielle de chacune des deux parties pour pouvoir répartir comme il l'entend les dépens et n'a point d'autre motif à donner. Par ailleurs, le juge peut prendre la décision qu'il veut pour l'attribution des dépens. Il peut les mettre intégralement à la charge d'une des parties perdantes ou les partager dans une proportion qu'il détermine (Jurisclasseur, Procédure civile, Fasc. 523, n°47 et s., p.8).

En l'espèce, il a lieu de mettre l'intégralité de frais et dépens, incluant les frais du rapport de consultant, à charge du requérant.

PAR CES MOTIFS

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

vu le jugement n° 879/21 rendu en date du 5 juillet 2021 par le tribunal du travail de céans, siégeant dans une autre composition,

vu le rapport du consultant André WEIL établi en date du 23 août 2023,

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'heures de nuit et de jours fériés à concurrence de [19,16 + 182,49 =] 201,65 euros,

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à payer la somme de **201,65 euros** à PERSONNE1.),

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance, dont les frais du rapport de consultant.

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.