

Texte pseudonymisé

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

**Audience publique du lundi, dix-sept juin deux mille vingt-quatre**

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.**), chauffeur international, né le DATE1.), demeurant à B-ADRESSE1.),

**partie demanderesse**, comparant par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, *partie défenderesse sur reconvention*,

et :

**la société à responsabilité limitée 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/ses gérant(s) actuellement en fonctions,

**partie défenderesse**, comparant par Maître Samet KURT, avocat, en remplacement de Maître Ersan ÖZDEK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg, *partie demanderesse par reconvention*.

=====  
**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 23 mai 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, 27 juin 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 27 juin 2022, l'affaire fut refixée au 7 novembre 2022, pour plaidoiries et après d'itératives refixations elle fut utilement retenue à l'audience publique du 6 mai 2024 où les débats eurent lieu comme suit :

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

Maître Samet KURT, comparant pour la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens de défense.

Sur quoi 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 le 23 mai 2022 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux fins de voir dire justifiée la démission pour faute grave dans le chef de l'employeur intervenue le 26 juin 2021 et de voir condamner son ancien employeur au paiement des sommes suivantes :

- Indemnité compensatoire de préavis 6.699,24.-euros ;
- Préjudice matériel 20.097,72.-euros ;
- Préjudice moral 6.699,24.-euros ;
- Ajustement sur salaires, frais de route,  
Indemnités maladie, congés non payés 30.000.-euros.

La requête tend encore à la condamnation de son ancien employeur à verser, en cas d'instauration d'une expertise, les registres des temps de travail, les feuilles

d'enregistrement, les données téléchargées à partir de l'unité embarquée ou de la carte de conducteur et leur version imprimée ; les données de l'application sur GSM utilisée au sein de la société, le cas échéant, les sorties imprimées, les travaux de service et les feuilles de route.

Finalement le requérant réclame une indemnité de procédure de 1.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

A l'audience du 6 mai 2024, le requérant a demandé acte qu'il renonce à sa demande au titre du dommage matériel.

Acte lui en est donné.

#### Faits :

PERSONNE1.) a été engagé par contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> février 2018 avec effet au 12 février 2018 en qualité de chauffeur international par la partie défenderesse.

En date du 14 mai 2021, PERSONNE1.) a déposé une plainte auprès de l'inspection du travail et des mines, alors qu'il estimait que l'employeur avait commis des erreurs de calcul en relation avec ses congés pour les mois d'août 2018 à février 2021 et en relation avec l'indemnité de maladie des mois de février à mars 2021.

La société défenderesse lui a réclamé en date du 27 mai 2021, alors qu'il se trouvait en congé de maladie, l'ensemble du matériel utilisé dans le cadre de son activité professionnelle.

Le requérant a démissionné de son poste en date du 26 juin 2021 par courrier recommandé conçu dans les termes suivants :

« LETTRE »

Par courrier recommandé du 5 juillet 2021, la société défenderesse a contesté les motifs à la base de la démission et a demandé au requérant d'exécuter son préavis.

A la suite du dépôt de plainte auprès de l'inspection du travail et des mines, l'employeur a procédé au courant de l'automne 2021 au paiement de la somme de 4.687,09.-euros. Le 22 novembre 2021, l'administration a, en raison du paiement intervenu, clôturé le dossier.

Les fiches de salaire de janvier à juin 2021 ont fait l'objet de rectifications de la part de l'employeur.

PERSONNE1.) a demandé en date des 13 décembre 2021 et 16 mars 2022, la communication des documents mentionnés à l'article L.214-7 du code du travail, demande qui n'a pas reçu de suites de la part de l'employeur.

#### Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) expose que l'employeur lui aurait dans un premier demandé de restituer le matériel de la société pour lui demander ensuite de signer une résiliation d'un commun accord ce qu'il aurait cependant refusé.

Le requérant soutient que la démission avec effet immédiat se justifiait par les fautes graves de son employeur. Il se base sur les motifs retenus dans la lettre de démission, à savoir :

- 1) le non-paiement correct des heures supplémentaires,
- 2) les erreurs relatives au taux horaire des jours de congé, de maladie, et des frais de route, et réunion du 1<sup>er</sup> mai 2021 avec SOCIETE1.) en relation avec le taux horaire appliqué aux heures de congé et de maladie et frais de route,
- 3) le non-respect des temps de conduite,
- 4) le non-respect des tonnages,
- 5) mauvaise organisation du dispatch,
- 6) le non-respect du salarié par ses collègues,
- 7) le vol de son matériel,
- 8) la demande de restitution du matériel professionnel en date du 27 mai 2021 lors de son congé de maladie.

A ces huit reproches, PERSONNE1.) ajoute dans sa requête introductive d'instance encore les faits suivants :

- 9) la non-remise des fiches de salaire des mois février, mars et décembre 2018 et avril 2021,
- 10) la non-remise des documents prévus par l'article L.214-7 du code du travail.

PERSONNE1.) estime que malgré un paiement intervenu en relation avec le taux horaire appliqué pour les jours de congé et de maladie, à la suite du dépôt de plainte auprès de l'inspection du travail et des mines, l'employeur n'aurait pas procédé au règlement de l'entièreté de ses salaires.

Tous ces éléments justifieraient la démission avec effet immédiat intervenu.

Pour établir les reproches invoqués, il se base sur plusieurs attestations testimoniales qu'il verse aux débats.

En se référant à l'article 10bis paragraphe 1<sup>er</sup> de la Constitution, il demande au tribunal de faire droit à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 6.699,24.-euros. Il conclut encore à l'indemnisation du préjudice moral subi et réclame à ce titre la somme de 6.699,24.-euros.

En ce qui concerne ensuite sa demande en paiement de la somme de 30.000.-euros, le requérant expose, en se basant encore sur les attestations testimoniales pour étayer ses propos, que l'employeur serait resté en défaut de lui régler l'entièreté de sommes dues. Il précise qu'il réclame cette somme au titre de l'ajustement sur salaire, frais de route, indemnités de maladie et congés non réglés.

La partie défenderesse aurait payé au courant de l'année 2018, les heures supplémentaires à raison de 20%.

A partir de 2019, les heures supplémentaires auraient seulement été payées chaque troisième mois.

Par ailleurs, les chauffeurs auraient été obligés d'inscrire les heures prestées dans une application de leur téléphone mobile, sans pouvoir vérifier par la suite le paiement des heures enregistrées, ces données ne leur auraient jamais été fournies. Dans la mesure où l'employeur refuserait de lui communiquer les documents réclamés, il ne serait pas en mesure de vérifier les montants. Il évalue de ce fait la somme devant lui revenir au titre des salaires, des heures supplémentaires, des frais de route impayés, indemnités de maladie, de congés non réglés à 30.000.-euros.

Il conclut en ordre subsidiaire à la nomination d'un expert. Dans l'hypothèse de l'instauration d'une expertise, il demande au tribunal d'ordonner à l'employeur de verser pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2018 au 30 juin 2021, les registres des temps de travail, les feuilles d'enregistrement, les données téléchargées à partir de l'unité embarquée ou de la carte de conducteur et leur version imprimée ; les données de l'application sur GSM utilisée au sein de la société, le cas échéant, les sorties imprimées, les travaux de service et les feuilles de route.

La société défenderesse de son côté s'oppose aux demandes du requérant.

Elle soutient en relation avec la démission intervenue que le requérant serait resté en défaut d'informer la société de ses doléances en relation avec un soi-disant non-paiement correct des salaires respectivement des heures supplémentaires avant de démissionner.

L'employeur conteste par ailleurs le non-paiement de l'intégralité des sommes dues.

Il estime en se référant à l'article L.124-10 alinéa 3 du code du travail que le requérant se serait limité à invoquer des motifs abstraits sans indication des circonstances de temps et de lieu, de sorte qu'il se trouverait dans l'impossibilité de connaître précisément les faits. L'imprécision des motifs ne permettrait par ailleurs pas non plus au tribunal saisi de vérifier si les faits reprochés auraient été commis dans le mois de la résiliation.

Il demande de ce fait de constater le caractère abusif de la démission et de débouter le requérant de sa demande au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et de la demande en indemnisation du préjudice moral subi.

A titre subsidiaire, il prend position par rapport aux différentes fautes invoquées comme suit :

En ce qui concerne les heures supplémentaires, il estime que le salarié serait resté en défaut d'établir ses propos. Aucun relevé, feuilles de temps ou autre documentation ne serait versé en relation avec ses prétentions. Il conclut de ce fait à ne pas retenir le reproche en question.

En relation avec l'erreur sur le taux horaire des paiements des jours de congé, de maladie et des frais de route, l'employeur admet avoir commis des erreurs, mais soutient qu'il aurait corrigé celles-ci en procédant à la régularisation des fiches de salaire et au paiement des sommes restant dues.

Malgré cette régularisation, le requérant soutiendrait toujours que l'employeur serait resté en défaut de régler l'intégralité des sommes dues, sans cependant fournir une preuve tangible des reproches avancés. Il demande de ce fait d'écarter le reproche en question.

En ce qui concerne ensuite le non-respect des temps de conduite, le non-respect des tonnages et la mauvaise organisation du dispatch, l'employeur conteste les propos avancés et donne à considérer que PERSONNE1.) serait resté en défaut d'établir ses déclarations par la communication d'une quelconque pièce. Les faits en question laisseraient d'être établis.

Il conteste ensuite les reproches de vol de matériel personnel et de non-respect du salarié par ses collègues, et soutient que la situation ne lui serait par ailleurs pas directement imputable. Aucun élément de preuve ne serait encore versé établissant qu'un prétendu non-respect du salarié aurait été encouragé ou toléré de sa part.

A aucun moment, PERSONNE1.) n'aurait informé ses supérieurs ou le service des ressources humaines d'éventuels problèmes rencontrés. Aucune faute ne pourrait de ce fait lui être reprochée.

En ce qui concerne la demande de remise du matériel de la société en mai 2021, elle estime qu'aucun reproche ne pourrait lui être fait à ce titre, alors que la politique de retour de matériel pendant les congés de maladie pourrait varier d'entreprise à entreprise et il appartiendrait à l'employeur d'instaurer des procédures à ce titre. A aucun moment le requérant ne se serait plaint auparavant de cette politique.

La demande de restitution du matériel pendant le congé de maladie ne serait partant pas injustifiée et ne justifierait pas la démission intervenue.

En ce qui concerne la non-remise des fiches de salaire, la société défenderesse estime que les faits ne seraient pas intervenus dans le mois précédent la démission du salarié. Dans la mesure où le salarié aurait eu connaissance de ces faits bien avant la démission, il ne pourrait les invoquer pour justifier sa démission.

Elle conteste ensuite le reproche du requérant en relation avec la non-communication des documents prévus à l'article L.214-7 du code du travail, en soutenant toujours avoir respecté ses obligations en matière de tenue de registre du temps de travail et de conservation des données requises. Le salarié n'aurait jamais avant sa démission fait la demande de se voir communiquer lesdits documents. Il y aurait partant également lieu de faire abstraction de ce motif.

L'employeur conteste les attestations testimoniales versées pour établir les reproches à la base de la démission, en donnant à considérer que celles-ci seraient imprécises et non concluantes.

Les circonstances de temps et de lieu feraient défaut, et les déclarations y contenues seraient des affirmations générales respectivement des pures affabulations.

La crédibilité de certains témoignages est encore mise en doute, et notamment en ce qui concerne le témoignage de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.), alors qu'ils seraient imprécis et ne permettraient par ailleurs pas d'établir la réalisation d'heures supplémentaires par le requérant.

Il demande de ce fait de rejeter les attestations testimoniales versées en cause.

En conclusion, la société demande au tribunal de déclarer la démission avec effet immédiat pour faute grave dans son chef injustifiée.

Elle conteste ensuite la demande du requérant tendant au paiement des heures supplémentaires, et invoque la prescription triennale de la demande sur base de l'article L.221-2 du code du travail en ce qui concerne les heures supplémentaires réalisées avant le 23 mai 2019.

Elle se prévaut ensuite de l'article L.214-7 du code du travail pour rappeler que l'employeur est obligé de tenir à jour un registre du temps de travail et de conserver toutes les données relatives aux heures prestées par les salariés mobiles pendant deux ans après la période couverte. Or le salarié n'aurait jamais demandé communication desdites pièces pour pouvoir vérifier les heures supplémentaires accomplies et leur paiement.

Elle n'aurait cependant pas l'obligation de garder les données litigieuses plus de deux ans. Dans la mesure où ce délai serait largement dépassé et étant donné que le salarié ne se prévaudrait d'aucune autre preuve pour établir sa demande en paiement des heures supplémentaires, la demande devrait être déclarée non fondée.

Elle formule finalement une demande reconventionnelle en réclamant à PERSONNE1.), le paiement de la somme de 3.349,62.-euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis à la suite de la résiliation abusive de son contrat de travail.

En termes de réplique, le requérant soutient que la lettre de démission serait motivée. Il invoque une mise en demeure versée aux débats et souligne que le non-paiement des salaires constituerait une faute continue que le salarié pourrait toujours invoquer.

Les documents en relation avec la réalisation des heures supplémentaires auraient été réclamés à plusieurs reprises. Le non-paiement correct des heures supplémentaires serait établi sur base des attestations testimoniales et notamment par celle de Mme PERSONNE4.).



Il donne ensuite à considérer que la régularisation dont se prévaut l'employeur serait seulement intervenue à la suite du dépôt de plainte auprès de l'inspection du travail et des mines. Par ailleurs la régularisation aurait seulement concerné le taux horaire applicable et non pas les heures supplémentaires.

Il conclut sur base de tous ces éléments au débouté de la demande reconventionnelle.

### Motifs de la décision

#### Quant à la démission

Il y a démission si le salarié exprime sans équivoque et de façon réfléchie sa volonté réelle de ne pas poursuivre la relation de travail.

En l'espèce, le requérant a par courrier du 26 juin 2021 informé son employeur de son intention de ne plus poursuivre le contrat de travail les liant après le 30 juin 2021.

Le requérant indique non seulement qu'il n'a pas l'intention de poursuivre la relation de travail mais encore qu'il n'a pas l'intention de prêter un quelconque préavis.

PERSONNE1.) s'est encore prévalu de huit fautes dans sa lettre de démission.

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que l'intention du requérant était de démissionner avec effet immédiat de son poste.

La démission intervenue s'analyse partant en démission avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur.

L'article L. 124-10 du code du travail, dispose en son paragraphe (1) que chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Aux termes du paragraphe (2) de la même disposition « est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. ».

Le paragraphe 3 de l'article L.124-10 du code du travail relatif à la résiliation immédiate pour faute grave et aux conditions de forme de celle-ci (lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave) ne vise que le licenciement du salarié par l'employeur, mais non la démission du salarié pour motif grave.

La démission pour faute grave dans le chef de l'employeur n'est partant soumise à aucune règle de forme et le salarié n'est ainsi pas obligé de communiquer les motifs de sa décision à l'employeur.

Il suffit qu'il les énonce en cas d'action en justice intentée soit par lui-même sur base de l'article L.124-10 (1), soit par l'employeur sur base de l'article L.124-6, afin de permettre aux juges d'apprécier si la résiliation immédiate a été occasionnée par une faute de l'employeur donnant lieu à des dommages et intérêts (article L.124-10 (1)), respectivement si le salarié était autorisé par l'article L.124-10 à démissionner sans préavis. ( Cour d'appel, 3<sup>e</sup>, 114/16 numéro 42666 du rôle)

En ce qui concerne la régularité de la démission intervenue, il y a lieu de rappeler qu'à l'instar du délai à respecter par l'employeur en matière de licenciement avec effet immédiat, le salarié ne peut cependant, conformément à l'article L.124-10 (6) du code du travail, invoquer à la base de sa démission que des faits dont il a eu connaissance dans le mois précédant sa démission.

« Le principe ou l'exigence du délai d'invocation d'un mois pour la faute justifiant un licenciement sans préavis tel qu'il est précisé dans l'alinéa 1er de l'article L.124-10 (6) du code du travail, signifie qu'un salarié ne peut pas fonder une démission avec effet immédiat sur des faits dont il a pris connaissance il y a plus d'un mois. La loi admet dès lors que si aucune résiliation du contrat de travail n'est intervenue dans le mois de la prise de connaissance de la faute, il y a lieu de présumer que la ou les fautes ont été pardonnées ou qu'elle(s) n'étaient pas d'une gravité suffisante pour ébranler définitivement la relation de confiance entre les parties. Ainsi, lorsque les juridictions du travail constatent que les faits sur lesquels se base la démission avec effet immédiat remontent à plus d'un mois, elles déclareront ladite démission abusive sans analyser les faits.

Le délai d'un mois commence à courir à partir de la commission ou de la réalisation de la faute ou à partir du jour où le salarié en a eu connaissance. » ( Cour d'appel, 8<sup>e</sup>, 21 avril 2022, numéro CAL-2020-00064 du rôle)

En présence de faits ou fautes s'étant produits endéans ce mois, le salarié peut invoquer, à l'appui de sa démission, des faits ou fautes qui se sont produits antérieurement.

En l'espèce, le tribunal se doit de constater que les faits dont PERSONNE1.) se prévaut tant dans la lettre de démission que dans la requête introductive d'instance, ne sont pour la majeure partie pas situés dans le temps. Aucune précision n'a encore été fournie à l'audience à ce sujet par PERSONNE1.).

Pour être concret, il y a lieu de constater que le salarié reproche les faits suivants à son employeur :

- 1) le non-paiement correct des heures supplémentaires, et plus précisément le fait d'avoir perçu 20 % des heures supplémentaires en 2018 et à partir de 2019 d'avoir touché le paiement des heures supplémentaires tous les trois mois seulement ;
- 2) les erreurs relatives au taux horaire des jours de congé, de maladie, et des frais de route, et réunion du 1<sup>er</sup> mai 2021 avec SOCIETE1.) en relation avec le taux horaire appliqué aux heures de congé et de maladie et frais de route,
- 3) le non-respect des temps de conduite,
- 4) le non-respect des tonnages,
- 5) mauvaise organisation du dispatch,
- 6) non-respect du chauffeur : insulte de la part de PERSONNE5.) et PERSONNE6.) et problèmes avec PERSONNE7.) qui n'ont jamais été pris en compte par la hiérarchie ;
- 7) le vol de son matériel,
- 8) rendez-vous du 27 mai 2021 avec PERSONNE8.) qui aurait demandé la restitution du matériel professionnel pendant son congé de maladie et de propose de signature d'un commun accord,
- 9) la non-remise des fiches de salaire des mois février, mars et décembre 2018 et avril 2021,
- 10) la non-remise des documents prévus par l'article L.214-7 du code du travail.

De prime abord, il y a lieu de constater que seuls trois faits ont été indiqués avec des circonstances de temps concrets dans la lettre de démission, à savoir le fait du 27 mai 2021 en relation avec la restitution du matériel, la réunion du 1<sup>er</sup> mai 2021 en relation avec les erreurs de calcul, ainsi que la non-communication des fiches de salaires des mois de février, mars et décembre 2018 et avril 2021. Aucune précision en ce qui concerne les dates précises quant aux autres faits n'a été avancée à l'audience par le salarié.

Le tribunal considère que, bien que le fait du 27 mai 2021, ait été invoqué dans le délai d'un mois précédent la démission, il ne constitue pas une faute justifiant la résiliation dans le chef de l'employeur, de sorte que ce fait ne permet pas d'invoquer des faits antérieurs.

En ce qui concerne le défaut de communication des fiches de salaire des mois de février, mars, décembre 2018 et d'avril 2021, il y a lieu encore de retenir que ces faits ont été connus bien avant le mois précédent la résiliation par le salarié, de sorte que ces faits ne sauraient servir de base à la démission pour faute grave.

En ce qui concerne ensuite le fait en relation avec les erreurs de calcul des taux horaires appliqués, fait reconnu par l'employeur, le tribunal constate qu'il résulte de la requête introductive d'instance que ces faits remontent pour le congé au mois d'août 2018 à février 2021 et pour l'indemnité de maladie au mois de février à mars 2021. Aucune autre précision n'a été donnée à l'audience par le salarié.

Ces faits étaient connus par le salarié avant le 1<sup>er</sup> mai 2021, et ont été discutés entre parties lors de la réunion du 1<sup>er</sup> mai 2021 tel qu'il résulte de la lettre de démission et avaient fait l'objet d'une plainte auprès de l'inspection du travail et des mines en date du 14 mai 2021, soit plus d'un mois avant la démission du requérant. Dans ces conditions, il y a également lieu de retenir que ces faits sont trop anciens pour justifier la démission avec effet immédiat intervenue en date du 26 juin 2021.

Les faits en relation avec le non-respect des temps de conduite, le non-respect des tonnages, la mauvaise organisation du dispatching, le non-respect du chauffeur, le vol du matériel n'ont pas été précisés davantage à l'audience. Aucun élément ne permet de savoir depuis quelle date le requérant a eu connaissance de ces faits. Il résulte par ailleurs des éléments du dossier que le requérant se trouvait depuis plusieurs mois avant sa démission en congé de maladie, de sorte que ces faits se situaient nécessairement avant ce congé. Le salarié ne saurait partant plus invoquer les faits en question.

Contrairement au raisonnement du requérant, le paiement des heures supplémentaires payées à raison de 20 % et remontant à 2018, ne constitue pas une « faute continue ». Ce fait est par ailleurs trop ancien pour être invoqué à la base de la démission au mois de juin 2021.

En ce qui concerne le fait du paiement trimestriel des heures supplémentaires à partir de l'année 2019, il y a lieu de constater que le requérant se trouvait en congé de maladie à partir du 24 février 2021 et n'a plus réalisé d'heures supplémentaires à partir de ce moment. Le requérant n'a partant plus réalisé d'heures supplémentaires au courant du mois de juin 2021. Les faits sont partant trop anciens pour être invoqués à la base de la démission en juin 2021. Le tribunal considère par ailleurs que le paiement trimestriel des heures supplémentaires ne constitue pas une faute justifiant la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail à l'initiative du salarié.

En ce qui concerne ensuite la demande de communication des documents prévus par l'article L.214-7 du code du travail, aucun élément du dossier ne permet de retenir que le requérant avait fait la demande pour obtenir communication desdites pièces avant la démission. Les seules dates avancées par le requérant se situent après la démission soit le 13 décembre 2021, respectivement le 16 mars 2022. Dans ces conditions, ce fait ne saurait pas non-plus justifier la démission avec effet immédiat du requérant.

N'ayant pas respecté le délai d'invocation d'un mois prévu à l'article L.124-10 (6) du code du travail en ce qui concerne les fautes reprochées à son l'employeur en rapport avec la démission, la démission intervenue est à déclarer injustifiée.

Dans ces conditions, les demandes en paiement de dommages et intérêts pour réparer le préjudice moral subi et au titre de l'indemnité compensatoire de préavis sont à déclarer non fondées.

#### Quant aux arriérés de salaire

PERSONNE1.) requiert ensuite principalement la condamnation de son ancien employeur au paiement de la somme de 30.000.-euros au titre de l'ajustement sur salaires, des frais de route et des indemnités maladie et de congés payées non réglées, en soutenant avoir découvert que son employeur ne lui aurait pas payé l'intégralité des sommes dues.

Il expose encore à l'appui de cette demande que son employeur serait resté en défaut de lui communiquer, malgré demandes de sa part, les documents prévus par l'article L.214-7 du code du travail.

En ordre subsidiaire, il conclut à la nomination d'un expert avec la mission de déterminer sur base des feuilles d'enregistrement, de la carte conducteur, des données téléchargées, des fiches de salaire, des rapports journaliers, des données de l'application sur GSM utilisée au sein de la société défenderesse ou de tous documents à verser par les parties, le nombre d'heures de travail prestées par le salarié et demeurées impayées pendant la période du 1<sup>er</sup> novembre 2018 au 30 juin 2021 inclus et de calculer les arriérés de salaire éventuellement réduits au salarié à titre d'heures normales, d'heures supplémentaires et d'heures prestées durant les jours fériés, les dimanches et la nuit ainsi que les frais de route pendant la période prémentionnée, ou encore tout autre montant auquel il pourrait prétendre et e en application de la convention collective de travail pour le secteur des transports et de la logistique déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 3 août 2010.

Il demande dans l'hypothèse « où une expertise devrait être instituée, d'ordonner à la société défenderesse de remettre à la partie requérante pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2018 au 30 juin 2021, les registres des temps de travail, les feuilles d'enregistrement, les données téléchargées à partir de l'unité embarquée ou de la carte de conducteur et leur version imprimée ; les données de l'application sur GSM utilisée au sein de la société, le cas échéant, les sorties imprimées, les travaux de service et les feuilles de route. »

La société défenderesse invoque en premier lieu la prescription triennale des salaires pour la période antérieure au 23 mai 2019.

Au vœu des articles L.221-2 du code du travail et 2277 du code civil, les actions en paiement de rémunérations de toute nature dues au salarié se prescrivent par trois ans.

La requête introductive d'instance devant le tribunal du travail de ce céans a été déposée le 23 mai 2022. Il appert cependant des éléments du dossier que le requérant avait déjà déposé une requête devant le tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 8 novembre 2021, tribunal qui s'est déclaré territorialement incompétent par jugement du 14 février 2022.

Aux termes de l'article 2244 du code civil, « une citation en justice, un commandement ou une saisie, signifiés à celui qu'on veut empêcher de prescrire, forment interruption civile. »

La demande a ainsi été valablement interrompue sur base de la disposition précitée par la requête introduite devant le tribunal du travail en date du 8 novembre 2021.

Au vu de ces éléments, la demande actuelle est uniquement prescrite pour autant qu'elle a trait à la période antérieure au 8 novembre 2018, cette période ayant déjà été prescrite lors de l'introduction de la requête du 8 novembre 2021.

En ce qui concerne le fond de la demande, il appartient au salarié d'établir la réalité de sa demande et notamment la réalité des heures prestées, qui n'auraient pas été payées par l'employeur, respectivement de détailler sa demande.

En l'espèce, PERSONNE1.) ne fournit aucun relevé ou décompte, ne détaille aucunement sa demande, mais se borne à réclamer la somme de 30.000.-euros au titre de l'ajustement sur salaires, de frais de route et des indemnités maladie, de congés payés non réglés, sans ventiler sa demande et sans établir notamment par la production des documents issus de sa carte conducteur, comparés aux fiches de salaire, ou autres documents une différence entre des heures prestées et des heures payées, respectivement entre le salaire touché et le salaire prétendument réduit.

A ce titre, le tribunal se doit encore de constater que les attestations testimoniales versées par le requérant pour établir sa demande, sont imprécises en ce qui concerne les circonstances de temps et l'existence et le nombre des heures supplémentaires prétendument prestées par le requérant. Ces témoignages ne permettent ainsi pas davantage d'établir la demande de PERSONNE1.).

Les déclarations du requérant en relation avec des arriérés de salaire ou toute autre indemnité tout comme avec le non-paiement des heures supplémentaires, ne sont partant pas établies.

La demande principale tendant au paiement de la somme de 30.000.-euros est à déclarer non fondée.

Le demandeur conclut en ordre subsidiaire à la nomination d'un expert, avec la mission telle que reprise dans le dispositif de la requête introductive d'instance et reprise ci-avant.

Les faits offerts en preuve doivent présenter un caractère pertinent et utile par rapport au litige et il faut qu'il s'agisse de faits à prouver lesquels doivent fournir les éléments matériels constitutifs du litige.

En aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence des parties dans l'administration de la preuve.

En effet, l'expertise est une mesure d'instruction qui permet au juge d'obtenir de la part de personnes compétentes des éléments techniques nécessaires à la solution du litige ; l'expertise ne saurait être instituée aux fins d'établir la réalité des faits articulés sur lesquels les parties ne sont pas d'accord ; en ce cas il y a lieu à enquête (Cour d'appel 29 juin 1987, no rôle 9341).

Au vu de ce qui précède, et à défaut du moindre décompte ou élément de preuve laissant présager des différences concrètes entre les salaires et autres indemnités rédues et les sommes touchées, à la suite du paiement intervenu après l'intervention de l'inspection du travail et des mines, la demande en nomination d'un expert est à déclarer non fondée.

Dans la mesure où la demande en nomination d'un expert a été rejetée et que le requérant a seulement demandé la communication des documents prévus à l'article L-214-7 du code du travail dans l'hypothèse où une expertise serait instaurée, il ne convient plus de s'attarder sur cette demande.

#### Quant à la demande en paiement d'une indemnité de procédure

PERSONNE1.) réclame encore 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, cette demande est à déclarer non fondée.

Quant à la demande reconventionnelle

En ce qui concerne la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un mois de salaire, l'article L.124-6 alinéa 1er du code du travail dispose que la partie qui résilie le contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

Eu égard à l'ancienneté de service continue de moins de cinq ans de PERSONNE1.) au moment de sa démission, il aurait dû respecter, en cas de démission avec préavis, un préavis d'un mois, au regard des dispositions de l'article L.124-4, ensemble l'article L.124-3, du code du travail.

La demande de la société SOCIETE1.) doit dès lors être déclarée fondée pour le montant de 3.349,62.-euros.

<b>PARCES MOTIFS :</b>
------------------------

le tribunal du travail de Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

- |                   |  |
|-------------------|--|
| <b>reçoit</b>     | la requête en la pure forme ;  |
| <b>de déclare</b> | compétent pour en connaître ;  |
| <b>donne</b>      | acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande au titre du dommage matériel ;                                 |
| <b>déclare</b>    | la démission avec effet immédiat intervenue en date du 26 juin 2021 injustifiée ;                            |
| <b>déclare</b>    | non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral ;                                   |
| <b>déclare</b>    | non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis ;                                |
| <b>déclare</b>    | prescrite la demande de PERSONNE1.) pour autant qu'elle a trait à la période antérieure au 8 novembre 2018 ; |



- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des arriérés de salaire et autres indemnités ;
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en institution d'une expertise ;
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure ;
- reçoit** la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.);
- déclare** fondée la demande reconventionnelle à hauteur de 3.349,62.- euros ;
- condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), la somme de 3.349,62.-euros avec les intérêts légaux à partir du 6 mai 2024, date de la demande en justice jusqu'à solde ;
- 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