Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 880/2025
E-TRAV-227/23

Audience publique du 1er avril 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- partie demanderesse - comparant par Maître Lucas LUTHI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

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 gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Anne CHARTON, en remplacement de Maître Pierre REUTER, avocats à Luxembourg.

Faits

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit d'un premier jugement répertoire n° 553/24 du 5 mars 2024.

La continuation des débats fut fixée à l'audience du 1er juillet 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 novembre 2024.

Suite à deux remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 4 mars 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

le jugement

qui suit :

Revu le jugement répertoire n°553/24 du 5 mars 2024.

Revu le résultat du rapport de consultation PERSONNE2.) du 16 décembre 2024.

A l'audience publique du 4 mars 2025, à laquelle l'affaire a été utilement retenue, PERSONNE1.) a demandé l'entérinement du rapport PERSONNE2.) en réduisant ainsi sa demande au montant de 12.997,42 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a contesté les conclusions du rapport.

Elle reproche tout d'abord au consultant de s'être basé sur les données du tachygraphe, alors pourtant qu'il a lui-même souligné que lesdites données étaient très certainement erronées alors que le requérant n'avait sélectionné que de manière très exceptionnelle le « temps de disponibilité ».

Elle considère dès lors que les données extraites ne sont pas fiables.

La société défenderesse lui reproche encore, dans ce même contexte, de ne pas avoir tenu compte des régularisations de salaire, le consultant ayant erronément retenu que le salarié n'aurait pas été averti d'une éventuelle fausse manipulation du tachygraphe alors pourtant qu'il a nécessairement dû se rendre compte des régularisations opérées par l'employeur.

Elle fait finalement valoir, en ce qui concerne les heures supplémentaires prestées les nuits et les dimanches, qu'aux termes de la convention collective de travail, de telles heures ne peuvent être prestées et ne sont à rémunérer qu'à condition qu'elles ont été fournies à la demande expresse de l'employeur.

Elle reproche dès lors au consultant d'avoir établi son rapport sans avoir fait état d'une seule demande patronale tendant à la prestation de heures en question, voire même d'avoir procédé à un renversement de la charge de la preuve en retenant que l'employeur n'avait pas prouvé ne pas avoir demandé de telles heures.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) considère dès lors qu'au vu de tous ces éléments, il n'y a pas lieu d'entériner le rapport mais de renvoyer le dossier au

consultant, sinon de nommer un consultant différent en vue d'un complément de consultation.

Motifs de la décision :

Il y a lieu de rappeler que suivant requête du 3 octobre 2023, PERSONNE1.) a demandé le paiement d'un montant de 15.288,72 € à titres d'arriérés de salaire pour heures supplémentaires, pour heures supplémentaires d'amplitude, pour majorations d'heures supplémentaires, d'heures fériés, d'heures du dimanche et de nuit ainsi qu'à titre d'heures de congé supplémentaires sur base de l'article 6.2 de la Convention collective de travail pour le domaine des transports et de la logistique.

Aux termes du rapport PERSONNE2.), le salarié peut prétendre au montant de 12.997,42 €.

Il résulte de l'examen dudit rapport que pour arriver à ce montant, le consultant a mis en compte les heures supplémentaires, les heures fériées, les heures du dimanche ainsi que les heures de nuit effectivement prestées.

Il a ensuite constaté que sur la quasi-intégralité de la période litigieuse de janvier 2021 à novembre 2022, les rémunérations payées par l'employeur l'avaient été sur base d'un taux horaire ne correspondant pas au taux horaire du barème de la convention collective qui est fonction de l'ancienneté du salarié et de l'évolution de l'indice, de sorte qu'il a procédé au recalcul de l'ensemble desdits salaires.

Il s'est finalement basé sur les articles L.121-6 (3), alinéa 4 et L.233-14 du Code du travail pour procéder au recalcul des salaires payés par l'employeur pendant les incapacités de travail et les congés légaux pris par le salarié.

En demandant l'entérinement dudit rapport ainsi que la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 12.997,42 € - qui englobe dès lors un recalcul de l'ensemble des salaires pour heures prestées, ainsi que des incapacités de travail et du congé pris - le requérant a implicitement mais nécessairement formulé une demande qui n'était pas visée par la requête introductive.

Ladite demande n'ayant pas été contesté quant à sa recevabilité, il y a lieu de la déclarer recevable.

Quant au fond, le requérant demande l'entérinement du rapport de consultation alors qu'il estime que la mauvaise manipulation du tachygraphe lui reprochée par l'employeur n'a pas eu d'incidence sur le salaire dû.

L'employeur reproche de son côté au consultant de s'être basé sur des données non fiables, les « heures de disponibilité » ayant été encodées de manière erronée en raison d'une mauvaise utilisation du tachygraphe constatée par le consultant lui-même.

Le tribunal tient à rappeler que l'article L.214-2 (2) du Code du travail définit le temps de travail comme suit :

« *Toute période comprise entre le début et la fin du travail, durant laquelle le salarié mobile est à son poste de travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de ses fonctions ou de ses activités.*

Font partie du temps de travail :

- *le temps consacré à toutes les activités de transport routier. Ces activités sont notamment les suivantes :*

  i) la conduite,
  ii) le chargement et le déchargement,
  iii) l'assistance aux passagers à la montée et à la descente du véhicule,
  iv) le nettoyage et l'entretien technique,
  v) tous les autres travaux visant à assurer la sécurité du véhicule, du chargement des passagers ou à remplir les obligations légales ou réglementaires directement liées au transport spécifique en cours, y compris le contrôle des opérations de chargement et déchargement et les formalités administratives avec les autorités policières, douanières, les services de l'immigration, le temps consacré à la préparation et à la consigne du véhicule ainsi que celui consacré aux travaux administratifs tels que par exemple les travaux de comptabilité et de décompte, la remise des recettes, les signatures des registres du véhicule et la remise des documents de service,

- *les périodes durant lesquelles le salarié mobile ne peut disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à entreprendre son travail normal, assurant certaines tâches associées au service notamment les périodes d'attente de chargement ou de déchargement, lorsque leur durée prévisible n'est pas connue à l'avance, c'est-à-dire soit avant le départ ou juste avant le début effectif de la période considérée, soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux* ».

Le temps de disponibilité est défini par l'article L.214-2 (3) du Code du travail comme suit :

« *Temps de disponibilité :*

- *les périodes autres que celles relatives aux temps de pause et aux temps de repos durant lesquelles le salarié mobile n'est pas tenu de rester à son poste de travail, mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux.*

  Sont notamment considérés comme temps de disponibilité, les périodes pendant lesquelles le salarié mobile accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train, ainsi que les périodes d'attente aux frontières et celles dues à des interdictions de circulation.

  Ces périodes et leur durée prévisible doivent être connues à l'avance par le salarié mobile, c'est-à-dire soit avant le départ ou juste avant le début effectif de la période considérée, soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux.

  Toutefois, les partenaires sociaux peuvent par convention collective ou accord interprofessionnel, négocier des forfaits de répartition des temps d'inactivité entre temps de

travail et temps de disponibilité sans que le temps de travail et le temps de disponibilité ne puissent dépasser seize heures tel que prévu au règlement CE 561/2006.

- *pour les salariés mobiles conduisant en équipe, le temps passé pendant la marche du véhicule à côté du conducteur ou sur une couchette* ».

L'article 20 de la convention collective de travail pour le domaine des transports et de la logistique, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 3 août 2010, définit le temps de disponibilité comme suit :

« *20. 1 On entend par temps de disponibilité :*

20.1.1 les périodes autres que celles relatives aux temps de pause et aux temps de repos durant lesquelles le salarié n'est pas tenu de rester à son poste de travail, mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux,

20.1.2. les périodes d'une durée inférieure à 2 heures pendant lesquelles le salarié accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train,

20.1.3 les périodes d'attente aux frontières,

20.1.4. les périodes d'attente dues à des interdictions de circulation,

20.1.5 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 sans préjudice des dispositions du règlement d'ordre intérieur, 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,

20.1.6. pour les salariés conduisant en équipe, le temps passé pendant la marche du véhicule à côté du conducteur ou sur une couchette.

20.2. Ne sont pas considérés comme temps de disponibilité :
1. les temps dont le salarié peut disposer librement
2. les temps consacrés aux repas
3. les pauses et repos tels que prévus dans le règlement CE 561/2006
4. les périodes d'une durée supérieure à 2 heures pendant lesquelles le salarié accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train, sous condition qu'il dispose d'une couchette ».

Le temps de disponibilité ne constitue pas du temps de travail à rémunérer par l'employeur.

Il en va de même, aux termes de l'article 18.1.6 de la Convention collective de travail, du temps de repos visé par le règlement CE 561/2006, c'est-à-dire « *toute période ininterrompue pendant laquelle un conducteur peut disposer librement de son temps* ».

La durée du travail et des temps de service est attestée et contrôlée au moyen des tachygraphes mécaniques ou électroniques montés sur le véhicule, en conformité avec la réglementation communautaire sur les temps de conduite et de repos.

Ces temps sont attestés par les feuilles d'enregistrement (disques) ou par les données enregistrées sur la carte personnelle du conducteur et dans le boîtier électronique du véhicule pour ceux équipés d'un tachygraphe électronique (Lexisnexis : Jurisclasseur Transport : fasc. 799 réglementation sociale applicable au personnel roulant des transports routiers n° 132).

Lorsque le camion commence à rouler le tachygraphe digital se met automatiquement sur le mode « conduite » (pictogramme : volant).

Lorsque le véhicule est à l'arrêt, le tachygraphe digital est programmé pour enregistrer cette période comme « autre temps de travail » sans aucune intervention du chauffeur (pictogramme : marteaux).

Si cette dernière période ne devait pas correspondre à une période « autre temps de travail », le chauffeur doit sélectionner manuellement sur le tachygraphe l'activité qui est effectivement la sienne (repos ou disponibilité).

En l'espèce, il résulte du rapport de consultation que :

« *Selon les données du tachygraphe, le chauffeur a seulement indiqué 3 fois « Temps de disponibilité ». Au total 6 heures et 21 minutes, dont 6 heures 15 minutes le dimanche du 09.05.21. Pourtant le chauffeur a enregistré durant cette période souvent le symbole du lit (« Temps de repos ») dans le tachygraphe. Au total 1267,83 heures. Selon la législation sur le temps de conduite et de repos, 45 minutes de repos (pause 0,75 heure) sont obligatoires et auraient suffi pour un temps de conduite journalier de 9 heures et 1heure 30 minutes de repos pour les jours où le chauffeur a dépassé les 9 heures de conduite. Selon les données du tachygraphe, on peut présumer que Monsieur PERSONNE1.) a enregistré presque toujours les petites périodes de disponibilité comme « Temps de repos » au lieu de « Temps de disponibilité » dans le tachygraphe.*

(…)

On doit dire que cette fausse manipulation du tachygraphe n'a eu aucune influence sur le salaire, car les temps de pause, les temps de repos ainsi que les temps de disponibilité sont exclus du temps de travail (…) ».

Le tribunal déduit de ce qui précède que si c'est à juste titre que la société défenderesse fait valoir que le tachygraphe a très certainement été utilisé de manière erronée par le salarié, il ne résulte toutefois d'aucun élément du dossier que cette mauvaise manipulation aurait eu une incidence sur le salaire retenu par le consultant.

Par ailleurs et en ce qui concerne l'argumentation de l'employeur qui affirme que cette mauvaise manipulation serait de nature à mettre en doute la fiabilité générale des données extraites du tachygraphe, le tribunal constate que le consultant n'a relevé aucune anomalie et n'a émis aucune réserve à cet égard.

Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier qu'à l'occasion d'un chargement ou d'un déchargement n'impliquant pas la présence du requérant, ce dernier ait omis d'actionner manuellement l'activité alors qu'il était obligé de le faire.

Ainsi, l'employeur ne démontre à l'aide d'aucun exemple concret que suite à une erreur de manipulation de la part de PERSONNE1.), une période de disponibilité voire de repos aurait été erronément enregistrée comme étant un « autre temps de travail ».

L'argumentation de la société défenderesse est dès lors à rejeter.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) reproche encore au consultant de ne pas avoir pris en compte les régularisations, celles-ci ayant nécessairement été de nature à attirer l'attention du salarié sur l'existence d'une mauvaise utilisation, non acceptée par l'employeur, de son tachygraphe.

S'il est vrai que le consultant retient à cet égard que :

« *Concernant les régularisations qui ont été faites par l'employeur sur le tachygraphe, en particulier lorsque le conducteur aurait enregistré du temps de travail au lieu du temps de disponibilité et documentées sur les fiches de salaire comme par exemple pour les mois de juillet 2021, d'août, de septembre et de novembre 2022, il ne résulte d'aucun élément du dossier que l'employeur ait adressé au salarié une mise en garde quant à une éventuelle fausse manipulation du tachygraphe (…). L'employeur à l'obligation de fournir des justifications claires pour toute rectification effectuée* »,

le tribunal ne constate de son côté aucune régularisation apparente sur les fiches de salaire qui lui ont été remises, de sorte que l'argumentation de l'employeur, non autrement étayée ni développée à l'audience, est à rejeter.

Ce n'est dès lors que pour être tout à fait complet qu'il y a lieu de rappeler que l'employeur a non seulement la possibilité mais également l'obligation légale d'effectuer des contrôles réguliers du temps de travail et de conduite du chauffeur, conformément à l'article 10, alinéa 2, du règlement CE n° 561/2006 du Parlement et du Conseil du 15 mars 2006, sanctionné par le règlement grand-ducal du 16 juin 2011 portant exécution et fixant les sanctions des infractions aux dispositions du règlement CE n° 561/2006.

L'employeur doit dans ce contexte 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 face à un tachygraphe faisant apparaître des heures non dues, par exemple à cause d'une mauvaise sélection au niveau du tachygraphe, il doit réagir sans attendre et le faire savoir au salarié et, au besoin, lui préciser ce qui est attendu de lui (en ce sens : Cour d'appel, 18 février 2021, n°CAL-2020-00086 du rôle).

Il s'ensuit qu'à défaut d'autres consignes, une simple régularisation sur la fiche de salaire telle qu'alléguée par l'employeur ne saurait suffire, à la supposer même établie, pour retenir que le salarié a été dûment mis en garde au sujet d'une prétendue mauvaise utilisation de son tachygraphe.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) fait finalement valoir que les heures supplémentaires de nuit et de dimanche retenues par le consultant n'ont pas été exigées par l'employeur, ni prestées à sa demande expresse conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'aux termes de la convention collective :

« *Le travail de dimanche, s'il est exigé par l'entreprise, est réglementé et rémunéré selon les dispositions L.231-7 du Code du Travail. (…)* ».

Ce même article dispose encore que :

« *(…) Le travail de nuit, effectué sur demande expresse de l'entreprise, donne lieu à un supplément de salaire de 15%. Ce supplément est cumulable avec les suppléments dus pour travail de dimanche ou de jour férié* ».

Il est toutefois admis en jurisprudence que dans le domaine du transport routier, 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 (cf. : Cour d'appel 9 janvier 1997, n°18839 du rôle).

Il en va de même des heures de nuit (cf. : J.P.Esch, 28 novembre 2013, n°2756/13 ; J.P.Esch, 11 janvier 2018, n°76/18).

C'est dès lors à bon droit que le consultant s'est basé sur les données issues du tachygraphe.

La demande de l'employeur tendant à un complément d'expertise, voire à la nomination d'un expert différent est partant à rejeter.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, la demande relative aux arriérés de salaire - telle que modifiée à l'audience - est dès lors à déclarer fondée pour le montant réclamé de 12.997,42 €.

Quant à l'indemnité de procédure :

PERSONNE1.) ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Il y a dès lors lieu d’ordonner l’exécution provisoire du présent jugement.

Par application de l’article 238 du Nouveau code de procédure civile, les frais de consultation sont à supporter par la partie défenderesse.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

vidant le jugement répertoire n°553/24 du 5 mars 2024 ;

donne acte à PERSONNE1.) de la modification de sa demande ;

dit cette demande fondée pour le montant de 12.997,42 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 12.997,42 € avec les intérêts légaux sur 7.239,43 € à partir du 3 octobre 2023, date de la requête introductive, ainsi que sur le montant de 5.757,99 € à partir du 4 mars 2025, date de la demande en justice, chaque fois jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans caution ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance, en ce compris les frais de consultation PERSONNE2.) s'élevant à 1.870 €.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.