

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 12/24  
E-TRAV-153/23

## **Audience publique du 2 janvier 2024**

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 D-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Mylène PILLET-CARBIENER, avocat à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, 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 :**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 29 juin 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 18 septembre 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 20 novembre 2023.

A cette 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,

## ***l e j u g e m e n t***

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 29 juin 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Arriérés de salaire et de frais de route :	21.000,00 €
- Préjudice matériel :	24.298,62 €
- Préjudice moral :	5.000,00 €
- Congé non pris :	761,58 €

soit en tout 51.060,20 € ou tout autre montant à dire d'expert, avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Au cas où son licenciement ne devait pas être déclaré abusif, il réclama encore une indemnité pour irrégularité formelle à hauteur du montant de 4.049,77 € ou tout autre montant à dire d'expert, avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de cette même requête.

En tout état de cause, il demanda la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir.

Concernant le volet des arriérés de salaire et des frais de route, le requérant réclama la remise, sous peine d'astreinte, d'une copie intégrale des registres du temps de travail ainsi que les disques tachygraphiques, les feuilles d'enregistrement, les données téléchargées à partir de l'unité embarquée, la carte conducteur et leur version imprimée, les sorties imprimées, les tableaux de service et les feuilles de route pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 31 mai 2023.

Il réclama encore la rectification, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire périodiques et non-périodique, de l'ensemble de ses certificats de rémunération ainsi que de son certificat de travail de type U1.

Il réclama finalement un montant de 4.500 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base de la responsabilité contractuelle, sinon délictuelle, une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 20 novembre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara augmenter :

- sa demande relative au préjudice matériel au montant de 31.632,17 €;
- sa demande relative aux frais d'avocat au montant de 4.918,40 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

### **Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 26 juin 2020, ayant pris effet le 1<sup>er</sup> juillet 2020, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « chauffeur international ».

Il explique que par courrier du 17 mars 2023, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant un préavis du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mai 2023.

Le requérant fait valoir que tout au long de cette relation de travail, l'employeur ne lui a pas payé les montants dus sur base de la convention collective applicable au domaine des transports et de la logistique. Il lui reproche plus particulièrement de ne pas avoir rémunéré toutes ses heures supplémentaires, son travail de nuit et du dimanche ainsi que les heures fériées prestées.

PERSONNE1.) expliquant ainsi notamment :

- qu'il résulte du décompte inséré dans sa requête – qu'il explique avoir établi sur base du rapport reprenant ses temps de route, ses trajets ainsi que ses repos – que pendant les mois y visés à titre illustratif, il a presté entre plus de 9 heures à près de 13 heures par jour (soit entre 48 et 55 heures de travail par semaine au minimum), les fiches de salaire émises par l'employeur ne faisant toutefois état que de 5 à 20 heures supplémentaires payées par mois ;
- qu'il résulte encore dudit décompte que le requérant a effectué de nombreuses heures de nuit en entamant régulièrement ses journées de travail, pendant les mois y visés à titre illustratif, entre 01.57 heures et 04.58 heures du matin, l'employeur n'ayant toutefois payé soit aucune heure de nuit, soit un nombre d'heures de nuit manifestement insuffisant ;
- que le même raisonnement vaut encore en ce qui concerne ses heures de dimanche ainsi que les heures fériées prestées.

Le requérant reproche finalement à la société défenderesse de ne jamais lui avoir payé de frais de route (indemnité de repas) alors pourtant qu'il se trouvait régulièrement en déplacement continu en dehors de son domicile et du siège de l'employeur au moins pendant six heures, respectivement pendant dix heures endéans une période de 24 heures.

Au vu de ces constatations, PERSONNE1.) demande dès lors :

- à titre principal : qu'il lui soit accordé du chef de ces heures de travail et frais impayés un montant forfaitaire de 600 € par mois pendant toute la période de travail, soit du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 31 mai 2023, de sorte qu'il réclame à ce titre la somme de (35 mois x 600 =) 21.000 € ;
- à titre subsidiaire : la nomination d'un expert avec la mission de déterminer - sur base de la carte conducteur, des registres, des feuilles d'enregistrement, des disques tachygraphiques, des fiches de salaire ainsi que de tout autre document à verser par les parties – le nombre d'heures de travail supplémentaires, de nuit, de dimanche et de jours fériés effectivement prestées par lui durant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 31 mai 2023 et pour lesquelles il n'a pas été rémunéré, le montant des arriérés de salaire redus pour cette même période, compte tenu des tarifs et majorations pour heures supplémentaires, heures de nuit, heures de dimanche et jours fériés, tels que prévus par la législation applicable et la convention collective, ainsi que le montant redû à titre de frais de route occasionnés pendant cette même période.

Dans le cadre de cette demande et dans la mesure où il explique ne pas disposer de l'ensemble des documents devant lui permettre de retracer le calcul de ses heures de travail, PERSONNE1.) réclame encore la remise d'une copie intégrale des registres du temps de travail, ainsi que les disques tachygraphiques, les feuilles d'enregistrement, les données téléchargées à partir de l'unité embarquée, la carte conducteur et leur version imprimée, les sorties imprimées, les tableaux de service et les feuilles de route que l'employeur est tenu de garder pendant une durée minimale de deux ans sur base du Code du travail ainsi que de la convention collective applicable.

PERSONNE1.) explique ensuite qu'après avoir sollicité les motifs de son licenciement du 17 mars 2023, l'employeur lui a fait parvenir un courrier de motivation libellé comme suit :

« Monsieur PERSONNE1.),

*Par la présente, nous tenons à vous informer des motifs de votre licenciement survenu le 17 mars dernier.*

*Nous avons pris cette décision en raison des manquements graves et répétés à vos devoirs professionnels, notamment la mise en danger de la sécurité d'autrui.*

*Vous avez été embauché pour vos capacités de conduite de semi-remorque en toute sécurité, ce qui nous a permis de vous confier des missions importantes.*

*Toutefois, le 8 mars 2023 vers 8h40, lors d'un trajet en direction de ADRESSE3.), vous avez quitté votre trajectoire et avez violemment heurté un mur de sécurité routière en béton.*

*Nous tenons à souligner que cet accident est survenu sans la présence d'un tiers responsable identifié.*

*Les conséquences de cet accident ont été très coûteuses, entraînant des dégâts matériels considérables. Plus précisément, deux pneus ont été endommagés, entraînant des frais de remplacement d'environ 900 euros, de même que deux jantes alu d'une valeur de 1000 euros.*

*De plus, le traitement des déchets de la carcasse a coûté 100 euros, auxquels se sont ajoutés les coûts de main d'œuvre estimés à 100 euros. Le total des dommages s'élève donc à 2100 euros.*

*Nous tenons également à souligner que les conséquences de votre accident auraient pu être beaucoup plus dramatiques si vous aviez percuté une personne ou une voiture. La mise en danger de la sécurité de tiers constitue un manquement grave à vos devoirs professionnels et met en cause la crédibilité de notre entreprise.*

*A titre d'information, vous trouverez ci-joint le relevé des infractions.*

*En conséquence, nous ne souhaitons plus prendre le risque de vous confier un camion et avons décidé de mettre fin à notre relation de travail. La confiance que nous avions placée en vous est rompue, rendant impossible la poursuite de notre collaboration.*

*Nous espérons que vous prendrez en compte les motifs de votre licenciement et que vous en tirerez les leçons nécessaires pour éviter que de tels incidents ne se reproduisent à l'avenir.*

*Salutations distinguées. »*

Le requérant considère ce licenciement comme étant abusif, les faits reprochés n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il fait encore valoir que les faits reprochés ne constituent pas des motifs réels et sérieux de licenciement et qu'ils sont contestés.

S'il admet ainsi qu'en date du 8 mars 2023, il a fait éclater deux pneus en roulant sur un objet indéterminé :

- il conteste toutefois tout accident à l'occasion duquel il aurait heurté un mur de sécurité en béton, le camion ayant pu poursuivre son chemin après changement des pneus ;

- il précise que l'incident ne lui est pas imputable, alors que n'ayant eu lieu que suite à une manœuvre d'évitement, imputable à une tierce-personne l'ayant doublé par la gauche avant de se rabattre devant lui pour prendre *in extremis* la sortie d'autoroute à droite ;
- il conteste les pièces versées à cet égard par l'employeur, à savoir la déclaration de sinistre, purement unilatérale, ainsi que la facture de réparation, antérieure en date et d'un montant plus élevé à ce qui a été déclaré à l'assurance.

Le requérant conteste encore le « relevé des infractions » se trouvant annexé à la lettre des motifs, ledit document ne comportant ni numéro de carte conducteur, ni indication de la plaque d'immatriculation.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif et faisant valoir qu'il n'a été opéré que suite à l'insistance du salarié à se voir payer les salaires dus, PERSONNE1.) réclame une juste indemnisation des préjudices subis.

Expliquant ne pas avoir retrouvé de nouvel emploi, malgré les recherches effectuées pendant l'incapacité de travail consécutive à son licenciement, le requérant demande tout d'abord, à titre d'indemnisation du préjudice matériel pendant la période du 1<sup>er</sup> juin 2023 au 31 mai 2024 :

- à titre principal - sur base du dernier complet salaire payé (soit le salaire de mai 2023 s'élevant à 3.449,77 €), augmenté du montant forfaitaire de 600 € dû par l'employeur du chef des tarifs et majorations impayées et déduction faite des indemnités pécuniaires de maladie effectivement touchées - le paiement d'un montant de 31.632,17 € ;
- à titre subsidiaire : la nomination d'un expert avec la mission de déterminer - sur base de la carte conducteur, des registres, des feuilles d'enregistrement, des disques tachygraphiques, des fiches de salaire ainsi que de tout autre document à verser par les parties – le montant du dernier complet salaire du requérant (soit le salaire du mois de mai 2023, y compris les tarifs et majorations spéciales pour heures supplémentaires, heures de nuit, heures de dimanche et heures de jours fériés) et, *a fortiori*, le préjudice matériel subi sur base de ce salaire pendant la période de référence préalablement fixée par le tribunal.

Le requérant réclame encore la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 5.000 €.

A titre subsidiaire et à supposer que le licenciement ne soit pas déclaré abusif, PERSONNE1.) reproche à la société défenderesse de ne pas avoir procédé à l'entretien préalable obligatoire, l'employeur faisant partie – aux termes d'un extrait de son site internet - d'un groupe de sociétés formant une entité économique et sociale occupant plus de 150 salariés.

Ladite procédure n'ayant pas été respectée, le requérant conclut à l'existence d'une irrégularité formelle et demande de ce chef :

- à titre principal - sur base du dernier complet salaire payé (soit le salaire de mai 2023 s'élevant à 3.449,77 €), augmenté du montant forfaitaire de 600 € dû par l'employeur du chef des tarifs et majorations impayées - le paiement d'une indemnité à hauteur d'un mois de salaire, soit le montant de (3.449,77 + 600 =) 4.049,77 € ;
- à titre subsidiaire : la nomination d'un expert avec la mission de déterminer - sur base de la carte conducteur, des registres, des feuilles d'enregistrement, des disques tachygraphiques, des fiches de salaire ainsi que de tout autre document à verser par les parties – le montant du dernier complet salaire du requérant (soit le salaire du mois de mai 2023, y compris les tarifs et majorations spéciales pour heures supplémentaires, heures de nuit, heures de dimanche et heures de jours fériés) et, *a fortiori*, l'indemnité pour irrégularité formelle équivalente à ce mois de salaire.

PERSONNE1.) reproche ensuite à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de ne pas avoir correctement indemnisé le congé non pris. Il fait ainsi valoir :

- que d'une part, l'employeur n'a pas tenu compte - lors de l'indemnisation des 123,29 heures de congé figurant sur la dernière fiche de salaire à hauteur du montant de 2.145,02 € (soit un taux horaire payé de 17,39 €) - des tarifs et majorations impayées du chef des heures supplémentaires, des heures de nuit, des heures de dimanche et des heures fériées, et ce en violation de l'article L. 233-14 du Code du travail ;
- que d'autre part, le solde de congé ainsi indemnisé est inexact, le salarié n'ayant pas été en congé du 3 au 7 avril 2023 tel qu'indiqué sur la fiche de salaire correspondante alors qu'il était malade à partir du 6 avril 2023, seul le congé du 3 au 5 avril 2023 étant dès lors à déduire de sorte que deux jours de congé ont été décomptés à tort.

Le requérant réclame dès lors :

- à titre principal : le paiement de la somme de 761,58 € correspondant :
  - d'une part, au montant de 427,82 € redu du chef de la différence entre le taux horaire payé et le taux horaire qui aurait dû être payé au vu de la majoration forfaitaire de 600 € par mois [soit :  $600 / 173 = 3,47 \times 123,29 = 427,82$ ] ainsi que,
  - d'autre part, au montant de 333,76 € redu du chef des jours de congé décomptés à tort [soit :  $2 \text{ jours} \times 8 \text{ heures} \times \text{taux horaire majoré de } (17,39 + 3,47 = 20,86) = 333,76$ ] ;
- à titre subsidiaire : la nomination d'un expert avec la mission de déterminer - sur base de la carte conducteur, des registres, des feuilles d'enregistrement, des disques tachygraphiques, des fiches de salaire ainsi que de tout autre document à verser par les parties – la moyenne du taux horaire des trois derniers mois de travail visés à l'article L. 233-14 du Code du travail (soit la moyenne du taux horaire des mois de mars 2023 à mai 2023, y compris les tarifs et majorations spéciales pour heures supplémentaires, heures de nuit, heures de dimanche et heures fériées) et, *a fortiori*, l'indemnité due du chef des  $(123,29 + 16 =) 139,29$  heures de congé non pris, après déduction du montant d'ores et déjà reçu.

PERSONNE1.) explique finalement que du fait de toutes ces erreurs affectant tant le nombre d'heures travaillées que le salaire dû ainsi que le congé payé, il y a lieu à rectification de l'ensemble de ses fiches de salaire périodiques et non périodique ainsi que de ses certificats de rémunération des années 2020, 2021, 2022 et 2023.

Il réclame également la rectification de son certificat de travail de type U1, celui-ci étant erroné et incomplet.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle conteste la demande relative aux arriérés de salaire, le rapport versé par le requérant à l'appui de son décompte ne permettant pas d'établir la prestation des différentes heures invoquées.

Elle déclare cependant ne pas s'opposer à la mesure d'expertise sollicitée, sauf à proposer un expert différent.

La société défenderesse se rapporte encore à prudence de justice en ce qui concerne la remise de la copie intégrale des données et des documents sollicités, sauf en ce qui concerne la remise de la carte conducteur, celle-ci étant personnelle au requérant et n'étant pas en possession de l'employeur.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut ensuite au bien-fondé du congédiement du 17 mars 2023, les faits reprochés ayant non seulement été énoncés avec la précision requise mais constituant encore des motifs réels et sérieux de licenciement.

Elle explique ainsi :

- qu'il résulte du « relevé des infractions », extrait du tachygraphe par le logiciel correspondant et non susceptible d'être trafiqué, que tout au long de la relation de travail, le salarié a commis de nombreuses infractions à la réglementation applicable ;
- qu'en date du 8 mars 2023, il a encore causé un accident dont il est l'unique responsable, le salarié ayant percuté un mur de sécurité et le « relevé des infractions » permettant de constater une accumulation d'infractions pour la journée en question.

La société défenderesse fait valoir à cet égard que plus que les seuls dommages matériels causés au camion suite à cet accident, c'est le risque émanant du salarié qu'elle n'a plus voulu supporter, PERSONNE1.) mettant en danger tant sa propre sécurité que celle des tiers par des manquements répétés à ses devoirs professionnels tels que résultant de son contrat de travail et de la réglementation applicable.

Expliquant dès lors n'avoir eu d'autre choix que de procéder au licenciement du requérant, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut au bien-fondé du congédiement et partant au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, la société défenderesse conteste être responsable du préjudice matériel revendiqué, le salarié n'ayant pas effectué de recherche sérieuse d'un nouvel emploi et l'employeur n'étant pas responsable des conséquences de son incapacité de travail, celle-ci étant sans lien avec le travail effectué.

A titre plus subsidiaire, elle demande à voir réserver le quantum du préjudice en attendant le résultat de l'expertise, tout en contestant d'ores et déjà le décompte ainsi que la méthode de calcul opérée par le requérant.

Elle conteste par ailleurs le dommage moral réclamé, celui-ci étant à réduire à de plus justes proportions.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose ensuite à la demande relative à l'irrégularité formelle.

A cet égard, elle fait valoir que les différentes sociétés du groupe ne sont pas basées au même endroit et qu'elles ont un objet social différent. La société employeuse seule occupant moins de 150 salariés et n'étant dès lors pas soumise à l'obligation de l'entretien préalable, elle conclut au débouté de la demande.

Elle s'oppose finalement à la demande relative au congé non pris, estimant d'une part qu'il y a lieu de réserver ce volet en attendant le résultat de l'expertise, tout en faisant valoir de l'autre que le solde du congé n'a jamais été contesté et qu'aucun certificat médical n'a été versé pour justifier la nature de l'absence actuellement critiquée par le salarié.

### **Motifs de la décision :**

Il résulte des pièces du dossier ainsi des explications concordantes des parties à l'audience que pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 31 mai 2023, PERSONNE1.) s'est trouvé aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en qualité de « chauffeur routier international ».

La société défenderesse n'a pas contestée être soumise aux dispositions de la convention collective de travail transports logistique, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 3 août 2010.

Le requérant demande sur cette base le paiement d'arriérés de salaire pour heures supplémentaires, heures de nuit, heures du dimanche et heures fériées prestées mais non payées.

Il réclame encore sur cette même base le paiement d'indemnités de repas pour les trajets pendant lesquels il explique s'être trouvé en déplacement continu en dehors de son domicile et du siège de l'employeur au moins pendant six heures, respectivement pendant dix heures endéans une période de 24 heures.

Le requérant réclame finalement, sur base des articles L.211-29 et L.214-7 du Code du travail et de l'article 23 de la prédite convention collective, la remise d'une copie intégrale des registres du temps de travail, ainsi que les disques tachygraphiques, les feuilles d'enregistrement, les données téléchargées à partir de l'unité embarquée, la carte conducteur et leur version imprimée, les sorties imprimées, les tableaux de service et les feuilles de route.

Quant à la communication des documents :

Aux termes de l'article L. 214-7 inséré à la section 2 du chapitre IV du Code du travail intitulé « Durée du travail des salariés exécutant des activités mobiles de transport routier » :

*« L'employeur tient à jour un registre du temps de travail où toutes les heures prestées au sens de l'article L. 214-3, paragraphe (3), alinéa 2 sont reprises.*

*Les feuilles d'enregistrement, ainsi que les registres du temps de travail précités, ainsi que les données téléchargées à partir de l'unité embarquée, la carte de conducteur et leur version imprimée, le cas échéant, les sorties imprimées, les tableaux de service et les feuilles de route sont conservés au moins deux ans après la période couverte.*

*Sur demande, l'employeur est tenu de remettre aux salariés mobiles une copie de ces pièces ».*

Les articles 23.1 et 23.2 de la convention collective de travail indiquent de leur côté que :

*« L'entreprise tient un registre des temps de travail des salariés qui participent à des activités de transport effectuées au moyen de véhicules, y compris les véhicules à remorque ou à semi-remorque, dont la masse maximale autorisée dépasse 3,5 tonnes.*

*Le registre reprend*

- toutes les activités du salarié définies sous 1.1 -1.5 de l'article 18,*
- les activités non mobiles qui ne constituent pas des activités liées au transport routier,*
- toutes les activités mobiles effectuées sur des véhicules de moins de 3,5 tonnes »,*

*respectivement :*

*« Le registre des temps de travail ainsi que les feuilles d'enregistrement, les données téléchargées à partir de l'unité embarquée ou de la carte de conducteur ainsi que leur version imprimée et, le cas échéant, les sorties imprimées, les tableaux de service et les feuilles de route sont conservés au moins deux ans après la période écoulée.*

*Sur demande, l'employeur est tenu de remettre aux travailleurs mobiles une copie de ces pièces ».*

Il se dégage de ces textes que la société défenderesse est tenue de remettre au salarié tous les éléments en sa possession en vue de permettre à celui-ci de retracer le calcul de ses heures de travail, éléments que l'employeur est tenu de garder pendant au moins deux ans.

C'est à tort que l'employeur reproche à PERSONNE1.) de lui réclamer la remise de sa carte conducteur, le salarié n'ayant fait que reprendre l'énumération prévue à l'article L. 214-7 du Code du travail, ladite disposition étant censée viser « les données téléchargées à partir de l'unité embarquée, de la carte conducteur et leur version imprimée » tel que cela résulte d'ailleurs de la convention collective.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. n'ayant pas affirmé ne plus disposer des éléments antérieurs à la période minimale visée, il y a lieu de faire droit à la demande.

L'employeur ne s'étant par ailleurs pas opposé à la demande en communication, il n'y a pas lieu de prononcer d'astreinte au stade actuel de l'affaire.

#### Quant aux arriérés de salaire et de frais de route :

Le requérant reproche à la société défenderesse de ne pas lui avoir payé l'intégralité de ses heures supplémentaires, heures de nuit, heures de dimanche, heures fériées ainsi que des indemnités de repas qu'il estime lui être dus pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 31 mai 2023.

Il réclame à ce titre la somme forfaitaire de 21.000 € sur base d'un rapport indiquant ses temps de route, ses trajets et ses repos (pièce n°43 de Maître Mylène PILLET-CARBIENER).

La société défenderesse s'oppose à cette demande, le rapport en question ne permettant pas de déterminer les différentes heures réellement prestées.

Conformément aux règles générales en matière de preuve, il appartient au salarié qui réclame le paiement de salaires du chef d'heures supplémentaires ou à supplément de prouver la réalité de la prestation desdites heures.

Le document invoqué par le requérant n'ayant pas été autrement commenté, n'étant pas détaillé et ne visant par ailleurs que la seule période du 27 octobre 2021 au 31 mars 2023, il n'est pas de nature à prouver le bien-fondé de la demande.

A titre subsidiaire, le requérant demande la nomination de l'expert Jeannot BIEVER avec la mission de déterminer, sur base des documents à produire par les parties :

- le nombre d'heures de travail supplémentaires, de nuit, de dimanche et jours fériés effectivement prestées par lui durant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 31 mai 2023 et pour lesquelles il n'a pas été rémunéré,

- le montant des arriérés de salaire redus pour cette même période, compte tenu des tarifs et majorations pour heures supplémentaires, heures de nuit, heures de dimanche et jours fériés, tels que prévus par la législation applicable et la convention collective, ainsi que
- le montant redû à titre de frais de route occasionnés pendant cette même période.

La société défenderesse ne s'est pas opposée à ladite mesure d'instruction, sauf à proposer la nomination de l'expert André WEIL.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 33.1 de la convention collective de travail transports et logistique :

*« 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 ».*

Ces heures supplémentaires donnent droit, en vertu de l'article 33.2.2 de ladite convention collective, à une majoration de 40 %.

En l'espèce, il résulte du contrat de travail du 26 juin 2020 que l'horaire normal du requérant a été fixé à 40 heures par semaine.

Conformément aux dispositions ci-avant énoncées, constituent dès lors des heures supplémentaires les heures dépassant cet horaire de travail ainsi que les heures dépassant l'amplitude.

Aux termes des articles 11.3 et 22, alinéa 4 de cette même convention collective, le travail de nuit des salariés mobiles, c'est-à-dire celui effectué entre 24.00 et 06.00 heures, donne lieu à un supplément de salaire de 15% s'il a été effectué sur demande expresse de l'entreprise.

Aux termes de l'article 11.1 de ladite convention : « *Le travail de dimanche, s'il est exigé par l'entreprise, est réglementé et rémunéré selon les dispositions de l'article L.231-7 du Code du Travail. Il ouvre droit à une majoration de salaire (supplément de 70%) pour chaque heure travaillée le dimanche* ».

Aux termes de l'article 11.2 finalement, le travail les jours fériés exigé par l'entreprise est réglementé et rémunéré selon les dispositions des articles L.232-6 à L.232-9 du Code du travail.

Pour pouvoir prétendre au paiement des majorations découlant des prédicts articles, le salarié doit non seulement prouver la matérialité des heures prestées mais il doit également, en principe, en justifier la nécessité et ainsi prouver l'accord de son employeur avec la prestation desdites heures.

Il est cependant de jurisprudence que dans le domaine du transport routier, les heures supplémentaires ou à supplément telles que ci-avant définies 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 (en ce sens : Cour d'appel, 9 janvier 1997, n°18839 du rôle).

S'il résulte dès lors de la lecture des documents à remettre par les parties que PERSONNE1.) a effectué des heures supplémentaires ou à supplément non encore payées, alors il a droit au paiement des heures en question.

Dans la mesure où les prétentions du requérant ne sont à l'heure actuelle pas dénuées de tout fondement et au vu de l'accord de la société défenderesse, il y a lieu de faire droit à la demande de nomination d'un consultant avec la mission plus amplement détaillée au dispositif du présent jugement.

L'employeur n'ayant avancé aucun argument de nature à s'opposer à la nomination de l'expert proposé par le requérant, il y a lieu de charger le sieur Jeannot BIEVER de l'exécution de ladite mission.

En attendant le résultat de cette mesure d'instruction, il y a lieu de réserver tous les chefs de la demande de même que les frais.

### **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;**

**reçoit** la requête en la pure forme ;

**donne acte** à PERSONNE1.) de l'augmentation de ses demandes relatives au préjudice matériel et au remboursement de ses frais d'avocat ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à remettre à PERSONNE1.) une copie intégrale des registres du temps de travail ainsi que les disques tachygraphiques, les feuilles d'enregistrement, les données téléchargées à partir de l'unité embarquée, de la carte conducteur et leur version imprimée, les sorties imprimées, les tableaux de service et les feuilles de route pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 31 mai 2023 ;

**dit** qu'à l'heure actuelle, il n'a pas lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte ;

avant tout autre progrès en cause,

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

*« de déterminer, sur base de la carte conducteur, des registres, des feuilles d'enregistrement, des disques tachygraphiques, des fiches de salaire et de tout autre document à verser par les parties :*

- *le nombre d'heures de travail supplémentaires, de nuit, de dimanche et jours fériés effectivement prestées par lui durant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 31 mai 2023 et pour lesquelles il n'a pas été rémunéré,*
- *le montant des arriérés de salaire redus pour cette même période, compte tenu des tarifs et majorations pour heures supplémentaires, heures de nuit, heures de dimanche et jours fériés, tels que prévus par la législation applicable et la convention collective, ainsi que*
- *le montant redû à titre de frais de route occasionnés pendant cette même période » ;*

**dit** que le requérant est tenu de verser par provision au consultant une avance de rémunération de 750 €, au plus tard jusqu'à la date du 2 février 2024 ;

**d i t** que le consultant pourra s'entourer dans l'accomplissement de sa mission de tous renseignements utiles, émanant même de tierces personnes ;

**d i t** que le consultant devra déposer son rapport au greffe du tribunal le 3 mai 2024 au plus tard ;

**r e f i x e** l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du **lundi 13 mai 2024, à 15.00 heures de l'après-midi** à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, salle d'audience n°2 au premier étage, 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 ;

**o r d o n n e** l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans caution ;

**r é s e r v e** tous les chefs de la demande de même que les frais.

*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,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,  
André GILBERTZ, assesseur-salarié,  
Dominique SCHEID, greffier,*

*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.*