

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1914/23
E-TRAV-141/20

Audience publique du 12 octobre 2023

Dans la cause entre:

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

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Virginie BROUNS, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 13 juillet 2023,

et:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Anne CHARTON, en remplacement Maître Pierre REUTER, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 13 juillet 2023.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 7 août 2020 par Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, au nom et pour compte de PERSONNE1.), laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 8 octobre 2020, lors de laquelle Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, se présenta pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. et sollicita la remise de l'affaire.

L'affaire fut ainsi remise à l'audience publique du 4 février 2021-

A la demande des parties, l'affaire subit par la suite 5 remises contradictoires pour paraître à l'audience publique du 13 juillet 2023.

A l'appel de la cause, PERSONNE1.) comparut par Maître Virginie BROUNS, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats, tandis que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. comparut par Maître Anne CHARTON, en remplacement Maître Pierre REUTER, avocats à la Cour.

A la demande des mandataires des parties, l'affaire fut utilement retenue.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs explications, moyens et demandes plus amplement repris dans les considérants du présent jugement.

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:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 7 août 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. (*en fait la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l.*) devant le tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif son licenciement prononcé par courrier du 13 septembre 2019 et aux fins de le voir condamner à lui payer un montant de 2.500 € en indemnisation du préjudice moral subi en raison dudit licenciement ainsi qu'un montant de 34.720,80 € en indemnisation du préjudice matériel subi en raison dudit licenciement, chaque fois avec les intérêts légaux à partir du jour de la contestation du licenciement sinon à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) réclamait encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer un montant brut de 11.463,90 € à titre d'arriérés de salaires pour la période comprise entre août 2018 et mars 2020, augmenté des intérêts légaux. A titre subsidiaire, PERSONNE1.) concluait à la nomination d'un expert avec la mission de déterminer le nombre d'heures de travail prestées par lui mais demeurées impayées et de calculer les arriérés de salaires lui dus à titre d'heures normales, d'heures supplémentaires, de majorations pour heures supplémentaires, d'heures prestées la nuit, les dimanches et les jours fériés ainsi que les frais et ce en application de la loi et de la convention collective applicable.

PERSONNE1.) demandait également à voir enjoindre à son ancien employeur de lui remettre les fiches de salaires rectifiées des mois d'août 2018 à mars 2020 sous peine d'une astreinte non-comminatoire de 100 € par jour de retard à partir de la notification du jugement à intervenir.

PERSONNE1.) réclamait en outre la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il concluait pareillement à la condamnation de son ancien employeur à tous les frais et dépens ainsi qu'à l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Il se réservait finalement tous autres droits, dus, moyens et actions.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Faits constants

Les faits constants tels qu'ils ressortent des éléments soumis à l'appréciation du tribunal peuvent se résumer comme suit:

Suivant contrat de travail daté du 11 février 2008, PERSONNE1.) était entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. en qualité de chauffeur poids lourd. Le contrat de travail, portant sur un engagement à raison de 173 heures par mois, prévoyait une rémunération mensuelle nette de 2.000 € par mois, augmentée d'un supplément de 100 € par samedi travaillé (voir article 6 du contrat de travail: ... *les prestations en nature suivantes : Sabado 100 €....*).

Par courrier recommandé daté du 13 septembre 2019, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. notifiait à PERSONNE1.) son licenciement moyennant un préavis de 6 mois qui devait débuter le 15 septembre 2019 pour s'achever le 14 mars 2020.

Par courrier recommandé du 7 octobre 2019, PERSONNE1.) réclamait à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. les motifs du licenciement.

Par courrier recommandé daté du 6 novembre 2019 émanant de son avocat, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. fit parvenir à PERSONNE1.) une lettre de motivation plus amplement reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par courrier du 20 novembre 2019 émanant du syndicat représentant ses intérêts, PERSONNE1.) réclamait contre le licenciement.

Prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.) demande en premier lieu à voir déclarer abusif son licenciement prononcé par courrier daté du 13 septembre 2019 motif pris que la lettre de motivation ne répondait pas aux exigences de précision requis tant par la loi que par la jurisprudence. Il reproche plus particulièrement à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. d'avoir omis d'indiquer les détails et le contexte qui caractérisaient la particulière gravité des faits lui reprochés. Il fait encore grief à son ancien employeur de ne pas avoir dissocié les motifs liés au comportement lui imputés de l'injure lui reprochée.

PERSONNE1.) conteste encore le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement avancés par son ancien employeur. Il affirme que, contrairement aux affirmations de son ancien employeur, il avait effectué le transport que son employeur lui reproche d'avoir refusé. Il se fonde à l'appui de son affirmation sur la carte tachygraphe du mois de septembre 2019 qui renseignerait qu'il aurait travaillé pour son employeur du 12 septembre 2019 à 16.20 heures jusqu'au 13

septembre 2019 à 6.30 heures et de 15.20 heures à 18.52 heures pendant la journée du 13 septembre 2019. Il affirme pour le surplus qu'il devait être en congé en date du 14 septembre 2019 conformément à l'accord de son employeur.

Il conteste encore formellement les propos injurieux lui imputés par son ancien employeur dans la lettre de motivation du licenciement, faisant valoir qu'il ne pratiquait et ne comprenait pas la langue française, de sorte qu'il n'a pas pu tenir lesdits propos. Il conteste d'ailleurs les déclarations du témoin PERSONNE2.), s'interrogeant comment ce dernier avait pu entendre des propos tenus lors d'un appel téléphonique auquel il ne faisait pas partie.

PERSONNE1.) réclamait - aux termes de la requête introductive d'instance - en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement paiement d'un montant de 34.720,80 € compte tenu d'une période de référence qu'il demande à voir fixer à 12 mois. Lors des débats en audience publique du 13 juillet 2023, il déclare se rapporter à sagesse du tribunal en ce qui concerne ce chef de la demande.

PERSONNE1.) réclame encore paiement d'un montant de 2.500 € en indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement dont s'agit, destiné à réparer l'atteinte à sa dignité de salarié ainsi que les incertitudes et soucis causés par la perte de l'emploi et l'obligation de rechercher un nouvel emploi.

PERSONNE1.) fait encore grief à son ancien employeur de ne pas lui avoir payé l'intégralité des salaires auxquels il pouvait prétendre en vertu de son contrat de travail, ensemble les dispositions de la convention collective de travail applicable. Il indique plus particulièrement qu'en vertu de la convention collective applicable, il pouvait prétendre, en tant que chauffeur routier titulaire d'un permis de conduire de catégorie CE et disposant d'une ancienneté comprise entre 10 et 12 ans, à un salaire minimum mensuel de 2.893,40 €, partant à un salaire mensuel supérieur au salaire lui attribué par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. (soit 2.692,18 €). Il affirme encore qu'au cours de la période d'août 2018 à mars 2020, son ancien employeur avait omis de lui payer l'intégralité des heures supplémentaires prestées ainsi que leur majoration de 40%. Il reproche pareillement à son ancien employeur de ne pas lui avoir payé les majorations de 15% pour les heures de nuit, de 70% pour les heures de dimanche et de 100 % pour les heures de travail prestées un jour férié, prestées au cours de la même période. Il reproche finalement à son ancien employeur d'avoir comptabilisé les heures de congé prises au taux horaire au lieu de prendre en considération la moyenne des salaires des trois derniers mois conformément à l'article L.233-14 du code du travail.

PERSONNE1.) affirme pouvoir prétendre de ces chefs et après analyse des données extraites de sa carte tachygraphe ainsi que des tickets de l'unité embarquée au paiement d'un montant brut de 11.463,90 €. Il se fonde à l'appui de sa demande sur un tableau récapitulatif plus amplement reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) offre de prouver le mérite de ses prétentions par voie d'expertise. Il formule ainsi une offre de preuve plus amplement reprise dans le dispositif de la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

PERSONNE1.) réclame finalement la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. demande au contraire à voir déclarer le licenciement dont objet régulier et justifié et à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes en réparation du préjudice tant matériel que moral allégué.

Elle fait valoir en premier lieu que la lettre de congédiement est rédigée en des termes suffisamment précis afin de permettre à la partie adverse d'identifier les motifs invoqués à l'appui du licenciement et d'y prendre utilement position.

Elle estime encore que le licenciement est fondé sur des faits réels et suffisamment graves pour justifier le licenciement dont objet. Elle verse deux attestations testimoniales afin d'établir la réalité des faits reprochés à PERSONNE1.). Elle rappelle que PERSONNE1.) avait déjà à deux reprises commis des refus d'ordre en refusant d'exécuter les transports dont il avait été chargé, partant qu'il était coutumier des refus d'ordre. Elle soutient que l'affirmation de PERSONNE1.) selon laquelle il aurait roulé pour son employeur en date du 13 septembre 2019 laissait d'être étayée par des éléments probants. Elle argumente que dans le cas d'espèce le refus d'ordre est une faute d'une gravité particulière qui aurait pu justifier un licenciement avec effet immédiat. Elle estime que la gravité et le sérieux du reproche tiré du refus d'ordre se trouvent encore renforcés par les propos injurieux que PERSONNE1.) avait tenu à l'égard des personnes en charge de la disposition des camions. Elle réfute l'argumentation de PERSONNE1.) tiré de la non-compréhension de la langue française pour contester les propos injurieux lui reprochés en faisant valoir que le requérant avait signé un contrat de travail rédigé en langue française et que le requérant avait rédigé son courrier de demande de motivation en langue française.

A titre subsidiaire et pour autant que le tribunal devait considérer le licenciement intervenu comme abusif, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. affirme contester les demandes de PERSONNE1.) formulées en indemnisation du préjudice tant matériel que moral tant dans leur principe qu'en leur quantum. Elle estime plus particulièrement que PERSONNE1.) laissait d'établir un quelconque préjudice matériel subi en raison du licenciement dont s'agit faute d'établir qu'il avait activement recherché un emploi de remplacement. Elle demande encore le rejet des pièces produites par la partie requérante à l'appui de sa demande en indemnisation du préjudice matériel pour être rédigées en langue espagnole. Elle conclut pareillement au rejet de la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un éventuel préjudice moral au vu de l'oisiveté du salarié.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste finalement l'indemnité de procédure telle que réclamée par PERSONNE1.).

Motifs de la décision

A) Quant au licenciement

en ce qui concerne la précision des motifs invoqués

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. indique dans la lettre de motivation du licenciement que PERSONNE1.) avait refusé d'effectuer en date des 13 et 14 septembre 2019 un transport déterminé au moyen d'une remorque identifiée par son numéro d'immatriculation, en prenant soin de préciser le point de chargement, le lieu de destination et l'identité du client commanditaire du transport. L'employeur a encore détaillé la date et l'heure à laquelle son préposé, nommément désigné, avait appelé PERSONNE1.) pour lui passer les instructions. La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. a en outre indiqué les motifs avancés par PERSONNE1.) pour refuser le transport dont objet, à savoir le fait qu'il ne travaillait pas les samedis. L'employeur a ensuite indiqué le temps que ses employés avaient dû consacrer pour pourvoir au remplacement de PERSONNE1.), tout en désignant nommément le chauffeur qui a finalement effectué le transport en lieu et place du requérant. L'employeur a également précisé que tout retard dans la livraison du chargement dont objet l'exposait à des frais substantiels liés au coût d'attente de l'avion contenant la marchandise. La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. a ensuite rappelé qu'en date des 26 août 2019 et du 30 août 2019, PERSONNE1.) avait déjà refusé d'exécuter des ordres en refusant d'effectuer certains transports malgré demande de sa gérante en fonction au moment de ces faits. Elle a finalement détaillé les propos

que PERSONNE1.) a tenu à l'égard des agents chargés de la disposition des camions en date du 13 septembre 2019.

Il résulte de ces considérations que les motifs sont énoncés avec la précision requise permettant au salarié de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Dès lors, les motifs du licenciement ayant été indiqués avec précision dans la lettre de motivation du congédiement, le moyen relatif à l'indication imprécise des motifs du licenciement dans la lettre de motivation du congédiement doit être rejeté.

en ce qui concerne la réalité et la gravité des motifs invoqués

L'article L. 124-5 (2) du code du travail dispose encore que les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

La cause réelle doit d'abord être intrinsèquement exacte. Elle doit ensuite constituer la véritable cause de la mesure prise. La cause sérieuse est celle qui ne permet pas, sans dommage pour l'entreprise, le maintien du salarié dans son emploi.

La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat de travail et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Il convient de rappeler qu'en vertu de l'article L. 124-11 paragraphe (3) du code de travail : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

L'article L.124-10 (2) deuxième alinéa du code du travail prévoit que le juge doit tenir compte dans l'appréciation des faits ou des fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Afin d'établir la réalité des faits du 13 octobre 2019, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. se fonde sur deux attestations testimoniales.

PERSONNE3.) affirme aux termes de l'attestation testimoniale datée du 26 janvier 2021 qu'en date du 13 septembre 2021, il avait demandé par téléphone à PERSONNE1.) d'effectuer une mission pour le client SOCIETE2.), consistant à prendre en charge la remorque immatriculée NUMERO2.) chez SOCIETE3.), qu'il devait ensuite déposer la remorque sur la partie sécurisée du parking ADRESSE3.) où un échange de remorque devait avoir lieu afin que la remorque soit prise en charge par un autre chauffeur qui devait la conduire à ADRESSE4.). Le témoin indiquait que PERSONNE1.) avait catégoriquement refusé cette mission, motif pris qu'il ne travaillait pas les samedis et que c'était lui qui décidait des samedis pendant lesquels il travaillait. Le témoin détaille que de 19.00 à 22.00

heures, il avait dû œuvrer pour trouver une solution pour assurer le transport demandé par le client SOCIETE2.) afin d'éviter des pénalités lourdes en cas de retard. Il explique plus particulièrement qu'il avait dû modifier le planning afin de permettre à un autre chauffeur, un dénommé PERSONNE4.), de monter à ADRESSE5.) pour prendre la remorque délaissée par PERSONNE1.).

Le témoin indique encore que lors de l'entretien téléphonique précité, PERSONNE1.) avait tenu à son égard les propos suivants:

« Vous êtes trop stupides et incompetents pour faire un programme convenable, c'est moi qui décide du samedi où je travaille et ceux où je ne travaille pas ».

PERSONNE2.) indique aux termes de son attestation testimoniale qu'en date du 13 septembre 2019, entre 19.00 et 22.00 heures, suite au refus de PERSONNE1.) d'effectuer le transport qui lui avait été demandé, il avait fallu trouver une solution d'urgence afin de satisfaire à la demande du client SOCIETE2.) et éviter ainsi des sanctions financières. Il indique qu'il avait fallu modifier le planning d'un autre chauffeur, un dénommé PERSONNE4.), afin qu'il se rende à ADRESSE5.) pour y prendre la remorque délaissée par PERSONNE1.) et pour effectuer la mission en lieu et place de ce dernier. Le témoin précise que le dénommé PERSONNE4.) se trouvait à ce moment-là à ADRESSE6.), de sorte qu'il avait dû effectuer un trajet à vide de 300 kilomètres afin de rejoindre le parking ADRESSE3.) à ADRESSE5.) et pour y effectuer l'échange de remorques. Le témoin précise que le dénommé PERSONNE4.) avait dû respecter un temps de repos au lieu d'échange des remorques afin de ne pas enfreindre la législation dite sociale. Le témoin indique encore que ce changement avait nécessité une redistribution plus générale des missions données aux autres chauffeurs de l'entreprise alors qu'il avait également fallu pourvoir au remplacement du dénommé PERSONNE4.).

PERSONNE2.) précise que les relations avec PERSONNE1.) étaient compliquées et que ce dernier refusait régulièrement de travailler les week-ends, demandant aux personnes en charge de la disposition des camions de revoir les plannings des transports en fonction de son emploi du temps, ce qui s'avérait néanmoins parfaitement inconciliable avec l'activité de l'employeur.

PERSONNE2.) indique finalement que PERSONNE1.) avait déjà à plusieurs reprises tenu des propos injurieux et plus particulièrement lors de l'entretien téléphonique du 13 septembre 2019 lors duquel il avait clamé:

« Vous êtes trop stupides et incompetents pour faire un programme convenable, c'est moi qui décide du samedi où je travaille et ceux où je ne travaille pas ».

Le tribunal constate d'abord que PERSONNE1.) laisse de verser la feuille de données de son chronotachygraphe relatives au mois de septembre 2019, permettant d'étayer ses dires selon lesquels il aurait roulé en date du 13 septembre 2019; à défaut de précisions quant au trajet effectué, ladite feuille ne permet de toute façon pas de corroborer à elle seule l'affirmation du requérant selon laquelle il aurait effectué le transport sollicité par l'employeur.

Le fait du 13 septembre 2019, établi au vu des attestations testimoniales prémentionnées, constitue un refus d'ordre de la part du requérant. Ce refus d'ordre était manifestement de nature à perturber l'organisation de la société défenderesse; il ressort en effet des déclarations concordantes des auteurs des attestations testimoniales qu'il avait fallu réorganiser tous les transports prévus afin de pourvoir au remplacement de PERSONNE1.) en vue d'assurer le transport dont s'agit. Il résulte encore des attestations testimoniales que le requérant avait un comportement irrespectueux vis-à-vis de ses collègues de travail en charge de la disposition des camions et des chauffeurs. L'affirmation du requérant selon laquelle il avait convenu avec son employeur qu'il ne devait en principe pas travailler les samedis ne se trouve pas corroborée par les éléments soumis à l'appréciation du tribunal; il en est de même en ce qui concerne son affirmation quant à un congé en date du 14 septembre 2019 (voir courrier de contestation du syndicat représentant ses intérêts). L'argumentation du requérant selon laquelle il ne pratique pas le français et que, en conséquence, il n'a pas pu tenir les propos lui imputés ne convainc pas alors que le requérant a rédigé sa demande de motifs du licenciement en langue française.

Il se dégage encore des déclarations du témoin PERSONNE2.), corroborant l'affirmation contenue dans la lettre de motivation selon laquelle le salarié avait déjà à plusieurs reprises refusé d'exécuter certains trajets, que PERSONNE1.) était coutumier du fait de refuser des transports, surtout en fin de semaine.

L'article 4.2.2. de la convention collective transports et logistique déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 3 août 2010 prévoit que:

« 4.2. Par faute grave du chef du salarié au sens de l'article L.124-10 du Code du Travail on entend entre autres:

...

4.2.2. s'il quitte sans motif valable son travail ou s'il refuse de suivre les ordres de ses supérieurs, sauf si ces ordres entraîneraient pour le salarié un acte malhonnête ou illégal;

... ».

Compte tenu des considérations qui précèdent, le tribunal retient que le fait du 13 septembre 2019 est d'une gravité suffisante pour ébranler définitivement la confiance indispensable que l'employeur doit avoir en son salarié et donc pour justifier un licenciement avec préavis.

Il y a en conséquence lieu de déclarer le licenciement fondé et justifié et de débouter PERSONNE1.) de ses demandes respectives en indemnisation des préjudices tant matériel que moral du licenciement dont s'agit.

B) Quant aux arriérés de salaires

PERSONNE1.) réclame selon le dernier état de ses conclusions paiement d'un montant de 11.463,90 € bruts à titre d'arriérés de salaires pour la période comprise entre août 2018 et mars 2020.

Il affirme, d'une part, que son ancien employeur lui a payé un salaire de base mensuel inférieur au salaire auquel il pouvait prétendre en vertu de la convention collective de travail; il soutient, d'autre part, que son employeur ne lui a pas payé l'intégralité des majorations pour heures supplémentaires, pour heures de nuit, pour les heures de travail prestées les dimanches et les jours fériés ainsi que pour les congés.

Il affirme se fonder sur les fiches de lecture des cartes tachygraphes couvrant la période d'août 2018 à mars 2020 ainsi que sur un tableau comparatif joint à la requête introductive d'instance.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conclut à la nomination d'un expert.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l., tout en contestant le mérite de la demande adverse, affirme ne pas s'opposer à la nomination d'un expert afin de dresser le décompte entre parties.

Il est généralement admis par la jurisprudence qu'il appartient au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail. Il ne suffit pas que le travailleur réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement supplémentaire.

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, 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 numéro 18839 du rôle).

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

Pour établir la réalité de ses prétentions, le requérant se base sur un tableau comparatif réalisé à l'aide d'un logiciel spécialisé, reprenant selon le requérant l'ensemble des données inscrites sur la carte tachygraphe pour la comparer aux heures retenues sur les fiches de salaire.

Il convient de noter que PERSONNE1.) omet de verser le relevé du chronotachygraphe du mois de septembre 2019.

En l'absence de contestations et au vu de la nature des transports effectués par PERSONNE1.), le tribunal tient pour établi qu'au vu de la nature des transports confiés au requérant, à savoir le transport de remorques à l'aide d'un camion tracteur, ce dernier devait nécessairement être titulaire d'un permis de conduire CE qui autorise la conduite d'ensembles de véhicules couplés composés d'un véhicule tracteur rentrant dans la catégorie C et d'une remorque ou semi-remorque dont la masse maximale autorisée excède 750 kg.

Il pouvait donc prétendre, en application des dispositions de l'article 31 de la convention collective Transports et Logistique applicable au moment des faits dont s'agit et compte tenu d'une ancienneté continue de services comprise entre 10 et 12 ans, à partir du 1^{er} août 2018 à un salaire mensuel brut de $(2.557,45 / 719,84 \times 814,40 =) 2.893,40$ € et à partir du 1^{er} janvier 2020 à un salaire mensuel brut de base de $(2.557,45 / 719,84 \times 834,76 =) 2.965,74$ €, partant des salaires de base supérieurs à ceux renseignés sur les fiches de salaires.

Eu égard à ces considérations, le tribunal estime que les prétentions du requérant sur base desdites fiches de salaire, ensemble les indications figurant sur les relevés tachygraphiques extraites sur base de la carte tachygraphique du conducteur, ne sont pas d'ores et déjà dénuées de tout fondement.

Il apparaît dès lors opportun de nommer un consultant afin de faire vérifier sur base des cartes conducteurs couvrant la période d'août 2018 à mars 2020 ou du chronotachygraphe (respectivement de l'imprimé de ces données) le nombre d'heures normales, d'heures supplémentaires et d'heures de nuit, de dimanche et de jours fériés prestées par le requérant, de calculer le salaire redû au requérant de ces chefs et de dresser le décompte entre parties en tenant compte du salaire d'ores et déjà payé par la société défenderesse.

Dans l'attente du résultat de la mesure d'instruction à ordonner, il convient de réserver les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires et en remise de fiches de salaires rectifiées.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort:

reçoit la demande en la forme;

se **déclare** compétent pour en connaître;

dit régulier, fondé et justifié le licenciement moyennant préavis notifié par courrier recommandé daté du 13 septembre 2019;

dit non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices tant matériel que moral subis du fait du licenciement dont s'agit et en déboute;

avant tout autre progrès en cause:

nomme consultant Monsieur PERSONNE6.), demeurant à L-ADRESSE7.),

avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon dans un rapport écrit, détaillé et motivé:

« déterminer sur base des fiches de salaire, des relevés des disques tachygraphiques et des relevés de la carte conducteur versés le nombre d'heures normales prestées demeurées impayées, ainsi que le nombre d'heures supplémentaires et de majoration d'heures de nuit, de dimanches et de jours fériés prestées par PERSONNE1.) au profit et à la demande de son employeur et également demeurés impayées, pour la période allant du 1^{er} août 2018 au 14 mars 2020, partant de déterminer et de calculer la rémunération due pour les heures normales, les heures supplémentaires, de nuit, de dimanche et jours fériés, prestations effectivement effectuées par PERSONNE1.) mais demeurées impayées à ce jour, et ce en application de la convention collective de travail transports et logistique»;

enjoint à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. de mettre à la disposition du consultant toute pièce que ce dernier jugera utile pour mener à bien sa mission;

ordonne à PERSONNE1.) de verser par provision au consultant la somme de 1.000 € pour le 2 janvier 2024 au plus tard à titre d'avance sur la rémunération du consultant et d'en justifier au greffe du tribunal de paix sous peine de poursuite de l'instance selon des dispositions de l'article 468 du nouveau code de procédure civile;

dit que le consultant pourra dans l'accomplissement de sa mission s'entourer de tous renseignements utiles et même entendre des tierces personnes;

charge le président du tribunal du travail du contrôle des opérations de la consultation;

dit que le consultant devra en toute circonstance informer ce magistrat de l'état de ses opérations et des difficultés qu'il pourra rencontrer;

dit que si les honoraires devaient dépasser le montant de la provision versée, le consultant devra avertir ledit magistrat et ne continuer ses opérations qu'après consignation d'une provision supplémentaire;

dit que le consultant devra déposer son rapport au greffe de ce tribunal pour le 2 mai 2024 au plus tard;

dit qu'en cas de refus, de retard ou d'empêchement, ledit consultant pourra être remplacé à la demande de la partie la plus diligente, l'autre dûment avertie et par simple note au plumentif;

réserve les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires et en remise de fiches de salaires rectifiées, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure ainsi que les frais et dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure;

refixe l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du jeudi 6 juin 2024 à 9.00 heures du matin à la Justice de et à Paix à Esch-sur-Alzette, Place Norbert Metz, salle 2 au premier étage.

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

*Daniel LINDEN, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Christian BIOT, assesseur-salarié,
Thierry THILL, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Daniel LINDEN, juge de paix, président,
et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*