

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2154/23  
E-TRAV-135/22

### Audience publique du 9 novembre 2023

Dans la cause entre:

**PERSONNE1.)**, demeurant à B-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Marie EHRMANN, en remplacement de Maître Aurore MERZ-SPET, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 5 octobre 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 Anaïs BOVE, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Esch/Alzette, à l'audience publique du 5 octobre 2023.

-----  
**Faits:**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 3 août 2022 par Maître Aurore MERZ-SPET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, 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 6 octobre 2022, lors de laquelle Maître Anaïs BOVE, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, 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 9 février 2023.

A la demande du mandataire de la partie défenderesse, l'affaire fut de nouveau remise à l'audience publique du 5 octobre 2023.

A l'appel de la cause à cette audience, PERSONNE1.) comparut par Maître Marie EHRMANN, en remplacement de Maître Aurore MERZ-SPET, avocats à la Cour, tandis que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. comparut par Maître Anaïs BOVE, avocat à la Cour, préqualifiée.

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 datée du 1<sup>er</sup> août 2022 mais déposée en date du 3 août 2022 au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. devant le tribunal du travail de céans aux fins de l'entendre condamner à lui payer un montant de 12.212,20 € au titre du solde demeurant impayé des salaires des mois d'août 2019 à mai 2021, ce montant à allouer avec les intérêts légaux à partir de la date de la cessation de la relation de travail, soit le mois de mai 2021, sinon à partir d'une mise en demeure du 13 juin 2022 jusqu'à solde ; à titre subsidiaire, il demandait à voir nommer un expert avec la mission de concilier les parties si faire se peut sinon de déterminer sur base des documents à remettre la rémunération lui due pendant la période allant d'août 2019 à mai 2021 au titre d'heures normales, d'heures supplémentaires et de majorations d'heures prestées la nuit, les dimanches et jours fériés ainsi qu'au titre des frais de route en application de la convention collective applicable.

PERSONNE1.) sollicitait encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité compensatoire de congés non pris d'un montant brut de 1.750,71 €, ce montant à allouer avec les intérêts légaux à partir de la date de la cessation de la relation de travail, soit le mois de mai 2021, sinon à partir d'une mise en demeure du 13 juin 2022 jusqu'à solde.

Il réclamait encore la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer un montant de 2.500 € à titre de dommages et intérêts du fait du non-paiement intégral des salaires.

PERSONNE1.) sollicitait en outre la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il concluait finalement à l'exécution provisoire du jugement à intervenir ainsi qu'à la condamnation de la partie adverse à tous les frais et dépens de l'instance.

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

Lors des débats en audience publique du 5 octobre 2023, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. réclame la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il convient de lui en donner acte.

### **Moyens et arguments des parties**

A l'appui de ses revendications, PERSONNE1.) expose qu'il avait été aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. en qualité de « *chauffeur poids lourds* » d'abord en vertu de deux contrats de travail à durée déterminée conclus en date du 31 juillet 2019 respectivement du 1<sup>er</sup> novembre 2019, puis en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu en date du 31 janvier 2020.

Il affirme que la relation de travail avait pris fin en date du 31 mai 2021.

PERSONNE1.) affirme que son employeur avait omis de lui payer l'intégralité des rémunérations auxquelles il pouvait prétendre au titre des heures de travail effectif (y compris la conduite et le temps de travail), des heures supplémentaires (mensuelles et d'amplitude), des heures de travail prestées les dimanches, des heures prestées la nuit et des heures prestées les jours fériés.

Il soutient plus particulièrement qu'une comparaison du nombre des heures de travail tel qu'il ressort des données issues de la carte tachygraphique et du nombre d'heures rémunérées selon les fiches de salaires émises par l'employeur mettait en évidence un nombre important d'heures de travail effectif non-rémunérées. Il se fonde plus particulièrement sur un tableau intégré à la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement et qui fait apparaître pour les mois de janvier 2020 à avril 2021 inclus (hormis le mois d'avril 2020) un total de 390,27 heures non rémunérées, correspondant à en moyenne 26 heures supplémentaires par mois.

PERSONNE1.) explique que la différence provient essentiellement du fait que son employeur n'a pas tenu compte de l'intégralité des heures de travail prestées lors du chargement respectivement déchargement de son camion. Il indique qu'il transportait surtout des produits considérés comme sensibles, ce qui impliquait pour lui l'obligation de rester présent pendant l'intégralité des opérations de chargement et de déchargement. Il verse à l'appui de son affirmation des copies de lettres de voiture respectivement de bons de livraison ainsi que copie – par extraits – de deux sites internet.

PERSONNE1.) explique encore que l'Inspection du Travail et des Mines avait effectué un contrôle des heures de travail pour les mois de novembre 2020 à avril 2021 inclus ; il critique toutefois le rapport établi pour ne pas avoir tenu compte du

temps de travail réellement presté, mais d'avoir fixé forfaitairement le temps de travail à 1 heures par jour de travail effectif.

PERSONNE1.) soutient en conséquence qu'il peut prétendre à paiement d'un montant de 12.212,20 € en rémunération des 26 heures supplémentaires mensuelles qu'il affirme avoir prestés en moyenne pendant la durée de son engagement, soit pendant 22 mois.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) demande à voir nommer un expert avec la mission de déterminer la rémunération lui due pour la période allant d'août 2019 à mai 2021 au titre d'heures normales, d'heures supplémentaires et de majorations d'heures prestées la nuit, les dimanches et jours fériés ainsi qu'au titre des frais de route en application de la convention collective applicable et de chiffrer les arriérés de salaires lui redus. Il propose comme expert André WEIL.

PERSONNE1.) reproche encore à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. d'avoir, à plusieurs reprises, imputé des jours de congés sur son solde des congés sans qu'il ait demandé des congés de récréation sinon qu'il en ait bénéficié.

Il réclame en conséquence paiement d'un montant de 457,26 € en indemnisation de 28 heures de congés renseignées erronément comme ayant été prises durant l'année 2020 et d'un montant de 1.323,15 € en indemnisation de  $(17,33 \times 5=)$  86,65 heures de congés renseignées par erreur sur les fiches de salaires comme ayant été pris durant l'année 2021. Lors des débats en audience publique du 5 octobre 2023, PERSONNE1.) précise qu'il n'avait pas pris de jour de congé durant l'année 2021.

PERSONNE1.) affirme en outre que l'absence de paiement des salaires intégraux lui redus avait entraîné pour lui de graves conséquences financières, à l'origine d'un important préjudice tant matériel que moral. Il réclame de ce chef des dommages et intérêts d'un montant de 2.500 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soulève en premier lieu le libellé obscur de la requête adverse. Elle affirme plus particulièrement en ce qui concerne la demande en paiement d'arriérés de salaires que les calculs adverses étaient lacunaires et imprécis et la privaient de la possibilité de comprendre ce qui était demandé et à quel titre. En ce qui concerne la demande en paiement d'une indemnité de congés non pris, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient que faute pour le requérant de préciser la date des congés qu'il affirme ne pas avoir pris contrairement aux indications des fiches de salaires, l'employeur ignorait nécessairement l'étendue exacte de la demande et se voyait privé de la faculté de préparer utilement sa défense.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient que les fiches de rémunération émises n'ont jamais été contestées par PERSONNE1.) de sorte que ce dernier était malvenu à en contester le contenu.

Pour le surplus et en ce qui concerne la computation des heures donnant droit à rémunération, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. affirme

contester le nombre d'heures de travail renseignées sur les relevés tachygraphiques versés par le requérant. Elle soutient que PERSONNE1.) mettait, lors des opérations de chargement et de déchargement de son camion, le chronotachygraphe de son camion abusivement sur la position *travail* au lieu de le mettre sur la position *disponibilité*; elle soutient que contrairement aux dires de la partie adverse, cette dernière ne s'occupait pas du chargement respectivement du déchargement de son camion de sorte que le temps afférent devait en application de la convention collective applicable être considéré comme temps de travail. Elle donne encore à considérer que le temps de travail enregistré par PERSONNE1.) dépassait largement le temps de travail enregistré par d'autres chauffeurs en des situations similaires.

Elle affirme qu'au vu des abus commis par PERSONNE1.), elle avait rémunéré de manière forfaitaire une demi-heure de travail par jour effectivement travaillé. Elle indique qu'à la suite du contrôle effectué par l'Inspection du Travail et des Mines et sur conseil de l'inspecteur tel que détaillé dans un courrier électronique du 31 mai 2021, elle avait pris en considération 1 heure de travail par jour effectivement presté et qu'elle avait ainsi rémunéré 31,63 heures en régularisation des salaires suivant les recommandations de l'Inspection du Travail et des Mines.

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de congés non pris telle que réclamée, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient en premier lieu que faute de connaître avec précision la date des jours pour lesquels des congés auraient été déduits ou imputés par erreur, il lui était impossible de produire des éléments de preuve quant à la réalité des congés pris. Elle conteste en tout état de cause l'affirmation adverse selon laquelle PERSONNE1.) n'aurait pas pris de congé de récréation durant l'année 2021. Pour le surplus, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. relate que les demandes de congés ne faisaient souvent pas l'objet d'une demande écrite, mais que les demandes étaient transmises oralement. Elle donne en tout état de cause à considérer que le taux horaire tel qu'appliqué par PERSONNE1.) est surfait.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste encore le mérite de la demande adverse en indemnisation d'un éventuel préjudice subi du fait du non-paiement de l'intégralité des salaires tant dans son principe qu'en son quantum.

Elle conteste en outre l'indemnité de procédure telle que réclamée par PERSONNE1.); à titre reconventionnel, elle demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 €

### **Appréciation du tribunal**

Il convient de préciser que PERSONNE1.) avait été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. en vertu d'un premier contrat de travail à durée déterminée daté du 31 juillet 2019 en qualité de qualité de « chauffeur poids lourd ». Le contrat de travail, dont la prise d'effet avait été fixée au 31 juillet 2019 et qui devait prendre fin en date du 31 octobre 2019, prévoyait une rémunération horaire brute de 14,50 € à l'indice 814,40.

Par un second contrat à durée déterminée daté du 1<sup>er</sup> novembre 2019, PERSONNE1.) fut de nouveau engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. en qualité de « chauffeur poids lourd » pour une durée de 3 mois, le terme du contrat ayant été fixé au 31 janvier 2020. Le salaire horaire brut avait été fixé à 14,37 € à l'indice 814,40.

PERSONNE1.) fut finalement engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à partir du 1<sup>er</sup> février 2020 en qualité de « chauffeur poids lourd » en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée daté du 31 janvier 2020. Le contrat prévoyait une rémunération horaire de 15,20 € à l'indice 834,76.

Les parties s'accordent pour affirmer que le contrat de travail prit fin en date du 31 mai 2021.

### Quant au libellé obscur

L'article 145 du nouveau code de procédure civile dispose que la requête introductive d'instance doit énoncer l'objet de la demande et contenir l'exposé sommaire des moyens, à peine de nullité. La prescription de l'article 145 du nouveau code de procédure civile doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur le sujet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Le but de la condition posée par l'article 145 est que le défendeur puisse savoir, avant de comparaître, quel est l'objet réclamé et à quel titre il forme sa demande.

Il n'est pas nécessaire pour satisfaire aux exigences de l'article 145 du nouveau code de procédure civile d'indiquer le texte de loi sur lequel est basée l'action, c'est-à-dire de qualifier juridiquement la demande. Il est néanmoins indispensable que l'exploit soit rédigé de telle façon que les textes visés s'en dégagent, du moins implicitement.

La nullité pour vice de forme ne peut être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

Il appartient au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

En ce qui concerne la demande en paiement d'arriérés de salaires, il convient de constater à la lecture de la requête que le requérant y a exposé – certes de manière sommaire – que sa demande visait l'ensemble des mois pendant lesquels il avait été aux services de son employeur et que sa demande se fondait sur les divergences entre les renseignements extraits des fiches tachygraphiques et le nombre d'heures rémunérées par l'employeur selon les fiches de salaires. Le salarié détaille ensuite la méthode de calcul appliquée par lui pour chiffrer les arriérés de salaires auxquels il affirme pouvoir prétendre, à savoir en prenant en

considération une moyenne d'heures non rémunérées selon les fiches de salaires des mois de janvier 2020 à avril 2021 inclus (hormis les mois d'avril 2020 et mai 2021).

Le tribunal retient que ce chef de la demande est formulé de manière suffisamment précise afin de permettre à la société défenderesse de connaître la nature exacte des prétentions adverses et de préparer utilement sa défense.

En ce qui concerne la demande en paiement d'une indemnité de congés non pris, le tribunal constate que la demande est appuyée par une motivation certes succincte, consistant à argumenter que l'employeur aurait imputé à tort des jours de congés non pris par lui. Il ressort encore de l'exposé des motifs de la requête que PERSONNE1.) réclame indemnisation de 28 heures de congés qu'il affirme ne pas avoir pris durant l'année 2020 et de (17,33 heures x 5 mois =) 86,65 heures acquis mais non pris durant l'année 2021.

Il en ressort plus particulièrement qu'en ce qui concerne l'année 2021, PERSONNE1.) réclame indemnisation de l'ensemble des congés qu'il affirme avoir acquis durant l'année 2021 sans avoir pu en bénéficier.

Il convient d'ailleurs de constater que le quantum des heures de congés correspond aux heures de congés repris sur la fiche de rémunération non-périodique établie par l'employeur lui-même.

Il découle de ce qui précède que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. ne démontre pas, comme elle en a l'obligation, ni en quoi elle aurait pu se méprendre sur la portée ou sur l'objet exact de la demande formulée à son encontre ni en quoi sa défense aurait été perturbée.

Il s'ensuit que son moyen tiré du libellé obscur de la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. n'est pas fondé.

#### Quant à la demande en paiement d'arriérés de salaires

Il ressort des explications des parties à l'audience qu'elles sont en désaccord essentiellement quant à la qualification et quant à la rémunération du temps passé lors du chargement et du déchargement du poids lourd conduit par PERSONNE1.). Ce dernier soutient ainsi qu'il avait dû effectuer le chargement et le déchargement des camions puisqu'il transportait des produits sensibles et que le temps consacré au chargement et déchargement devait en conséquence être considéré comme temps de travail au sens de l'article 18 de la convention collective SOCIETE2.) applicable, tandis que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient que ledit temps devait être considéré comme temps de disponibilité et que PERSONNE1.) avait, par une manipulation frauduleuse du chronotachygraphe, enregistré le temps d'attente lors du chargement et déchargement du camion comme temps de travail.

L'article 18 de la convention collective SOCIETE2.) prévoit notamment que « *par temps de travail, on comprend toute période comprise entre le début et la fin du*

*travail durant laquelle le salarié est à son poste de travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de sa fonction, c'est-à-dire :*

*18.1.1. la conduite;*

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

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

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

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

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

*- soit peut se référer à des informations normalement disponibles.*

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

L'article 20.1.5 définit comme temps de disponibilité notamment les deux premières heures d'une période d'attente lors du chargement et du déchargement, sauf si le salarié a reçu une instruction ou une information de la part de son employeur ou de son représentant, du destinataire ou de l'expéditeur des marchandises ou de leur agent, ou de toute autre personne pouvant exercer un pouvoir d'autorité sur le salarié, ou s'il peut se référer à des informations normalement disponibles sur la durée prévisible de l'attente.

En l'espèce, aucun document concernant les opérations de chargement et déchargement ne figure au dossier et il est dès lors impossible de déterminer si

les chargements et déchargements ont été effectués par le salarié ou ont nécessité sa présence, ou s'il avait reçu de l'employeur, de son représentant, de l'expéditeur ou du destinataire des marchandises des instructions/informations sur la durée prévisible de l'attente. Les lettres de voiture et bons de livraison versés en cause par PERSONNE1.), s'ils renseignent le transport de produits chimiques, restent en effet muets quant aux modalités de chargement et de déchargement.

D'autre part, l'employeur ne démontre pas, à l'aide d'un exemple concret, que le salarié aurait laissé le sélecteur du chronotachygraphe abusivement sur « *temps de travail* » alors qu'il se trouvait en disposition et n'avait aucune activité.

L'employeur doit assurer une surveillance suffisante et diffuser des informations et instructions nécessaires au respect des règles européennes relatives à la durée de conduite et de travail et que face à un tachygraphe faisant apparaître des heures non dues par exemple à cause d'une mauvaise sélection au niveau du tachygraphe, l'employeur doit réagir sans attendre et le faire savoir au salarié et, au besoin, lui préciser ce qui est attendu de lui. (voir Cour, arrêt numéro 57/20 du 28 mai 2020, numéro CAL-2018-00904 du rôle ; Cour, arrêt numéro 14/21 du 11 février 2021, numéro CAL-2020-00028 du rôle ;

En l'espèce, 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 ou qu'il ait averti le salarié qu'il doit sélectionner le temps de disponibilité - lors d'une période d'attente au cours d'une opération de chargement ou de déchargement de marchandises durant laquelle le salarié n'exerce aucune des activités reprises à l'article 18.1 de la convention collective - au lieu de basculer le tachygraphe sur temps de travail lors des opérations de chargement et de déchargement.

Contrairement à l'argumentation de l'employeur, les éléments du dossier (et notamment une éventuelle divergence quant aux heures de travail mises en compte par comparaison avec d'autres conducteurs) ne permettent pas de retenir des manœuvres dolosives et fausses manipulations flagrantes de la part du salarié.

Les photographies versées en pièce 16 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. intitulées « *Résumé avec photos du travail effectué et des heures de travail effectuées par un chauffeur sur un an* », non autrement développées lors des débats en audience publique, ne permettent pas de conclure à une manipulation abusive du chronotachygraphe afin de faire apparaître des heures de disponibilité comme heure de travail alors qu'elles ne tiennent pas compte de l'affirmation du requérant selon laquelle il devait assurer lui-même le chargement respectivement déchargement respectivement y assister.

Le tribunal en déduit que l'employeur ne saurait actuellement plus se prévaloir d'une mauvaise utilisation du chronotachygraphe (voir Cour, arrêt numéro 14/21 du 11 février 2021, précité).

En l'absence de critiques concrètes ou de preuve quant à une mauvaise manipulation du tachygraphe par le salarié, il convient de prendre en considération

pour les besoins de la discussion et pour l'appréciation du mérite de la demande du salarié en paiement de salaires demeurés impayés les données telles qu'issues du chronotachygraphe du ou des véhicules conduits par le requérant.

Le tribunal ne saurait toutefois suivre la méthodologie employée par PERSONNE1.) pour déterminer le quantum des arriérés de rémunération lui redus alors qu'il a procédé à la détermination du nombre moyen des heures non-rémunérées par mois en établissant une moyenne à partir de la comparaison entre relevés tachygraphiques et fiches de salaires sur une période de 15 mois, mais non pas sur l'intégralité de la durée de l'engagement. Cette méthode est nécessairement fonction de l'échantillon pris en considération et ne permet pas de déterminer avec précision le nombre d'heures de travail effectivement prestées mais non-rémunérées durant toute la durée de la relation de travail.

Contrairement à l'avis défendu par le requérant dans la requête introductive d'instance, les heures de travail prestées au-delà des heures rémunérées selon les fiches de salaires ne constituent pas *ipso facto* des heures supplémentaires. Ainsi, 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 la 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. »*

*L'article 33.2.2. de la convention collective prévoit que « les heures supplémentaires sont majorées avec un taux de 40 %. ».*

D'autre part, les explications de l'employeur quant à la détermination des heures de travail renseignées sur les fiches de salaire, à savoir qu'il aurait pris en considération une demi-heure de travail forfaitaire par jour presté par le requérant, restent difficilement vérifiables en l'absence de distinction sur les fiches de rémunérations entre heures de conduite et heures de travail au sens de l'article 18 de la convention collective applicable. Elles sont en tout état de cause difficilement conciliables avec les données relatives aux heures de conduite telles qu'issues du chronotachygraphe versées par le requérant : ainsi, à titre d'exemple, en ce qui concerne le mois de janvier 2020, l'imprimé issu du tachygraphe renseigne 177,97 heures de conduite pour 23 jours ouvrés tandis que l'employeur a rémunéré en tout 165 heures prestées et 15,46 heures supplémentaires.

Le tribunal ne tiendra pas non plus compte du document émanant de l'Inspection du Travail et des Mines fixant la durée de travail quotidienne à 1 heure de travail par journée de travail prestée à partir de novembre 2020 alors que cette solution, guidée à l'évidence par des considérations d'équité en l'absence d'élément de preuve matériel quant à la prestation d'heures de travail lors des opérations de (dé)chargement, ne tient pas compte des dispositions des articles 18 et suivants de la convention collective applicable. Ledit décompte concerne d'ailleurs, contrairement à l'affirmation de la société défenderesse, non pas l'ensemble de la durée d'engagement de PERSONNE1.), mais uniquement les mois de novembre 2020 à avril 2021 inclus.

Compte tenu de ces considérations, le tribunal estime que les prétentions du requérant sur base des indications figurant sur les imprimés issus des relevés tachygraphiques respectivement sur base des données extraites 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 2019 à mai 2021 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 des salaires d'ores et déjà payés par la société défenderesse.

Il y a partant lieu de réserver la demande en paiement d'arriérés de salaires.

#### Quant à la demande en paiement d'une indemnité de congés non pris

Aux termes de la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) réclame paiement d'un montant de 427,56 € en indemnisation de 28 heures de congés qu'il n'aurait pas pris durant l'année 2020 ainsi que paiement d'un montant de 1.323,15 € en indemnisation de 86,65 heures de congés non pris durant l'année 2021. Il affirme que l'employeur lui avait décompté des jours de congés qu'il n'avait pas sollicités et dont il n'avait pas bénéficié.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste le mérite de la demande adverse en son principe et en son quantum; elle conteste plus particulièrement les déclarations de PERSONNE1.) selon lesquelles il n'aurait pas pris de congés durant l'année 2021. Elle conteste encore le montant du salaire horaire appliqué par PERSONNE1.) lors du calcul de l'indemnité dont il réclame paiement.

En cas de contestation sur le congé redû au salarié, la charge de la preuve incombe à l'employeur qui peut la fournir soit par la production du livre de congé légal qu'il est obligé de tenir en vertu des dispositions de l'article L.233-17 de la loi sur le contrat de travail, sinon par d'autres moyens (Cour, 7 mai 2015, numéro 38957 du rôle).

En l'espèce et en l'absence du livre des congés, il ressort des pièces versées en cause et plus particulièrement de la fiche non-périodique émise par l'employeur (versée en pièce 2), ensemble les fiches de rémunération des mois de janvier à avril 2021, que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. avait reporté 28,08 heures de congés non pris depuis l'année 2020. Il ressort encore de ladite fiche non-périodique que l'employeur a ajouté 86,67 heures de congés non pris acquis durant l'année 2021. La fiche non-périodique renseigne encore 16 heures de congés ajoutés aux congés ainsi acquis et reportés. L'employeur renseigne ensuite, non sans contradiction, que le salarié avait pris 130,75 heures de congés, tout en indemnisant 106,75 heures de congés non pris.

Il est de principe que les mentions énoncées sur les fiches de salaire constituent un aveu extrajudiciaire opposable à l'employeur (voir notamment CSJ, 8e chambre, 7 mars 2012, numéro 36480 du rôle). D'autre part, le défaut de contestation des fiches de salaires par le salarié ne saurait à lui seul valoir reconnaissance de leur régularité.

Conformément aux prescriptions de l'article L.233-12 du code du travail, PERSONNE1.) avait acquis durant l'année 2021, pendant laquelle il était resté aux services de son employeur pendant 5 mois, droit à  $(26/12 \text{ jours} \times 5 \text{ mois} \times 8 \text{ heures}) = 86,67$  heures de congés non pris. L'employeur a reporté 28,08 heures de congés non pris depuis l'année de calendrier précédente et a encore crédité PERSONNE1.) d'un ajout de 16 heures de congés.

Si la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. affirme (selon les fiches de salaires versées en cause) que PERSONNE1.) avait pris des congés en date des 15 janvier 2021, 18 mars 2021 et 19 mars 2021, cette affirmation n'est pas autrement étayée par des éléments probants et reste partant à l'état de pure allégation.

Dans ces circonstances et compte tenu de l'indemnisation de 106,75 heures de congés non pris, il convient de déclarer la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris fondée en ce qui concerne  $(28,08 + 86,67 + 16 - 106,75) = 24$  heures de congés non pris.

Si le contrat de travail renseigne un salaire horaire de 15,20 €, il ressort des fiches de rémunération versées par l'employeur qu'il allouait au requérant un salaire horaire brut de 15,27 €. Compte tenu de ces considérations et en l'absence d'adaptation des salaires au coût de la vie intervenue entre la signature du contrat et la fin de la relation de travail, il convient de déclarer la demande en paiement d'une indemnité de congés non pris fondée pour un montant de  $(24 \text{ heures} \times 15,27 \text{ €}) = 366,48 \text{ €}$ . La demande laisse d'être fondée pour le surplus.

Il y a lieu d'allouer les intérêts au taux légal à partir du 13 juin 2022, date d'une mise en demeure, jusqu'à solde.

Quant à la demande en indemnisation du préjudice accru du fait du non-paiement intégral des salaires

PERSONNE1.) réclame de ce chef paiement d'un montant de 2.500 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. s'oppose formellement à cette demande.

Il appartient à PERSONNE1.) d'établir la réalité et l'ampleur exacte de son préjudice ainsi que la relation causale entre le comportement de son ancien employeur et le préjudice allégué, ce qu'il reste en défaut de faire. Ainsi, PERSONNE1.) ne fournit pas de pièces quant à sa situation financière qu'il affirme précarisée en raison du non-paiement de l'intégralité des salaires.

Il convient de constater que dans ces circonstances le requérant ne prouve pas avoir subi un préjudice spécifique en lien causal avec le non-paiement partiel éventuel des salaires.

Il convient partant de le débouter de ce chef de sa demande.

#### 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.

La notion de «  *salaire échu*  » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire. Ainsi, il faut considérer comme rémunérations «  *toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent*  » (cf. Traité de droit du travail, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Il convient dès lors d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation à intervenir pour autant qu'elle porte sur la condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris.

Il convient finalement de réserver les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure ainsi que les frais et dépens.

#### **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 requête en la forme;

**donne** acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. de sa demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 €;

**dit** non-fondé le moyen tiré du libellé obscur et déclare recevables les demandes de PERSONNE1.);

**dit** non-fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice accru du fait du non-paiement intégral des salaires;

**dit** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congés non pris fondée pour un montant de 366,48 € (trois cent soixante-six euros et quarante-huit cents);

partant

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à payer à PERSONNE1.) de ce chef un montant de 366,48 € (trois cent soixante-six euros et quarante-huit cents) avec les intérêts au taux légal à partir du 13 juin 2022, date d'une mise en demeure, jusqu'à solde;

avant tout autre progrès en cause:

**nomme** consultant Monsieur Jeannot BIEVER, demeurant à L-3552 Dudelange 10, Nic Conrady,

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, ainsi que le nombre d'heures supplémentaires (40%) et de majoration d'heures de nuit, de dimanches et de jours fériés prestées par PERSONNE1.) au profit de son employeur pour la période allant du 1<sup>er</sup> août 2019 au 31 mai 2021, 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.), ce en application de la convention collective de travail transports et logistique et de dresser le décompte entre parties compte tenu des salaires déjà payés»;*

**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 1.500 € pour le 15 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 9 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 plumitif;

**dit** qu'il y a lieu à exécution provisoire du présent jugement pour autant qu'il porte sur la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de congés non pris d'un montant de 366,48 € (trois cent soixante-six euros et quarante-huit cents);

**réserve** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires, les demandes respectives en allocation 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 13 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.*