

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 909/24  
E-TRAV-16/22

## **Audience publique du 22 avril 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 L-ADRESSE1.),

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

et :

**La société à responsabilité limitée SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

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

### **Faits**

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit d'un premier jugement répertoire n° 1767/23 rendu le 18 septembre 2023.

La continuation des débats fut fixée devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 8 janvier 2024.

A l'audience du 8 janvier 2024, l'affaire fut refixée au 25 mars 2024, date à laquelle elle fut utilement retenue.

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

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

### **le jugement**

qui suit :

Revu le jugement répertoire n° 1767/23 du 18 septembre 2023.

Revu le résultat du rapport de consultation Jeannot BIEVER du 29 décembre 2023.

A l'audience publique du 25 mars 2024, à laquelle l'affaire a été utilement retenue, PERSONNE1.) a demandé l'entérinement du rapport PERSONNE2.) en réduisant ainsi sa demande relative aux heures supplémentaires et aux majorations pour heures supplémentaires, heures de nuit, heures du dimanche et heures fériées au montant de 7.842,17 €.

Elle a encore réclamé sur base du prédit rapport le paiement d'un montant de 130,66 € correspondant aux heures de compensation pour le jour férié du 1<sup>er</sup> mai 2021 (fête du travail). Il y a lieu de lui en donner acte.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste les conclusions du rapport de consultation.

Elle reproche en effet au consultant de s'être basé sur les données du tachygraphe alors pourtant qu'il a lui-même souligné que lesdites données étaient erronées pour avoir enregistrées à la suite d'une mauvaise manipulation de l'unité embarquée, la requérante n'ayant que rarement sélectionné le « temps de disponibilité ».

Elle considère que dans ces circonstances, le consultant n'a pas tiré les conclusions qui s'imposaient de manière à enlever toute valeur à son rapport.

La société défenderesse lui reproche encore, dans ce même contexte, d'avoir retenu que l'employeur ne se serait jamais opposé à cette mauvaise manipulation.

Elle explique en effet avoir soumis au consultant toute une série de courriers aux termes desquels l'employeur aurait informé sa salariée des erreurs de manipulation ainsi que de la circonstance que ces dernières rendaient nécessaires des régularisations salariales, régularisations qui n'auraient d'ailleurs jamais été contestées par la salariée.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) fait ensuite valoir qu'aux termes de la convention collective de travail, les heures supplémentaires, les heures de nuit, les heures du dimanche et de jours fériés ne peuvent être prestées et ne sont dès lors à rémunérer qu'à condition qu'elles aient été fournies à la demande expresse de l'employeur.

Or, elle reproche au consultant d'avoir établi son rapport sans avoir fait état d'aucune demande patronale tendant à la prestation de telles heures.

La société défenderesse considère partant qu'il n'y a pas lieu d'entériner le rapport de consultation mais de charger le consultant PERSONNE2.) d'un complément d'expertise afin de lui permettre de tenir compte de l'intégralité des documents mis à sa disposition.

A titre subsidiaire, elle demande la nomination de l'expert André WEIL afin de « faire le travail correctement ».

### **Motifs de la décision :**

Il y a lieu de rappeler que suivant requête du 26 janvier 2022, PERSONNE1.) a demandé le paiement d'arriérées de salaire pour heures supplémentaires et heures de nuit prestées pendant la période de novembre 2020 à juin 2021, date de la fin de son contrat de travail.

A l'audience publique du 26 juin 2023, elle a précisé que le montant tel que réclamé dans sa requête au titre des arriérés de salaire l'était également au titre des heures fériés et des heures du dimanche.

A l'audience du 25 mars 2024, la requérante a finalement réclamé un montant supplémentaire au titre des heures de compensation pour le 1<sup>er</sup> mai 2021.

### **Quant aux arriérés de salaire :**

La requérante demande l'entérinement du rapport de consultation pour le montant de 7.842,17 € au titre des heures supplémentaires et des majorations pour heures supplémentaires, heures de nuit, heures du dimanche et de jours fériés. Elle considère que la mauvaise manipulation du tachygraphe lui reprochée par l'employeur n'a pas d'incidence sur le salaire dû.

L'employeur conteste pour sa part le rapport PERSONNE2.) en reprochant au consultant de s'être basé sur des données fausses, les « heures de disponibilité » ayant été encodées de manière erronée en raison d'une mauvaise utilisation du tachygraphe constatée par le consultant lui-même.

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

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

*Font partie du temps de travail :*

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

- i) la conduite,*
- ii) le chargement et le déchargement,*

- iii) *l'assistance aux passagers à la montée et à la descente du véhicule,*
  - iv) *le nettoyage et l'entretien technique,*
  - v) *tous les autres travaux visant à assurer la sécurité du véhicule, du chargement des passagers ou à remplir les obligations légales ou réglementaires directement liées au transport spécifique en cours, y compris le contrôle des opérations de chargement et déchargement et les formalités administratives avec les autorités policières, douanières, les services de l'immigration, le temps consacré à la préparation et à la consigne du véhicule ainsi que celui consacré aux travaux administratifs tels que par exemple les travaux de comptabilité et de décompte, la remise des recettes, les signatures des registres du véhicule et la remise des documents de service,*
- *les périodes durant lesquelles le salarié mobile ne peut disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à entreprendre son travail normal, assurant certaines tâches associées au service notamment les périodes d'attente de chargement ou de déchargement, lorsque leur durée prévisible n'est pas connue à l'avance, c'est-à-dire soit avant le départ ou juste avant le début effectif de la période considérée, soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux ».*

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

« *Temps de disponibilité :*

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

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

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

*Toutefois, les partenaires sociaux peuvent par convention collective ou accord interprofessionnel, négocier des forfaits de répartition des temps d'inactivité entre temps de travail et temps de disponibilité sans que le temps de travail et le temps de disponibilité ne puissent dépasser seize heures tel que prévu au règlement CE 561/2006.*

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

L'article 20 de la convention collective définit le temps de disponibilité comme suit :

« 20. 1 On entend par temps de disponibilité :

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

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

20.1.3 les périodes d'attente aux frontières,

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

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

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

20.2. Ne sont pas considérés comme temps de disponibilité :

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

Le temps de disponibilité ne constitue pas du temps de travail à rémunérer.

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

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

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

Lorsque le camion commence à rouler le tachygraphe digital se met automatiquement sur le mode « conduite » (pictogramme : volant). Lorsque le véhicule est à l'arrêt, le tachygraphe digital est programmé pour enregistrer cette période comme « autre temps de travail » sans aucune intervention du chauffeur (pictogramme : marteaux).

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

En l'espèce, il résulte du rapport de consultation PERSONNE2.) que :

*« Selon les données du tachygraphe, le chauffeur n'a presque jamais indiqué « Temps de disponibilité » durant la période de novembre 2020 à juin 2021. Pourtant le chauffeur a enregistré durant cette période souvent le symbole du lit (« Temps de repos ») dans le tachygraphe. Selon la législation sur le temps de conduite et de repos, 45 minutes de repos (pause) sont obligatoires et auraient suffi pour un temps de conduite journalier de 9 heures et 1 heure 30 minutes de repos pour les jours où le chauffeur a dépassé les 9 heures de conduite. Selon les données du tachygraphe, on peut présumer que Madame PERSONNE1.) a enregistré presque toujours les petites périodes de disponibilité comme « temps de repos » au lieu de « Temps de disponibilité » dans le tachygraphe.*

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

Le tribunal déduit de ce qui précède que si c'est à juste titre que la société défenderesse fait valoir que le tachygraphe a été utilisé de manière erronée par la salariée, c'est toutefois à tort qu'elle en déduit que le consultant n'en avait pas tiré les conclusions qui s'imposaient, le consultant ayant constaté qu'en l'espèce la mauvaise manipulation de l'unité embraquée n'a pas eu d'incidence sur le salaire.

La société défenderesse n'ayant pas expliqué en quoi cette conclusion serait erronée, ses contestations sont à rejeter.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) reproche encore au consultant de ne pas avoir pris en compte tous les documents mis à sa disposition et plus particulièrement les courriers informant la salariée des régularisations salariales rendues nécessaires par la mauvaise manipulation de son tachygraphe.

Elle verse à cet égard plusieurs récépissés de dépôt ainsi que son courrier recommandé du 2 mars 2021 adressé à la requérante.

Il résulte dudit courrier que la salariée a été informée d' « une série de régularisations salariales mensuelles sur vos temps de travail erronées » du fait « d'une manipulation inappropriée de l'appareil tachygraphe en votre possession ».

Il résulte toutefois des éléments du dossier que ledit courrier n'a été transmis au consultant que par mail du 17 janvier 2024, soit après clôture du rapport d'expertise du 29 décembre 2023.

C'est dès lors à tort que la société défenderesse reproche au consultant d'avoir retenu dans son rapport que « *la société ne m'a pas donné de preuve que Madame PERSONNE1.) a été interpellée à cause d'une mauvaise manipulation du tachygraphe* ».

En ce qui concerne le courrier figurant actuellement au dossier, le tribunal tient à rappeler qu'il est de jurisprudence constante que l'employeur a non seulement la possibilité mais également l'obligation légale d'effectuer des contrôles réguliers du temps de travail et de conduite du chauffeur, conformément à l'article 10, alinéa 2, du règlement CE n° 561/2006 du Parlement et du Conseil du 15 mars 2006, sanctionné par le règlement grand-ducal du 16 juin 2011 portant exécution et fixant les sanctions des infractions aux dispositions du règlement CE n° 561/2006.

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

Or, il résulte du courrier de l'employeur que ce n'est qu'au courant du mois de mars 2021, soit à la fin du contrat du travail résilié avec effet au 31 juin 2021, que la salariée s'est vu reprocher une mauvaise utilisation de son tachygraphe.

Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier qu'à l'occasion d'un chargement ou d'un déchargement, la requérante ait omis d'actionner manuellement l'activité alors qu'elle était obligée de le faire.

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

Dans ces conditions, la circonstance invoquée par l'employeur que la salariée n'a jamais réclamé contre les régularisations de ses fiches de salaire n'est pas de nature à prêter à conséquence, la société défenderesse n'ayant d'ailleurs tiré aucune conclusion juridique de ses allégations.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste encore que les heures à supplément aient été prestées à sa demande.

Elle reproche au consultant d'avoir retenu lesdites heures sans faire état d'aucune demande expresse tendant à la prestation de telles heures.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que s'il est de principe que le salarié ne saurait mettre en compte des heures supplémentaires au gré de sa seule volonté mais qu'il doit en justifier la nécessité et trouver ainsi l'approbation de son employeur, il faut cependant admettre que les heures supplémentaires dans le domaine du transport routier 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 ; Cour d'appel, 9 novembre 2015, n°40343 du rôle ; Cour d'appel, 9 février 2023, n°CAL-2022-00302 du rôle).

Il en va de même de heures du dimanche, des heures de nuit et des heures fériées.

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

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

La société défenderesse n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée dans son principe.

En ce qui concerne le montant, la requérante réclame le paiement de la somme de 7.842,17 € retenue par le consultant.

Or, il résulte du rapport de consultation que cette somme comporte - outre les heures supplémentaires et à supplément réclamées par la salariée – un recalcul du salaire dû pour les heures de congé conformément aux dispositions de l'article L.233-14 du Code du travail, le consultant ayant évalué le solde dû à ce titre au montant de 276,91 €.

La requérante n'ayant à aucun moment réclamé le paiement d'heures de congé, la demande de PERSONNE1.) formulée au titre de ses heures supplémentaires ainsi que des suppléments pour heures supplémentaires, heures de nuit, heures du dimanche et de jours fériés n'est à déclarer fondée qu'à concurrence du montant de (7.842,17 – 276,91 =) 7.565,26 €.

#### Quant aux heures de compensation :

Au dernier stade de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'un montant de 130,66 € à titre d'heures de compensation pour le jour férié du 1<sup>er</sup> mai 2021.

Cette demande n'ayant pas été contestée ni quant à sa recevabilité, ni quant à son bien-fondé, il y a lieu d'y faire droit.

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié du cours des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête en remettant le récépissé de dépôt de sa mise en demeure, les intérêts légaux sur les montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

#### Quant à la rectification des documents sociaux :

La salariée réclame la rectification, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire des mois de novembre 2020 à juin 2021 ainsi que de ses certificats de rémunération des années 2020 et 2021.

La société défenderesse n'a pas autrement pris position par rapport à cette demande.

Aux termes de l'article L. 125-7 paragraphe (1) du Code du travail :

*« L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature ».*

Les fiches de salaire établies par l'employeur ne comportant pas l'exacte indication des heures prestées ainsi que des salaires et majorations dues, il y a lieu de faire droit à la demande.

Il y a également lieu de faire droit à la demande relative aux certificats de rémunération, celle-ci étant fondée en application des dispositions des articles 8 et suivants du règlement grand-ducal du 27 décembre 1974 concernant la procédure de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions.

Afin de garantir la remise desdits documents, il y a lieu d'assortir la condamnation à prononcer d'une astreinte conformément aux dispositions de l'article 2059 du Code civil.

#### Quant à l'indemnité de procédure :

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

#### Quant à l'exécution provisoire :

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

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

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

### **Par ces motifs**

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

**vidant** le jugement répertoire n° 1767/23 du 18 septembre 2023 ;

**donne** acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative aux arriérés de salaire ;

lui **donne** encore acte de sa demande relative aux heures de compensation pour le 1<sup>er</sup> mai 2021 ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) relative aux arriérés de salaire fondée pour le montant de 7.565,26 € ;

**dit** sa demande relative aux heures de compensation recevable et fondée pour le montant de 130,66 € ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de (7.565,26 + 130,66 =) 7.695,92 € avec les intérêts légaux sur le montant de 7.565,26 à partir du 26 janvier 2022, date de la demande en justice, et sur le montant de 130,66 € à partir du 25 mars 2024, date de la demande en justice, chaque fois jusqu'à solde ;

**dit** la demande en rectification des documents sociaux fondée ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) ses fiches de salaire rectifiées des mois de novembre 2020 à juin 2021 ainsi que ses certificats de rémunération rectifiés des années 2020 et 2021 endéans les 30 jours de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document, limitée au montant de 500 € par document ;

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

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

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

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance, en ce compris les frais de consultation PERSONNE2.) s'élevant à 1.083 €.

*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, greffière,*

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

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