

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2188/24
E-TRAV-153/23

Audience publique du 21 octobre 2024

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

Dans la cause entre :

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

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

et :

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

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

Faits

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit d'un premier jugement rendu le 2 janvier 2024, répertoire n°12/24.

La continuation des débats fut fixée devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 13 mai 2024, date à laquelle l'affaire fût refixée au 23 septembre 2024.

A l'audience publique du 23 septembre 2024, l'affaire fut utilement retenue et 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°12/24 du 2 janvier 2024.

Revu le résultat du rapport de consultation PERSONNE2.) du 26 juin 2024.

A l'audience publique du 23 septembre 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) réclama :

- le montant de 20.159,07 € à titre d'arriérés de salaire et de frais de route ;
- le montant de 2.500 € à titre d'indemnisation supplémentaire résultant de la non-communication, respectivement de la communication tardive des documents ayant trait aux arriérés de salaire et aux frais de route ;
- le montant de 31.447,71 €, sinon le montant de 23.743,02 € du chef du préjudice matériel découlant de son licenciement argué d'abusif ;
- le montant de 4.216,99 €, sinon le montant de 3.811,48 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de ce même licenciement ;
- le montant de 1.722,39 € du chef du congé non pris ;
- le montant de 15.000 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Quant aux arriérés de salaire et frais de route :

Aux termes de sa requête du 29 juin 2023, PERSONNE1.) réclamait à son ancien employeur un montant forfaitaire de 21.000 € à titre d'arriérés de salaire (heures supplémentaires, heures de nuit, heures du dimanche et heures fériées) ainsi que du chef de ses frais de route impayés.

Au dernier stade de ses conclusions, il demande l'entérinement du rapport PERSONNE2.) et partant la condamnation de la société défenderesse à lui payer la somme de 20.159,07 € retenue par le consultant, soit :

- 12.659,74 € à titre d'arriérés de salaire conformément à l'annexe 3 dudit rapport ;
- 7.499,33 € à titre de frais de route.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. n'a pas fait valoir de contestations particulières à l'égard des conclusions du rapport PERSONNE2.),

sauf en ce qui concerne les heures de nuit et les heures fériées retenues par le consultant.

➤ Les arriérés de salaire :

Aux termes du rapport PERSONNE2.), le salarié peut prétendre à des arriérés de salaire à hauteur de la somme de 12.659,74 €

Il résulte de l'examen dudit rapport que pour arriver à ce montant, le consultant - après avoir constaté que le requérant n'avait jamais travaillé les dimanches – a mis en compte les heures supplémentaires, les heures de nuit ainsi que les heures fériées effectivement prestées.

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

En demandant l'entérinement du rapport ainsi que la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 12.659,74 € - qui englobe donc un recalcul des incapacités de travail et du congé pris, non visé par la requête - le requérant a implicitement formulé une demande nouvelle qu'il y a lieu, en l'absence de contestations de la part de la société défenderesse, de déclarer recevable.

Quant au fond, la société défenderesse n'a pas fait valoir de contestations particulières, sauf en ce qui concerne les heures de nuit et les heures fériées.

Elle fait en effet valoir, par référence à une jurisprudence (Cour d'Appel, 31 janvier 2019, n°45006 du rôle), que lesdites heures n'ont pas été exigées par l'employeur, ni prestées à sa demande expresse conformément aux dispositions des articles 11.2 et 11.3 de la convention collective.

Elle estime dès lors qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte et de limiter les arriérés dus au requérant au montant de (12.659,74 - 897,91 - 879,16 =) 10.882,67 €

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 11.2. de la Convention collective de travail pour le domaine des transports et de la logistique, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 3 août 2010 :

« Le travail les jours fériés, exigé par l'entreprise, est réglementé et rémunéré selon les dispositions des articles L.232-6 - L.232-9 du Code du Travail ».

D'après l'article 11.3. de cette même convention collective :

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

Il est toutefois admis en jurisprudence que dans le domaine du transport routier, les heures supplémentaires trouvent leur raison d'être dans la nature particulière du travail à accomplir, partiellement tributaire des aléas du trafic routier. L'approbation par l'employeur des missions confiées aux chauffeurs, laquelle n'est pas mise en doute en l'espèce, est par conséquent incompatible avec un défaut d'accord pour

la prestation d'heures supplémentaires effectives requises pour l'accomplissement de la mission (cf. : Cour d'appel 9 janvier 1997, n°18839 du rôle).

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

Le tribunal décide dès lors de ne pas se rallier à la jurisprudence invoquée par l'employeur, les circonstances de fait se trouvant à la base du présent litige étant par ailleurs différentes dans la mesure où la société défenderesse n'a ni prouvé, ni même fait état d'une interdiction de prester les heures en question.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, la demande relative aux arriérés de salaire - telle que modifiée à l'audience - est dès lors à déclarer fondée pour le montant de 12.659,74 €.

➤ Les frais de route :

Aux termes du rapport de consultation, le salarié peut encore prétendre à des frais de route à hauteur de la somme de 7.499,33 €.

L'employeur n'ayant pas contesté les conclusions du consultant à cet égard, il y a lieu d'entériner le rapport et de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer au requérant le montant de 7.499,33 € à titre de frais de route.

Quant à l'indemnisation supplémentaire :

PERSONNE1.) explique qu'aux termes du rapport PERSONNE2.), le montant de 7.499,33 € retenu au titre des frais de route ne tient pas compte de l'indemnité supplémentaire de 2,48 € par jour découlant de ses déplacements continus à l'étranger dépassant 24 heures, l'employeur n'ayant pas communiqué au consultant les documents afférents.

Le requérant fait par ailleurs valoir que les autres documents n'ont été communiqués par la société défenderesse qu'avec un certain retard et suite à des rappels, de sorte qu'il réclame un montant de 2.500 € à titre de réparation de son préjudice causé par le comportement fautif et dilatoire de l'employeur.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. estime pour sa part que tous les documents ont été remis.

Elle considère par ailleurs qu'elle n'avait aucune obligation légale de conserver les documents relatifs aux frais de route, dont elle affirme ne plus disposer.

Elle fait finalement valoir que le salarié ne prouve pas en quoi la communication desdits documents aurait impacté le montant retenu par le consultant, de sorte qu'elle conclut au débouté de la demande.

Le tribunal tient à rappeler que dans le cadre de sa demande relative aux arriérés de salaire et aux frais de route, le salarié avait réclamé pour l'intégralité de sa période d'embauche (soit du 1^{er} juillet 2020 au 31 mai 2023) la remise d'une copie intégrale des registres du temps de travail ainsi que les disques tachygraphiques, les feuilles d'enregistrement, les données téléchargées à partir de l'unité embarquée, de la carte conducteur et leur version imprimée, les sorties imprimées, les tableaux de service ainsi que les feuilles de route.

Par son jugement du 2 janvier 2024, le tribunal de céans a fait droit à cette demande tout en chargeant le consultant, sur base desdites pièces, de procéder au calcul des arriérés de salaire et des frais de route.

Il résulte du rapport PERSONNE2.) qu'entre fin janvier et mi-mars 2024, les parties lui ont remis un certain nombre de pièces.

Il en résulte encore que suivant courriers des 1^{er} et 24 avril 2024, il a réclamé auprès de l'employeur certaines données manquantes, qui lui ont été communiquées par la société défenderesse dès le 6 mai 2024.

Les éléments soumis à l'appréciation du tribunal ne permettent dès lors pas de retenir dans le chef de l'employeur une communication tardive, respectivement fautive des documents dont il disposait encore.

PERSONNE1.) n'a par ailleurs pas prouvé en quoi le retard invoqué lui aurait causé préjudice, de sorte que ce volet de la demande est à rejeter.

Il résulte ensuite du rapport PERSONNE2.) que dans la mesure où les données pour calculer les frais de route étaient toujours manquantes, le consultant a demandé à la société défenderesse la communication desdits documents en date des 6 mai 2024 et 12 juin 2024 et que l'employeur lui a répondu le 13 juin 2024 qu'il « *ne disposait pas d'informations complémentaires relatives aux déplacements, ni de document de calcul des frais de route pour la période concernée* ».

Or, à l'audience du 20 novembre 2023 ayant donné lieu au jugement du 2 janvier 2024, la société défenderesse n'avait pas fait valoir de contestations précises et n'avait pas contesté disposer des documents réclamés.

L'employeur ne s'étant pas opposé à la demande en communication initiale à laquelle le tribunal a par la suite fait droit, il ne saurait actuellement prétendre ne plus disposer des pièces en question.

C'est encore à tort que l'employeur reproche au salarié de ne pas avoir prouvé l'impact des documents manquants sur le montant retenu, le consultant ayant indiqué dans son rapport qu'à défaut desdites données, il n'a pas pu considérer l'indemnité supplémentaire de 2,48 € par jour (article 30.1 de la convention collective) pour le déplacement à l'étranger dépassant 24 heures.

Il est admis en jurisprudence que le juge du fond peut procéder à une évaluation *ex aequo et bono* des prétentions du salarié au cas où ce dernier, par la faute de l'employeur, a été mis dans l'impossibilité de faire vérifier ses revendications (en ce sens : Cour d'appel, 24 septembre 2003, n°26864 du rôle ; Cour d'appel, 14 décembre 2006, n°30091 du rôle).

En l'espèce, PERSONNE1.) n'a toutefois pas précisé les jours pendant lesquels il affirme s'être trouvé en déplacement à l'étranger pendant plus de 24 heures, de sorte que le tribunal ne saurait, à défaut de toute indication de la part du salarié, évaluer le préjudice susceptible de découler pour lui du comportement fautif de l'employeur.

La demande relative aux dommages et intérêts découlant de la communication tardive, respectivement de la non-communication des documents réclamés est dès lors à rejeter.

Quant au licenciement :

Le salarié, entré aux services de l'employeur le 1^{er} juillet 2020 et licencié le 17 mars 2023 moyennant le préavis légal avec effet au 31 mai 2023, a réclamé les motifs de son congédiement qui lui ont été communiqués par la société défenderesse suivant courrier du 28 avril 2023.

Le requérant considère que lesdits motifs ne sont ni précis, ni réels, ni sérieux.

➤ La précision des motifs du licenciement :

PERSONNE1.) conteste la précision des motifs fournis par l'employeur.

La société défenderesse estime de son côté que les motifs ont été énoncés avec une précision suffisante.

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités 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 afin de permettre tant au salarié d'apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

En l'espèce, il résulte de la lettre de motivation que l'employeur fait état :

- d'un accident de la circulation survenu le 8 mars 2023 en direction de ADRESSE3.), le salarié se voyant reprocher d'avoir heurté un mur de séparation en béton après avoir quitté sa trajectoire sans l'intervention d'un tiers responsable identifié de sorte à endommager les roues de son camion qui ont dues être remplacées ;
- une « mise en danger de la sécurité d'autrui » respectivement des « manquements graves et répétés » tout au long de la relation de travail, documentés au moyen d'un relevé d'infractions se trouvant annexé au courrier de motivation.

Dans la mesure où les prétendues circonstances de l'accident ont été indiquées avec une précision suffisante et que le relevé des infractions annexé au courrier de motivation indique tant les circonstances de temps que le type d'infraction reproché, le salarié ne saurait raisonnablement prétendre ne pas avoir compris ce qui lui est reproché, de sorte que le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter.

➤ Le caractère réel et sérieux des motifs :

PERSONNE1.) conteste avoir causé l'accident litigieux dans les circonstances indiquées par l'employeur.

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

- il conteste toutefois tout accident à l'occasion duquel il aurait heurté un mur de sécurité en béton, le trajet ayant pu être repris à la suite du changement de pneus ;
- il affirme que l'incident ne lui est pas imputable, alors qu'il aurait dû éviter un automobiliste qui, après l'avoir doublé par la gauche, se serait brusquement rabattu devant lui pour prendre la sortie d'autoroute à droite ;
- il conteste les dommages allégués en l'absence de pièces probantes de la part de l'employeur.

En ce qui concerne les « manquements graves et répétés », respectivement la « mise en danger de la sécurité d'autrui », PERSONNE1.) conteste le relevé des infractions versé par l'employeur en faisant valoir que ledit document ne comporte ni numéro de carte conducteur, ni plaque d'immatriculation du camion.

Il conteste par ailleurs toute infraction en matière de roulage.

Le requérant estime ensuite que dans la mesure où, aux termes de la lettre de motivation, le relevé d'infractions n'a été joint qu'« à titre informatif », les comportements reprochés ne sauraient constituer des fautes.

Il considère finalement que les faits reprochés ne sont pas suffisamment graves pour justifier son licenciement, le salarié se trouvant aux services de l'employeur depuis trois ans sans jamais avoir fait l'objet ni d'un procès-verbal, ni d'un avertissement.

Dans ces circonstances, il considère que les motifs invoqués ne constituent qu'un prétexte pour se débarrasser de lui en raison de son insistance à se voir payer ses arriérés de salaire.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.124-11 (3) du Code du 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.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère entre la faute légère, exclusive de rupture du contrat 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 (Cour d'appel, 30 juin 994, n°14582 du rôle).

Le tribunal considère que la seule survenance de l'accident du 8 mars 2023, dont l'employeur n'a par ailleurs pas établi les circonstances exactes, ne permet pas de justifier le licenciement du salarié.

La société défenderesse fait encore valoir que cet accident n'est que la conséquence des infractions du même jour telles qu'elles ressortent du relevé des infractions.

Ledit relevé (pièce n°3 de Maître Pierre REUTER) indique en effet que le jour de l'accident, le salarié aurait commis un certain nombre d'infractions notamment en matière de temps de service journalier, de conduite continue, de conduite journalière, de temps de repos journalier, etc.

Or, même à admettre l'existence desdites infractions, il n'est pas établi que celles-ci se trouvent à l'origine de l'accident.

Ce dernier a en effet eu lieu le 8 mars 2023 dès 8.40 heures alors que d'après les documents recueillis par le consultant et annexés à son rapport, le salarié n'a entamé sa journée de travail qu'à 6.09 heures du matin.

L'employeur n'ayant pas expliqué comment le salarié a pu cumuler les infractions du relevé alors qu'il venait d'entamer sa journée de travail, il y a lieu d'admettre que celles-ci ne sont que la conséquence du retard causé par l'accident.

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

En ce qui concerne les « *manquements graves et répétés* » dont le salarié se serait rendu coupable tout au long de la relation de travail, l'employeur se réfère à ce même relevé d'infractions.

Il explique que ledit document est extrait du tachygraphe par le logiciel correspondant et qu'il n'est pas susceptible d'être trafiqué.

La société défenderesse considère finalement que par son comportement fautif et répétitif, le salarié aurait constitué un danger pour autrui de sorte qu'elle n'avait pas d'autre choix que de procéder à son licenciement.

Le tribunal estime tout d'abord que, contrairement à l'avis du salarié, le fait pour l'employeur d'avoir joint le relevé d'infractions qu' « à titre informatif » n'est pas de nature à l'empêcher de faire état des infractions y spécifiées.

S'il est ensuite vrai que ledit document ne comporte aucune référence ni à la plaque d'immatriculation du camion, ni au numéro de carte du conducteur impliqué, le relevé indique toutefois les nom, prénom et adresse du requérant.

Il résulte par ailleurs d'une comparaison des données y figurant (date de début et date de fin des trajets) que celles-ci correspondent bien à celles retenues par le consultant dans le cadre de son rapport.

C'est dès lors à tort qu'PERSONNE1.) fait valoir que ledit document ne le concerne pas.

Le salarié n'ayant par ailleurs ni fait état, ni prouvé l'altération des données y reproduites, le tribunal admet dès lors comme établi que depuis son embauche au sein de l'entreprise, le requérant n'a pas toujours respecté la réglementation en matière de durée de conduite.

Il y a toutefois lieu de 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.

Il y a encore lieu de rappeler les dispositions de l'article L.121-9 du Code du travail aux termes duquel :

« L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par les actes volontaires ou d'une négligence grave lui ayant causé un préjudice ».

Or, il ne résulte pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que l'employeur ait donné des instructions quant au respect des règles relatives en matière de durée de conduite.

Force est par ailleurs de constater que malgré les dépassements listés dans le relevé, aucun avertissement ne figure au dossier.

L'employeur n'a par ailleurs ni établi, ni même fait état de l'existence de rappels à l'ordre oraux visant à recadrer le salarié.

La société défenderesse ayant dès lors toléré le comportement de son salarié tout au long de la relation de travail, il y a lieu d'admettre qu'elle considérait les

dépassements comme risque inhérent à l'activité de l'entreprise de sorte qu'elle ne saurait plus, après coup, en faire état afin de justifier le licenciement.

Le congédiement du 17 mars 2023 n'étant dès lors pas basé sur des motifs réels et sérieux, il y a lieu de le déclarer abusif.

➤ La réparation découlant du licenciement abusif :

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié peut prétendre à la réparation des préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

En ce qui concerne le préjudice matériel, PERSONNE1.) réclame à titre principal le paiement d'un montant de 31.447,71 € correspondant à la différence - pendant la période du 1^{er} juin 2023 au 31 décembre 2024 (soit pendant 19 mois) - entre les rémunérations que l'employeur aurait dû lui payer en l'absence de licenciement sur base de son dernier salaire complet retenu par le consultant (soit celui de mars 2023 : 4.216,99 €) d'une part, et les indemnités pécuniaires de maladie qu'il admet avoir perçus de la part de la CNS, d'autre part.

A titre subsidiaire, il réclame - sur base de cette même période de référence et en tenant compte des mêmes indemnités pécuniaires - le paiement d'un montant de 23.743,02 € calculé sur base du dernier salaire effectivement payé par l'employeur (soit celui de mai 2023 : 3.449,77 €) dûment augmenté de la moyenne des heures et majorations impayées telles que retenues par le consultant (soit le montant ci avant retenu de 12.659 € : 35 mois = 361,71 €).

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) explique que malgré ses recherches, il n'a pas retrouvé de nouvel emploi à ce jour alors qu'il se trouve toujours en incapacité de travail depuis avril 2023 et qu'il a dû subir deux opérations en date des 26 mai 2023 (soit en cours de préavis) et 2 mai 2024.

Il admet par ailleurs qu'à partir d'un certain moment, il a cessé toute recherche d'emploi alors qu'il était malade.

Il précise finalement que depuis le 26 juillet 2024, il ne touche plus d'indemnité pécuniaire de maladie et que malgré son inscription comme demandeur d'emploi, il ne touche pas de chômage en raison de l'action judiciaire engagée à l'encontre de son employeur et des irrégularités affectant son certificat U1.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande, le salarié n'ayant effectué que des recherches d'emploi limitées et celles-ci s'étant arrêtés dès le mois d'août 2023.

Elle fait par ailleurs valoir que le salarié est malade depuis son préavis et que cette circonstance ne lui est pas imputable.

Il y a lieu de rappeler qu'il est de principe que si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement peut donner lieu à réparation. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que depuis le 16 août 2023, le salarié n'a plus effectué la moindre recherche d'emploi.

Il résulte par ailleurs de ses propres explications à l'audience qu'il se trouvait en incapacité de travail tout au long de la période de référence et que c'est en raison de ladite incapacité qu'il n'a pas pu retrouver de nouvel emploi.

Dans ces circonstances, le requérant n'a pas prouvé que le préjudice matériel allégué se trouve en lien causal avec son licenciement abusif de sorte qu'il y a lieu de le débouter de sa demande.

PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'un montant de 5.000 € en guise de réparation de son préjudice moral.

Il est admis que les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracasseries causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Au vu des circonstances du licenciement, de l'âge du requérant (né en 1967) mais également de sa faible ancienneté au sein de l'entreprise, le tribunal considère que son préjudice moral est à indemniser moyennant un montant fixé *ex aequo et bono* à 2.000 €.

Le licenciement du salarié ayant été déclaré abusif, sa demande subsidiaire relative à l'irrégularité formelle devient sans objet de sorte qu'il y a lieu de passer outre.

Quant au congé non pris :

Aux termes de ses dernières conclusions à l'audience, le requérant réclame la somme de 1.722,39 € à titre d'indemnité pour le congé non pris, soit :

- 504,25 € à titre de différence - pour les 123,29 heures de congé indemnisés suivant fiche de salaire de mai 2023 - entre le taux horaire de 17,39 € appliqué par l'employeur et le taux horaire de 21,48 € calculé conformément aux dispositions de l'article L.233-14 sur base des trois derniers mois de salaire recalculés par le consultant (soit $21,48 - 17,39 = 4,09 \times 123,29$) ;
- 343,68 € à titre d'indemnité pour le 6 avril 2023 et le 7 avril 2023, décomptés à tort comme congés alors que le salarié était malade (soit $2 \text{ jours} \times 8 \text{ heures} \times 21,48 \text{ €}$) ;
- 15,25 € à titre d'indemnité pour les 0,71 heures de congé omises selon le rapport PERSONNE2.) ($0,71 \text{ heures} \times 21,48 \text{ €}$) ;
- 859,20 € à titre d'indemnité pour les 40 heures omises suivant erreur d'écriture admise en avril 2021 ($40 \text{ heures} \times 21,48 \text{ €}$).

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'est rapporté à prudence de justice, ce qui constitue une contestation de sa part.

Aux termes de l'article L.233-14 invoqué par le requérant, le salarié peut prétendre « *pour chaque jour de congé (...) à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé* ».

Il résulte de ladite disposition que le salaire moyen invoqué par PERSONNE1.) n'est dû que pour le congé effectivement pris et non pour le solde de congé non pris subsistant en fin de contrat.

Il n'y a par ailleurs aucune raison logique de procéder à l'indemnisation d'un congé cumulé tout au long de la relation de travail en appliquant un salaire calculé conformément à l'article L.233-14, le consultant lui-même ayant d'ailleurs appliqué le taux horaire de 17,3982 € au solde de congé non pris résultant de ses calculs (p.22 du rapport).

C'est dès lors à tort que le salarié se prévaut d'un taux horaire de 21,48 €, le premier volet de sa demande étant dès lors à rejeter.

En ce qui concerne les congés non indemnisés par l'employeur (c'est-à-dire ceux dépassant 123,29 heures), il résulte du rapport de consultation que le salarié peut prétendre à 0,71 heures de congé supplémentaires.

Il résulte encore dudit rapport que pour arriver à ce solde, l'expert a déduit 40 heures de congé que le salarié aurait pris pendant la période 3 au 7 avril 2023.

Or, le salarié conteste les congés des 6 et 7 avril 2023 alors qu'il prétend avoir été malade à partir du 6 avril 2023.

Lors de la première audience, l'employeur avait contesté cette déclaration en reprochant au salarié de ne pas avoir versé de certificat de nature à justifier de la nature exacte de son absence (congé ou incapacité).

S'il est vrai qu'aucun certificat n'a été versé en cause, il résulte toutefois d'un courrier électronique de la CNS du 6 septembre 2024 (pièce n°67 de Maître Mylène PILLET-CARBIENER) « *dass der CNS eine gültige und ordnungsgemäss ausgestellte Krankmeldung vom 06.04.2023 bis zum 10.04.23 vorliegt* ».

Le requérant ayant dès lors été malade pendant la fin de ses congés en avril 2023, c'est à tort qu'il s'est vu déduire deux jours de congé en date des 6 et 7 avril 2023.

Il y a partant lieu de rajouter ces deux jours de congé (seize heures) au solde de congé non pris.

Il résulte finalement d'un courrier électronique du 5 août 2024 (pièce n°60 de Maître Mylène PILLET-CARBIENER) que l'expert a modifié ses conclusions quant au solde de 0,71 heures de congé en retenant, sur base d'un e-mail de l'employeur du 15 avril 2021, que le salarié pouvait prétendre à un congé supplémentaire de 40 heures étant donné qu'il avait été erronément mis en congé en septembre 2020 (trois jours) et en décembre 2020 (deux jours).

Il y a dès lors lieu de rajouter encore cinq jours (quarante heures) au solde de congé non pris.

PERSONNE1.) peut partant prétendre à une indemnité de congé non pris de [(0,71 + 16 + 40 = 56,71 heures) x 17,3982 =] 986,65 €

Le requérant n'ayant pas justifié du cours des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur les montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant à la majoration du taux d'intérêt :

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande afférente.

Quant à la rectification des documents sociaux :

Le salarié réclame la rectification, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire périodiques et non-périodiques, de l'ensemble de ses certificats de rémunération ainsi que son certificat de travail U1.

La société défenderesse s'oppose à la demande, tous les documents ayant été communiqués. A titre subsidiaire, elle s'oppose à l'astreinte réclamée.

Les rémunérations payées par l'employeur pendant la période de juillet 2020 à mai 2023 étant erronées et l'attestation U1 établie par l'employeur faisant par ailleurs état d'un licenciement pour faute grave alors que le salarié a été licencié avec préavis, il y a lieu d'ordonner la rectification des prédits documents.

L'employeur ne s'étant pas spontanément engagé à remettre lesdits documents, il y a lieu - afin de garantir l'exécution de cette condamnation - de l'assortir d'une astreinte conformément à l'article 2059 du Code civil.

Quant aux frais et honoraires d'avocat :

Le salarié réclame un montant de 15.000 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base de la responsabilité contractuelle, sinon délictuelle.

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

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Le tribunal considère toutefois que dans la mesure où la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire dans le cadre de la présente procédure, le choix d'PERSONNE1.) de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable à l'employeur alors qu'il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les éventuelles conséquences.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à cette demande.

Quant à l'indemnité de procédure :

PERSONNE1.) réclame finalement le paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Le requérant ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 1.500 € 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 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 lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne les montants alloués au requérant au titre de ses arriérés de salaire, de ses frais de route et de ses congés non pris.

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°12/24 du 2 janvier 2024 ;

donne acte à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes ;

déclare ces modifications recevables ;

dit la demande d'PERSONNE1.) relative aux arriérés de salaire et aux frais de route fondée pour le montant de (12.659,74 + 7.499,33 =) 20.159,07 € ;

dit sa demande relative au congé non pris fondée à concurrence du montant de 986,65 € ;

déclare le licenciement du 17 mars 2023 abusif ;

dit la demande d'PERSONNE1.) relative aux dommages et intérêts pour préjudice moral fondée à concurrence du montant de 2.000 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (20.159,07 + 986,65 + 2.000 =) 23.145,72 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 29 juin 2023, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

dit la demande d'PERSONNE1.) en rectification des documents sociaux fondée ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à remettre à PERSONNE1.) ses fiches de salaire rectifiées de juillet 2020 à mai 2023, ses certificats de rémunération rectifiés des années 2020 à 2023 ainsi que son certificat U1 rectifié, le tout sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document, limitée à un montant de 500 € par document ;

dit la demande d'PERSONNE1.) relative à l'indemnisation supplémentaire découlant de la non-communication / communication tardive des documents ainsi que celle relative au préjudice matériel découlant de son licenciement abusif non fondées ;

en déboute ;

dit sa demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat non fondée ;

en déboute ;

dit sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 1.500 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € ;

ordonne l'exécution provisoire du jugement, nonobstant appel et sans caution, en ce qui concerne le montant de (20.159,07 + 986,65 =) 21.145,72

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance, en ce compris le montant de 1.653 € correspondant aux frais de consultation PERSONNE2.).

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

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

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

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