

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU  
24 OCTOBRE 2011

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Michèle HORNICK	juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg
Giuseppe FATONE	assesseur-employeur
Edmond BECKER	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

*entre*

K.), demeurant à F-(...),

**partie demanderesse principale,**  
**partie défenderesse sur reconvention,**

comparant par Maître Fatiha DAHOV, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

*et*

la société anonyme COBELFRET LORANG CAR CARRIERS s.a., devenue la société anonyme COBELFRET LUXEMBOURG CAR CARRIERS s.a., devenue CLdN Road s.a., établie et ayant son siège social à L-2519 Luxembourg, 3-7, rue Schiller, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 82.290,

**partie défenderesse principale,**  
**partie demanderesse par reconvention,**

comparant par Maître Céline OLLIER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Louis BERNIS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

## *F a i t s :*

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 05 mars 2010.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 12 avril 2010. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience du 10 octobre 2011. Lors de cette audience Maître Fatiha DAHOV donna lecture de la requête ci-après annexée et fut entendue en ses explications. Maître Céline OLLIER répliqua et exposa les moyens de sa partie.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

## *J u g e m e n t   q u i   s u i t :*

Par requête déposée au greffe le 5 mars 2010, **K.)** a fait convoquer devant ce tribunal du travail son ancien employeur, la société anonyme COBELFRET LORANG CAR CARRIERS, devenue COBELFRET LUXEMBOURG CAR CARRIERS s.a., devenue CLdN ROAD s.a. pour la voir condamner à lui payer

- des arriérés et suppléments de salaires
- une indemnité compensatoire pour congés non pris
- un dommage matériel de 5.995,95.-euros
- et un dommage moral de 5.000.-euros.

La demande tend enfin au paiement d'une indemnité de procédure de 800.-euros.

A l'appui de sa demande, **K.)** fait valoir qu'il était au service de la défenderesse depuis le 16 juillet 2007 en qualité de chauffeur de poids-lourds.

Il a été licencié le 10 décembre 2008 moyennant le préavis légal expirant le 14 février 2009.

Les motifs du licenciement, de nature économique, lui communiqués suite à sa demande, sont contestés, tant quant à leur précision, que quant à leur caractère réel et sérieux.

Le requérant critique en particulier le fait, pour la société défenderesse de n'avoir pas retenu les propositions faites par les chauffeurs afin de réduire les kilomètres à vide, à savoir notamment celle de ne plus rentrer tous les weekends, ou de laisser le camion au lieu de chargement/déchargement et de rentrer à domicile à leurs frais.

Suivant son décompte actualisé, il réclame le montant total de 18.392,81.-euros, soit le montant de 2.198,67.-euros à titre d'arriérés de salaires pour heures de nuit, 4.234,32.-euros à

titre d'heures supplémentaires, 299,02.-euros à titre de frais de téléphone indûment retenus sur son salaire et 704,85.-euros à titre d'indemnité compensatoire de congés non pris.

La société défenderesse soutient que le licenciement repose sur des causes économiques, à savoir la baisse d'activité essentiellement dans la zone nord-est de la France. Elle expose qu'elle avait organisé les transports suivant les zones géographiques de chargement/déchargement à partir des zones portuaires au nord de la France ou Belgique/Pays-Bas, vers les différents lieux de chargement/déchargement. Les chauffeurs étaient affectés en fonction de leur domicile correspondant aux zones géographiques. Suite à la perte d'un contrat important, fin octobre 2008, dont le lieu de chargement se situait à Champigneulle dans le nord-est de la France, et des importantes variations saisonnières pour le client subsistant dans cette zone d'activité, à Hambach, le système « en boucle », permettant aux chauffeurs de rentrer le weekend avec leur camion à vide, causait, dans le contexte d'une baisse d'activité significative, des coûts trop importants.

Ainsi, le lieu de chargement le plus proche, à Vielsalm, entraînait, pour le chauffeur **K.)** habitant à (...), un détour de 314 km chaque weekend pour les transports à destination de Zeebrugge.

La société défenderesse explique qu'une prise de service dans les zones portuaires, soit à quelque 300 ou 400 km du domicile du chauffeur, telle que proposée par certains, n'était pas non plus envisageable du fait des indemnités kilométriques garanties par la convention collective de travail applicable.

En raison des perspectives difficiles pour 2009 et de la situation économique de la clientèle, dont le domaine d'activité essentiel était le secteur de l'acier, elle a choisi de supprimer six postes de chauffeurs. Le choix des personnes licenciées se portait sur celles qui avaient déjà eu un avertissement, situation dans laquelle se trouvait **K.)**. Elle explique avoir fait une exception pour le dénommé **L.)**, en raison de sa situation personnelle grave.

Pour autant que de besoin, elle offre de prouver ces faits par l'audition de témoins.

Elle donne encore à considérer qu'au courant de l'année 2011, vu l'évolution négative du secteur d'activités, elle a été contrainte de licencier une trentaine de salariés du même département dans le cadre d'un plan social.

La société CLdN ROAD demande, à titre reconventionnel, à voir condamner le requérant au paiement de 12 heures de congé prises en trop, ainsi que le paiement du montant de 299,02.-euros à titre de frais de téléphone personnels.

Elle demande à son tour l'octroi d'une indemnité de procédure de 1.000.-euros.

### **Faits**

**K.)** a été engagé avec effet au 16 juillet 2007 par la société défenderesse en qualité de chauffeur poids lourds.

Il a été licencié par lettre recommandée du 10 décembre 2008 moyennant le préavis légal de deux mois, expirant le 14 février 2009.

Il a été dispensé de travailler à partir du 15 janvier 2009.

**K.)** a contesté le licenciement et en a réclamé les motifs par lettre recommandée du 18 décembre 2008.

Ces motifs lui sont fournis par lettre recommandée du 19 janvier 2009, insérée dans la requête introductive d'instance.

### **Motifs de la décision**

#### ***Le caractère régulier ou abusif du licenciement***

##### **- la précision des motifs**

En cas de licenciement avec préavis, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités de l'entreprise (article L.124-5 du Code du travail).

Si cet article permet le licenciement avec préavis du salarié pour des motifs réels et sérieux fondés entre autres sur «les nécessités du fonctionnement de l'entreprise», cette disposition prévoit impérativement l'énonciation précise des motifs si le salarié en fait la demande.

Pareille disposition, qui constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement pour cause économique doit entre autres permettre au salarié, étranger aux faits qui motivent la décision et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué (C.S.J., 22 avril 2010, 3<sup>e</sup>, rôle no 34950).

En l'espèce, et contrairement au moyen du requérant, il y a lieu de noter que la lettre de motivation énonce, chiffres et tableaux comparatifs à l'appui, la baisse globale des activités de chargement et de déchargement dans la région sur une période d'un an et demi, et la nécessité de réduire les coûts. Elle explique que du fait de la perte de clients dans le secteur géographique où habite le requérant, les kilomètres à vide représentent un surcoût de plus en plus important, alors qu'elle est contrainte de baisser les prix pour garder les clients.

Elle explique encore que l'abandon du système, permettant aux chauffeurs de rentrer au moyen de leur camion, ne serait pas non plus une solution au vu des importantes indemnités kilométriques rédues dans ce cas. Elle indique encore les raisons du choix des six chauffeurs licenciés.

Cette motivation répond à la précision requise par la loi en ce qu'elle permet tant au requérant qu'au tribunal de cerner les raisons du licenciement pour cause économique.

##### **- le caractère réel et sérieux des motifs**

L'absence de tout chargement de conteneurs dans la zone géographique du nord-est de la France, depuis l'automne 2008 résulte des pièces et tableaux relatifs aux difficultés économiques, qui n'ont pas fait l'objet d'observations particulières.

Le requérant critique surtout le fait que des alternatives au licenciement, proposées à l'employeur n'auraient pas été prises en compte, telle notamment celle que les chauffeurs ne rentrent pas tous les weekends, ou qu'ils rentrent par leurs propres moyens.

Or, dans la mesure où l'employeur établit que la situation économique de son entreprise rendait nécessaire le recours à des mesures de réorganisation, il est admis que le chef d'entreprise, qui est seul responsable des risques assumés et qui bénéficie du pouvoir de prendre les mesures que paraît commander la situation donnée de l'entreprise, n'a pas à justifier son choix de licencier.

Par ailleurs, l'employeur a en l'espèce, expliqué pour quelles raisons la proposition de rentrer « à leurs frais » n'était pas possible sans engendrer de nouveaux frais importants pour l'employeur, qui devait respecter la convention collective applicable.

Il s'ensuit que l'offre de preuve par témoins, destinée à rapporter la preuve que « Monsieur W.) qui avait de prime abord refusé tout entretien avec les chauffeurs s'est contenté de répondre aux chauffeurs « ce n'est pas ce que nous avons prévu pour vous », alors que la seule option envisageable était le licenciement », n'est pas pertinente pour la solution du litige.

Sans qu'il y ait lieu de procéder à l'audition de témoins proposée par la société défenderesse, la réalité et le sérieux du motif économique résulte des éléments du dossier.

Pour le surplus, il est admis que le chef d'entreprise est également admis à faire le choix des personnes touchées par ces mesures sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit ( C.S.J., 23 octobre 1997, rôle no 19418).

A défaut de cette preuve, le licenciement d'**K.)** est régulier.

Sa demande en paiement de dommages et intérêts de ce chef n'est dès lors pas fondée.

#### ***La demande de paiement d'heures supplémentaires et d'heures de nuit***

**K.)** réclame le paiement d'arriérés de salaires à titre d'heures de nuit et d'heures supplémentaires.

La société défenderesse s'oppose, d'un côté, au principe de cette demande au motif que ces suppléments étaient couverts par un forfait réglé mensuellement par l'employeur.

Elle s'oppose d'un autre côté au quantum de cette demande en soutenant que les heures réclamées n'étaient pas prestées à sa demande, et que suivant ces calculs, le requérant réclamait une majoration de 40 %, alors qu'à l'époque, la majoration pour heures supplémentaires d'un ouvrier n'était que de 25%.

En vertu du contrat de travail entre parties, **K.)** bénéficie, outre son salaire mensuel de 2.016,58.-euros d'un forfait brut de 470,89.-euros à titre d'heures supplémentaires éventuellement prestées et de 51,03.-euros à titre d'éventuelles heures de nuit.

Il est de principe que des clauses individuelles ne peuvent pas déroger dans un sens moins favorable au salarié par rapport aux dispositions de la convention collective applicable.

Or, il résulte du décompte présenté par **K.)** que celui-ci ne réclame que les montants à titre d'heures supplémentaires et d'heures de nuit excédant les forfaits mensuels.

Enfin, il est vrai qu'en général le salarié, pour obtenir le paiement d'heures supplémentaires doit établir non seulement la réalité de ces heures mais encore la circonstance que ces heures sont prestées à la demande de l'employeur.

Toutefois, pour ce qui est du secteur des transports, en raison du fait que les temps de travail sont largement tributaires des aléas de la circulation, il y a lieu de présumer l'accord de l'employeur à voir prester des heures supplémentaires.

Il y a partant lieu d'admettre **K.)** à son offre de preuve et de charger le consultant d'établir sur base des dispositions de la convention collective applicable, des feuilles de route et toutes autres pièces qui lui seront soumises par les deux parties, le nombre d'heures supplémentaires et de nuit prestées par **K.)** pour la période du 16 juillet 2007 au 31 décembre 2008, de calculer les majorations de salaire payables de ces chefs à **K.)**, et de dresser le décompte entre parties en tenant compte des paiements effectués par l'employeur.

Il y a lieu de relever que pour ce qui est des critiques plus précises à l'égard de certaines heures prestées, le tribunal considère que l'expert pourra en tenir compte, non seulement dans le cadre de sa mission de conciliation, mais encore en fournissant tous renseignements utiles au tribunal après avoir recueilli les observations des parties.

#### ***Les demandes respectives relativement aux frais de téléphone***

Le requérant demande le remboursement de 299,02.-euros indûment retenus sur ses salaires.

En vertu de l'article 5 de la loi du 11 novembre 1970, il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les rémunérations que du chef d'amendes encourues, du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié, du chef de fournitures au salarié d'outils ou d'instruments, de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement ou du chef d'avances faites en argent.

En l'espèce, la retenue de sommes à titre de frais de téléphone sur les différentes fiches de salaire n'est pas justifiée sur base de la prédite disposition. Il s'ensuit que la demande en remboursement de ce chef est justifiée pour le montant réclamé de 299,02.-euros.

D'un autre côté, pour ce qui est de la demande reconventionnelle de l'employeur tendant à se voir rembourser 299,02.-euros du chef de frais de communications téléphoniques personnelles, il ne résulte pas des éléments du dossier si le salarié pouvait utiliser le téléphone portable mis à sa disposition par l'employeur, également à des fins privées, les parties étant en désaccord sur cette question.

Pour le surplus, la société CLdN ROAD verse, pour documenter sa demande de ce chef, un relevé téléphonique pour la période du 8 août au 7 septembre 2007, desquels résulte que le requérant a appelé à plusieurs reprises son domicile.

Or, non seulement, il n'est pas établi que ses appels étaient effectués à des fins purement privées, mais encore, cette seule pièce ne saurait suffire pour justifier une demande reconventionnelle en paiement de communications téléphoniques portant sur les années 2007 et 2008.

Il s'ensuit que la demande reconventionnelle n'est pas fondée.

### ***Les demandes respectives du chef d'indemnité pour congés non pris***

**K.)** demande, sur base d'un décompte détaillé, le paiement d'un équivalent de 19,52 heures de congé de 2007, 3 jours de congé indûment décomptés sur 2008, parce qu'il y avait travaillé, et 12,96 heures de congé de 2009.

La société défenderesse conteste la demande de congé de 2007 au motif que le congé de 2007, à défaut d'avoir été reporté endéans les délais serait en tout état de cause perdu.

Pour ce qui est de la demande relative à l'année 2008, elle admet qu'initialement, trois jours de congé avaient été erronément décomptés au requérant, mais donne à considérer qu'elle a redressé cette erreur par l'établissement d'une nouvelle fiche de salaire.

Conformément au contrat de travail entre parties, **K.)** a droit à 25 jours de congé payé par an.

En vertu de l'article L.233-7 du Code du travail, le congé de la première année est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entiers. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.

**K.)** ayant commencé à travailler le 16 juillet 2007, il n'a en vertu de l'article L.233-7 du Code du travail, pas droit au congé pour le mois de juillet 2007.

Pour les quatre mois subséquents de l'année, il a droit à  $5 \times 25/12 = 10,42$  jours de congé, soit en vertu des règles de l'article L.233-7 à 10 jours de congé.

En déduisant les 9 jours de congé qu'**K.)** admet avoir pris, il lui reste un jour de congé pour 2007, reporté par l'employeur en vertu des fiches de salaires de l'année 2008.

**K.)** n'a dès lors pas droit à du congé supplémentaire pour 2008.

Pour l'année 2008, **K.)** se base sur une fiche de salaire de janvier 2008, sur laquelle figurent trois jours de congé pris, alors qu'il aurait travaillé pendant ces jours.

Or, sur la fiche de salaire rectifiée du même mois, de même que sur la fiche subséquente, ne figurent plus les 24 heures litigieuses.

Il n'apparaît dès lors pas que l'employeur ait effectivement décompté ces 24 heures de congé. La demande de ce chef n'est dès lors pas non plus fondée.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 14 février 2009, il y a lieu de se référer à l'article L.233-12 du Code du travail qui ne donne droit au congé annuel que pour les mois de travail dépassant quinze jours de calendrier.

**K.)** a dès lors droit à  $25/12 = 2$  jours de congé.

Compte tenu d'un report de congé négatif de 12 heures, et du paiement d'une indemnité équivalente à 12 heures de congé, la société défenderesse estime s'être acquittée de sa dette de ce chef.

Or, la loi ne prévoit pas de report négatif de congé.

La demande d'**K.)** est dès lors justifiée pour le montant de  $2 \times 8 - 12 = 4$  heures de congé.

Compte tenu du salaire horaire de 12,4797.-euros résultant de la fiche de salaire, sa demande du chef d'indemnité pour congés non pris est justifiée pour le montant de  $4 \times 12,4797 = 49,92$ .-euros.

La loi ne prévoyant pas de report négatif de congé ni de droit pour l'employeur à se voir rembourser des heures de congé pris en trop, la demande reconventionnelle de ce chef n'est pas fondée.

Il y a lieu de réserver le surplus, notamment les demandes d'indemnité de procédure et les frais.

<b>PARCES MOTIFS :</b>
------------------------

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

**reçoit** les demandes principale et reconventionnelle,

**dit** la demande reconventionnelle non fondée,

**dit** que le licenciement avec préavis du 10 décembre 2008 est régulier,

**dit** la demande de ce chef non fondée,

**dit** la demande du chef de retenues indues sur salaire fondée pour le montant de 299,02.- euros,



**dit** la demande du chef d'indemnité pour congé non pris fondée pour le montant de 49,92.-euros,

partant, **condamne** la société anonyme CLdN ROAD à payer à **K.)** le montant de (299,02 + 49,92=) 348,94.-euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

**dit** qu'il y lieu à une majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la signification du jugement,

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause,

**nomme** expert Monsieur Jacques SASSEL, demeurant à L-4345 ESCH-SUR-ALZETTE, 4, rue Théodore Wacquant,

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

1. de déterminer sur base des dispositions de la convention collective et des feuilles de route ou autres pièces, le nombre d'heures supplémentaires et d'heures pestées la nuit, par **K.)** entre le 16 juillet 2007 et le 31 décembre 2008,

2. de dresser le décompte entre parties en tenant compte des paiements effectués mensuellement par l'employeur et de déterminer, le cas échéant, l'arriéré de salaire revenant à **K.)**.

**ordonne** à **K.)** de consigner la somme de 750.-euros pour le 8 novembre 2011 au plus tard et à titre de provision à valoir sur la rémunération de l'expert à la caisse des consignations ou à un établissement de crédit convenu entre parties et d'en justifier au greffe du tribunal du travail sous peine de poursuite de l'instance selon les dispositions de l'article 468 du Nouveau Code de procédure civile,

**dit** que l'expert pourra dans l'accomplissement de sa mission s'entourer de tous renseignements utiles et notamment recueillir l'avis de tierces personnes,

**charge** la Présidente du tribunal du travail du contrôle de cette mesure d'instruction,

**dit** que l'expert devra en toute circonstance informer ce magistrat de l'état de ses opérations et des difficultés qu'il pourra rencontrer,

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

**dit** que l'expert devra déposer son rapport au greffe du tribunal du travail le 6 janvier 2012 au plus tard,

**refixe** l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du **lundi, 30 janvier 2012** à 15 heures, salle JP.0.02,

**réserve** le surplus et les frais,

**ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant toute voie de recours.

Ainsi fait et jugé par Michèle HORNICK, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Michèle WANTZ, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Michèle HORNICK

Michèle WANTZ