

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1879 / 2024
L-TRAV-361/23**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 JUIN 2024

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

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Olivier GALLE	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Céline HENRY-CITTON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

et

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

partie défenderesse, comparant par Maître Catia OLIVEIRA, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Filipe VALENTE, avocat à la Cour, les demeurant à Esch-sur-Alzette.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 9 juin 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 17 juillet 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 6 mai 2024. Lors de cette audience Maître Céline HENRY-CITTON exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Catia OLIVEIRA répliqua pour la société défenderesse.

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

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 9 juin 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir :

- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer la somme de 6.601,35 euros, qui se décompose comme suit, le tout avec les intérêts légaux, à partir du 2 mai 2023, date d'une mise en demeure, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde :
 - o Arriérés de salaire relatifs à la période du 24 juillet 2020 au 29 juin 2022 :
 - 2020 : 1.409,08 euros,
 - 2021 : 2.688,26 euros,
 - 2022 : 270,37 euros,
 - o Solde de congés légaux non pris et jours fériés, pour un total de 142,68 heures : 2.233,68 euros,
- dire que la société SOCIETE1.) s.à r.l. devra lui délivrer, sous peine d'une astreinte de 20 euros par jour de retard et par document, à partir du 8^{ème} jour qui suit la notification du jugement à intervenir :
 - o les fiches de salaire rectifiées pour la période s'étendant du 24 juillet 2020 au 29 juin 2022, ainsi que
 - o « *les documents de fin de contrat rectifiés en conséquence (certificat de travail, carte d'impôt...)* ».

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la signification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société

SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 6 mai 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet des demandes de PERSONNE1.), tout en se rapportant à prudence de justice quant à la demande en paiement du solde de congés légaux non pris.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *chauffeur de camion* » par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 24 juillet 2020, avec effet au 27 juillet 2020.

Il a fait l'objet d'un reclassement externe suivant décision de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail du 29 juin 2022, avec effet au jour de la notification de ladite décision et, préalablement, il avait été en maladie à partir du mois de février 2022.

Il est titulaire des permis de conduire « C » et « C1 » depuis le 29 janvier 2007.

Motifs de la décision

Quant aux demandes en paiement

- *Demande en paiement d'arriérés de salaire par application du barème « permis de conduire C » de la convention collective*

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant de (1.409,08 + 2.688,26 + 270,37 =) 4.367,71 euros à titre d'arriérés de salaire par application de la catégorie « *permis de conduire C* » (au lieu de « C1 ») du « *barème des salaires pour personnel mobile* » de la convention collective de travail applicable, et ce pour la période du 24 juillet 2020 au 29 juin 2022. À cet effet, PERSONNE1.) expose que l'employeur n'aurait pas respecté le barème des salaires prévu par la convention collective pour les transports professionnels de marchandises par route. En conséquence, il existerait une disparité entre le salaire perçu par lui, en tant que titulaire du permis de conduire de catégorie C, et ce qu'il aurait dû réellement percevoir en se basant sur les salaires bruts minimums stipulés par ladite convention collective.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. fait valoir que PERSONNE1.) aurait été engagé en tant que titulaire du permis « C1 ». Ce permis autorise la conduite de poids lourds, mais sans la possibilité de transporter des chargements au-dessus de 7,5 tonnes. L'entreprise SOCIETE1.) s.à r.l., qui proposerait des terrassements, n'aurait pas de gros chargements ni de gros véhicules nécessitant l'engagement d'un chauffeur titulaire du permis « C ». Par conséquent, il n'y aurait pas eu de camion de catégorie

« C » qui aurait pu être conduit le requérant. Il serait important de noter que PERSONNE1.) aurait négocié son salaire lors de son embauche, et qu'aucune contestation n'a été soulevée pendant la durée de son contrat de travail ; la société SOCIETE1.) s.à r.l. aurait même accepté de payer un salaire supérieur à ce que prévoient les conventions collectives. En conclusion, la demande de reconnaissance de PERSONNE1.) en tant que chauffeur de catégorie « C » ne serait pas fondée.

Aux termes de l'article L.221-1 du code du travail, le salaire « *est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent* ».

Il est constant aux débats que le « *barème des salaires pour personnel mobile* » de la convention collective de travail relative aux transports professionnels de marchandise par route s'applique au cas d'espèce, le point litigieux étant celui de savoir s'il y avait lieu d'appliquer la « *catégorie II permis de conduire C1* », comme l'a fait la société SOCIETE1.) s.à r.l., ou la « *catégorie III permis de conduire C* », avec des taux horaires plus élevés, tel que réclamé par PERSONNE1.), qui présente des calculs détaillés, non autrement contestés, par référence à ladite catégorie.

En l'espèce, le contrat de travail signé entre parties prévoit simplement que PERSONNE1.) est engagé en qualité de « *chauffeur de camion* », sans autre précision.

L'article 1315 du code civil, alinéa 1^{er}, dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver* ». Par ailleurs, en application de l'article 58 du nouveau code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, PERSONNE1.) établit, à titre nécessaire, mais suffisant, qu'il est titulaire des permis de conduire « C » et « C1 » depuis le 29 janvier 2007 — soit qu'il l'était au moment de son engagement par la société SOCIETE1.) s.à r.l moyennant contrat de travail du 24 juillet 2020. S'agissant d'un document contractuel soumis au salarié par l'employeur et ce dernier étant présumé s'assurer des permis de conduire du salarié qu'il embauche en tant que « *chauffeur de camion* », la qualification de titulaire de permis « C » doit dès lors, *a priori*, être considérée comme faisant partie du champ contractuel des parties.

L'article 1315 du code civil, second alinéa, dispose que « *réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation* ».

En l'espèce, il appartient dès lors à la société SOCIETE1.) s.à r.l. de prouver un fait qui la libérerait de son obligation de payer PERSONNE1.) suivant barème de catégorie « C ». Tel n'est pas le cas en l'espèce, la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne versant aucun élément de preuve à l'appui de ses affirmations suivant lesquelles, en tant qu'entreprise de terrassements, elle n'aurait pas de gros chargements ni de gros véhicules nécessitant l'engagement d'un chauffeur titulaire du permis « C ».

A titre de conclusion des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) était à rémunérer, sur la période à considérer, suivant barème de catégorie de permis « C », de sorte que sa demande est à déclarer fondée pour le montant de (1.409,08 + 2.688,26 + 270,37 =) 4.367,71 euros.

▪ *Indemnité pour congés non pris*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer une indemnité pour congé non pris, évaluée à la somme de 2.233,68 euros, pour 142,68 heures, qui se décomposerait comme suit :

« Droit au congé annuel : 26 jours 208 heures

Solde congé au 01.01.2022 : 40,03

02.2022 : 17,33

03.2022 : 17,33

04.2022 : 17,33

05.2022 : 17,33

06.2022 : 17,33

Férié weekend 01.01.2022 : 8

Férié weekend 01.05.2022 : 8

Total heures congé : 142,68

Calcul montant brut : 142,68 x 15,6552 € = 2.233,68 € ».

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet de la demande en ce qu'elle concerne les jours fériés des 1^{er} janvier et 1^{er} mai, au motif qu'elle se heurterait aux dispositions de l'article L.232-3 du code du travail. Pour le surplus, soit (142,68 - 16 =) 126,68 heures, expliquant ne pas être en mesure de rapporter une preuve de paiement, elle déclare se rapporter à prudence de justice.

En vertu de l'article L.233-12 du code du travail, *« [...] si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement ».*

En cas de contestation sur le congé redû, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié du congé légal auquel il avait droit, soit par la production du livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service et qu'il est obligé de tenir conformément à l'article L.233-17 du code du travail, soit par d'autres moyens de preuve.

En l'espèce, la fiche de salaire de janvier 2022 indique, au 31 janvier 2022, un solde de congés non pris de 40,03 heures et, de février à juin 2022, est né un droit supplémentaire à congé légal de (5 x 17,33 =) 86,65 heures, soit un total de 126,68 heures.

S'agissant du jour férié du samedi 1^{er} janvier 2022, PERSONNE1.) omet de prouver que les conditions factuelles donnant lieu à paiement d'une indemnité compensatoire seraient réunies, de sorte que sa demande afférente n'est pas fondée.

En revanche, quant au dimanche 1^{er} mai 2022, l'article L.232-3, paragraphe (2) du code du travail ne s'oppose en l'espèce¹ pas à la demande en paiement de PERSONNE1.), laquelle est dès lors à déclarer fondée.

¹ v. à ce sujet : Cour, 8^{ème} ch., 8 juillet 2021, rôle n° CAL-2020-00839 : *« L'article L.232-3, paragraphe (2) du code du travail est à interpréter en ce sens que le jour de congé compensatoire ne peut pas faire l'objet d'une compensation financière pendant l'exécution du contrat de travail, mais qu'un jour de congé doit être pris en nature. Cette règle est justifiée par le caractère impératif des jours de repos (cf. Cour 25 juin 2015, n° 42033 du rôle). Lorsque, comme en l'espèce, le contrat de travail prend fin avant l'expiration du délai de trois mois à compter du jour férié en cause, le salarié doit pouvoir prétendre au paiement d'une indemnité pour le jour de congé dont il n'a*

Dans les conditions ainsi exposées, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de [(126,68 + 8 =) 134,68 heures x dernier salaire horaire de 15,6552 euros =] 2.108,44 euros.

- *Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.) en condamnation à paiement*

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes de PERSONNE1.) en condamnation à paiement sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Arriérés de salaire	4.367,71 euros
Indemnité pour congés non pris	2.108,44 euros
Total :	6.476,15 euros

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 9 juin 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance valant première mise en demeure opérante, jusqu'à solde.

Par application des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, il y a encore lieu d'ordonner l'augmentation du taux de l'intérêt légal de trois points à partir de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Il est à préciser que, le salaire redû au salarié se définissant par le salaire brut, il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit, en principe, porter sur le chiffre brut des gains et salaires alors que les retenues légales représentent une partie du salaire et que la condamnation n'empêche pas l'employeur d'exécuter son obligation légale de retenir pour compte et à décharge de son salarié les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu. Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement de faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, l'employeur n'aura à verser que le montant net.

Quant à la demande en délivrance de documents sous astreinte

- *Fiches de salaire*

En vertu de l'article 125-7 du code du travail, « (1) 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 (...) ».

En l'espèce, la partie défenderesse reste en défaut d'établir qu'elle a respecté cette obligation pour le mois de mars 2022 et, pour le surplus, tel que retenu *supra*, les fiches de salaire déjà délivrées ne mentionnent pas les taux horaires corrects suivant barème « *catégorie III permis de conduire C* ». Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner la partie défenderesse à délivrer les fiches de salaire rectifiées en question.

pu bénéficiaire, cette indemnité n'ayant pas pour objet de le priver d'un jour de repos et ne contrevenant ainsi pas à la règle impérative de l'article L.232-3, paragraphe (2) du Code du travail ».

- *Certificat de travail*

L'article L.125-6 du code du travail dispose « *qu'à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés. Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat* ».

En l'espèce, PERSONNE1.), qui ne soutient pas ne pas avoir reçu de certificat de travail à la fin de la relation de travail entre parties, reste en défaut de prouver en quoi la présente décision influencerait sur le certificat de travail à décerner par l'employeur, de sorte que sa demande afférente n'est pas fondée.

- « *Carte d'impôt* »

PERSONNE1.) ne précisant pas en quoi une « *carte d'impôt* » non autrement définie devrait être produite par la société SOCIETE1.) s.à r.l., sa demande en production y relative n'est pas fondée.

- *Demande en prononcé d'une astreinte*

Le prononcé d'une astreinte étant une mesure de coercition pécuniaire dont peut être assorti une condamnation, elle doit se justifier dans les faits. Or en l'espèce, PERSONNE1.) omet de préciser, voire d'établir, en quoi le prononcé d'une astreinte serait concrètement nécessaire, de sorte que sa demande n'est pas fondée.

Accessoires

- *Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 750 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

De par l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose que « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », le présent jugement est exécutoire par provision pour la condamnation qu'il prononce, qui concerne des arriérés de salaire et assimilés.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 4.367,71 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris pour le montant de 2.108,44 euros, et non fondée pour le surplus,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 6.476,15 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 9 juin 2023, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

rappelle qu'au moment de l'exécution de la condamnation prononcée ci-dessus, l'employeur est tenu légalement de faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'aura à verser que le montant *net* à PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en délivrance de documents pour autant qu'elle concerne la production de fiches de salaire rectifiées pour la période s'étendant du 24 juillet 2020 au 29 juin 2022, et non fondée pour le surplus,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à remettre à PERSONNE1.) des fiches de salaire rectifiées pour la période s'étendant du 24 juillet 2020 au 29 juin 2022, en ce qu'elles doivent renseigner les taux horaires corrects suivant barème « *catégorie III permis de conduire C* » qui sont dus à PERSONNE1.), et ce dans la quinzaine de la notification du présent jugement,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en prononcé d'une astreinte,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

rappelle que de par la loi, le présent jugement est exécutoire par provision pour la condamnation qu'il prononce,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière