

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°121/25 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du dix-huit décembre deux mille vingt-cinq**

**Numéro CAL-2022-00629 du rôle**

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Nadine WALCH, premier conseiller,  
Laurent LUCAS, conseiller,  
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant  
Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank  
SCHAAL de Luxembourg, du 1<sup>er</sup> juin 2022,

comparaissant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant  
à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)**, anciennement la  
société anonyme **SOCIETE2.)**, 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,

intimée aux fins du susdit exploit KOVELTER,

comparaissant par la société en commandite simple KLEYR  
GRASSO, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du

Barreau de Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro n°B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour, demeurant à Strassen.

## LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail du 20 mai 2005, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (anciennement la société anonyme SOCIETE3.) et puis la société anonyme SOCIETE2.)), en qualité de « SOCIETE4.) ».

PERSONNE1.) est en pré-retraite depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Reprochant à son employeur d'avoir procédé au cours des années 2019 et 2020 au retrait total de 107,03 heures de congés, en violation des articles L.233-6 et L.233-11 du Code du travail, alors qu'il a été en congé de maladie pendant une partie de cette période, PERSONNE1.) a, par requête déposée le 21 décembre 2020, fait convoquer son employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner au recalcul des jours de congé annuel et la rectification des fiches de salaire des mois d'octobre et de novembre 2019 et des mois de juin, juillet et août 2020, ainsi qu'au paiement de la somme de 2.892,22 € à titre d'indemnité de congé non accordé.

Le requérant a encore réclamé une indemnité de procédure de 1.000 €, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Il a finalement demandé, motif pris qu'il y aurait une discrimination entre les salariés « *normaux* » et les salariés occupés dans le domaine fluvial, à voir saisir la Cour constitutionnelle d'une question préjudicielle sur la conformité de la convention collective du 1<sup>er</sup> novembre 2014 conclu entre la société SOCIETE1.) d'une part, et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part, à l'article 10bis de la Constitution.

Par jugement rendu contradictoirement le 29 avril 2022, le tribunal du travail a reçu les demandes de PERSONNE1.), a dit que la question de constitutionnalité proposée par PERSONNE1.) est dénuée de tout fondement, a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) et l'a condamné à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 € ainsi qu'à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a relevé que « *suivant l'article L.211-3 du Code du travail, les dispositions du Titre 1<sup>er</sup> – durée de travail – du Livre II – Règlementation et conditions de travail ne sont pas applicables aux entreprises de transport fluvial. Ceci inclus l'application des articles L.233-6 et L.233-11 du Code du travail invoqués par PERSONNE1.).* »

Il a ensuite relevé que le présent litige est à analyser sur base de la directive 2014/122/UE du 19 décembre 2014, portant application de l'accord européen du 15 février 2012 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation (ci-après l'accord européen du 15 février 2012) et l'accord interprofessionnel relatif à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure du 22 mars 2017, porté déclaration d'obligation générale par un règlement grand-ducal du 31 mai 2017 (ci-après l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017), et retenu que « *tant la directive 2014/122/UE du 19 décembre 2014, que l'accord interprofessionnel fixent une durée maximale de travail sur une période de référence de 12 mois, déduction faite des congés annuels* ».

Considérant que les congés sont préalablement pris en compte par l'employeur qui les a déduits du temps du travail du salarié, ce dernier ne saurait « *poser des jours de congés supplémentaires* » et « *ne saurait réclamer une compensation des jours de congés déduits durant une maladie, les jours de congés étant intégrés dans son rythme de travail* ».

Par acte d'huissier de justice du 1<sup>er</sup> juin 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement.

PERSONNE1.) demande à la Cour, avant tout autre progrès en cause, de saisir la Cour constitutionnelle de la question préjudicielle suivante :

« *Les dispositions de l'article L.211-3 du Code du travail qui viennent exclure l'application des articles L.233-6 et L.233-11 du même code sont-elles conformes au principe d'égalité devant la loi édicté par l'article 10bis &1 de la Constitution en ce qu'elles pratiquent une différenciation entre les salariés employés dans le domaine fluvial et les salariés de droit commun soumis à l'article L.233-11 du Code du travail qui affirme que les absences prévues à l'article L.233-6 (entre autres absence pour maladie) ne peuvent être imputées sur la durée du congé auquel le salarié a droit. De même, si pendant le congé de récréation le salarié tombe malade de façon à ne plus pouvoir jouir de ce congé, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas considérées comme jours de congé ?* ».

Il conclut encore, à titre principal, par réformation, à voir condamner la société intimée de procéder au recalcul des jours de congé annuel et à la rectification des fiches de salaire des mois d'octobre 2019, de novembre 2019, et de juin à août 2020 et de voir condamner la société intimée à lui payer la somme de 2.892,22 € au titre d'indemnité pour congés non accordés.

Il sollicite, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance. Il demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel et aux frais et dépens de cette instance, et à se voir décharger « *de toute condamnation en paiement d'une indemnité de procédure et des frais et dépens de l'instance* ».

La société intimée conclut à l'incompétence de la Cour constitutionnelle de connaître de la question préjudicielle proposée par PERSONNE1.), sinon à l'irrecevabilité de la question sinon à son rejet. Quant au fond, elle sollicite la confirmation du jugement entrepris. Elle réclame en tout état de cause une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel et la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

### Discussion

PERSONNE1.) soutient qu'en application de l'article L.233-11 du Code du travail, les absences d'un salarié pour cause de maladie ne peuvent être imputées sur la durée du congé auquel le salarié a droit. Dès lors, tout salarié, autre qu'un navigateur, qui tomberait malade, verrait ses droits au congé maintenus et aurait le droit de les prendre après son arrêt de travail. Etant donné que « *le système atypique applicable aux navigateurs ne règle pas la question des jours de congés tombant sur une période de maladie [...] un navigateur qui serait en arrêt maladie perdrait alors ses jours de congés. Partant, ce système est non seulement illogique mais également discriminatoire et contraire à l'égalité devant la loi* ».

A admettre que la Cour décide de ne pas saisir la Cour constitutionnelle de la question préjudicielle précitée, PERSONNE1.) sollicite néanmoins la réformation du jugement entrepris. S'il soutient ne pas contester « *que le domaine de la navigation fluviale est un secteur d'activité atypique dans lequel les règles de droit commun ne s'appliquent pas de manière classique en droit du travail* », il reproche cependant au tribunal de ne pas avoir motivé à suffisance sa décision. Il lui reproche plus concrètement de ne pas avoir « *traité la problématique de la maladie* » et de ne pas avoir tenu compte du fait que l'appelant était en incapacité de travail pour cause de maladie

pendant plusieurs périodes. Il fait valoir que le fait de se voir retirer 3,5 jours de congés par mois pendant ces périodes de maladie ne serait « *ni légal, ni légitime et constitue une réelle discrimination* » par rapport aux salariés relevant du droit commun.

Il se réfère en outre à un arrêt rendu le 21 juin 2012 par la CJUE, ayant retenu qu'un « *travailleur qui est en congé de maladie durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa demande et afin qu'il puisse bénéficier effectivement de son congé annuel, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé de maladie* ». Il conclut à voir dire que l'article L.233-11 du Code du travail « *doit être interprété comme imposant une interruption du congé dans tous les cas, l'incapacité de travail débutant avant ou pendant le congé annuel* ».

PERSONNE1.) se réfère encore à l'accord interprofessionnel conclu le 22 mars 2017 qui a transposé la directive 2014/112/UE du 19 décembre 2014. Il fait valoir que l'article 10 de cet accord ne mentionnerait pas les absences justifiées du salarié en cas de maladie et que le droit de prendre son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé de maladie à une époque ultérieure, résulterait de la clause 3 de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 et notamment de la phrase « *les périodes de congés payés annuels accordées et les périodes de congé de maladie ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la moyenne* ».

Il conclut que « *n'ayant pas eu la possibilité de poser ses jours de congés qui lui ont été retirés de manière illégale par son employeur, celui-ci est fondé à demander une compensation de ces jours déduits durant sa période de maladie* »,

La société SOCIETE1.) fait valoir, à titre principal, que le présent litige serait à trancher en application de la directive 2014/112/UE du 19 décembre 2014 et de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017. Se référant aux clauses 3 et 10 de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 et à la clause 3 de l'accord européen du 15 février 2012, il estime que PERSONNE1.) ne saurait se voir accorder un congé supplémentaire. « *Le secteur du transport fluvial* » serait exclu « *du champ d'application du Titre premier, du Livre II du Code du travail relatif à la durée du travail* » en raison du rythme de travail et de vie particulier dans le secteur d'activité de la navigation intérieure. Dans la mesure où dans le cas du « *personnel navigant* », le congé serait pris en compte dans la fixation du temps de travail effectif des salariés, il ne saurait faire naître un droit à un congé supplémentaire même en cas de maladie.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) soutient que si la « *Cour devait considérer qu'un droit au paiement du congé existe – quod non*

– la partie appelante ne prouve pas qu'une demande de congés payés a été formulée pour les périodes visées dans l'acte d'appel, ni que l'employeur ne lui ait refusé cette demande ». Or, « en l'absence d'une telle demande, il n'y a pas lieu de considérer que des congés aient été validés et qu'un paiement serait dû à ce titre ».

La société intimée sollicite en conséquence la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) ne saurait prétendre à se voir accorder du congé supplémentaire.

#### Appréciation de la Cour

L'article 4 du contrat de travail de PERSONNE1.), intitulé « *Arbeitszeit und Jahresurlaub* » dispose ce qui suit:

« & 01 *Arbeitszeit*

*Gemäss Artikel 3 des Gesetzes vom 9 Dezember 1970, welches die Arbeitszeit im öffentlichen und privaten Bereich reglementiert, fällt die Binnenschifffahrt nicht unter diese Bestimmungen, sondern wird durch die Kollektivkonvention geregelt.*

& 02 *Jahresurlaub*

*Der Jahresurlaub ist gemäss Kollektivkonvention geregelt ».*

Le tribunal du travail a relevé à juste titre que le 15 février 2012, afin de tenir compte des particularités du rythme du travail dans le domaine de la navigation fluviale, l'Union européenne de la navigation fluviale, l'Organisation européenne des bateliers et la Fédération européenne des travailleurs des transports ont conclu un accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure. L'accord porte sur les domaines suivants : limites concernant le temps de travail journalier et hebdomadaire moyen indiquées en unités de temps, période de référence, congés annuels, définition des jours de travail et de repos, dispositions spéciales concernant le travail saisonnier dans le transport de passagers en navigation intérieure, périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire, temps de pause, temps de travail maximal pendant la période nocturne, dispositions spéciales concernant le temps de travail des travailleurs de moins de 18 ans, contrôles de conformité, situations d'urgence, visite médicale et droit de transfert à un poste de travail de jour pour les travailleurs de nuit, protection en matière de sécurité et de santé et rythmes de travail (Lexis 360 Intelligence - JurisClasseur Transport - Encyclopédies - Fasc. 300 : Droit européen des transports- commentaires).

L'accord européen du 15 février 2012 a été mis en œuvre par la directive 2014/112/UE du 19 décembre 2014.

Cette directive a été transposée en droit luxembourgeois par un accord interprofessionnel (« *Branchenvereinbarung* ») du 22 mars 2017 relatif à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part, et PERSONNE2.), d'autre part. L'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 a été déclaré d'obligation générale pour tout le champ d'application défini à la clause 1 de l'accord, par le règlement grand-ducal du 31 mai 2017.

Aux termes de la clause 1 de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017, « *le présent accord s'applique aux travailleurs mobiles employés en tant que membres du personnel navigant (équipage) ou dans une autre fonction (personnel de bord) à bord d'un bâtiment exploité par une entreprise dont le siège social ou la succursale est établi sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans le secteur de la navigation intérieure commerciale* ».

PERSONNE1.) ayant été « *SOCIETE4.)* » de la société SOCIETE1.), active dans le secteur de la navigation intérieure commerciale, l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 lui est applicable.

Il y a lieu de retenir que l'arrêt de la CJUE du 21 juin 2012 rendu dans l'affaire C-78/11, invoqué par PERSONNE1.), n'est pas transposable au cas d'espèce. Il est vrai que dans le cadre de ce litige, la CJUE avait été saisie de la question préjudicielle relative à l'article 7, paragraphe 1 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Cette directive s'applique également à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure. Or le litige à la base de l'arrêt de la CJUE du 21 juin 2012 concernait des salariés (en Espagne) soumis à la convention collective des grands-magasins 2009-2010 et non pas des salariés du secteur de la navigation intérieure. Il importe également de relever que l'article 14 de la directive 2003/88/CE a indiqué que compte tenu des conditions particulières de travail et de vie dans le secteur de la navigation intérieure, des prescriptions plus spécifiques sont nécessaires.

Le litige est par conséquent à toiser par application de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 et le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a retenu que les articles L.233-6 et L.233-11 du Code du travail qui concernent les congés annuels payés des salariés, invoqués par PERSONNE1.) sont inapplicables en l'espèce.

Aux termes de l'alinéa 3 de la clause 3 de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017, intitulée « *temps de travail et période de référence* », « *le nombre maximal d'heures de travail pendant la période de référence après déduction des congés payés annuels et des jours fériés légaux s'élève à 2.176 heures. Les périodes de congés payés annuels accordées et les périodes de congé de maladie ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la moyenne. Les périodes de repos dues au titre de jours fériés légaux sont déjà déduites dans le cadre de la détermination du nombre maximal d'heures de travail mentionné ci-avant* ».

Le bout de phrase « *les périodes de congés payés annuels accordées et les périodes de congé de maladie ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la moyenne* » est à lire ensemble avec la phrase figurant à l'alinéa 2 de la clause 3 qui dispose que « *le temps de travail peut être prolongé conformément à la clause 4 tant que, sur une période de 12 mois ( période de référence), une moyenne de 48 heures par semaine n'est pas dépassée* ».

La clause 3 se rapporte au calcul de la moyenne du temps de travail, défini sous le point c) de la clause 2 de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 comme « *le temps durant lequel le travailleur effectue, sur instruction de l'employeur ou de son représentant, un travail à bord du bâtiment, sur le bâtiment et pour le bâtiment, a reçu l'ordre de travailler ou doit se tenir prêt à travailler* ». L'argumentation de PERSONNE1.) que son droit à se voir accorder un congé supplémentaire résulterait de la clause 3 de l'accord interprofessionnel est en conséquence à rejeter.

La clause 10 de l'accord interprofessionnel dispose que « *tout travailleur a droit au nombre de jours de congé annuel payé tel que fixé par la législation en vigueur* ».

*Dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos, tel que prévu par le tableau de service, sont comprises les périodes de congés payés annuels et les périodes de repos dues au titre de jours fériés légaux ».*

Il résulte de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 que son objet était « *de transposer la directive qui vise spécialement le secteur de la navigation intérieure et tient compte des spécificités et contraintes du secteur, ainsi que des différents modèles d'organisation du temps de travail pratiqués à bord ; que l'intention des auteurs de l'Accord est d'adopter autant que possible en l'état le texte de la Directive et de réaliser une transposition aussi littérale que possible en droit national, sans préjudice de renvois exprès aux dispositions de la législation nationale* ».

Il y a lieu de rappeler que la clause 3 de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 intitulée « *temps de travail et période de référence* », indique sous un alinéa 3 que « *le nombre maximal d'heures de travail pendant la période de référence après déduction des congés payés annuels et des jours fériés légaux s'élève à 2176 heures (...)* ». Ce temps de travail est arrêté dans un tableau de service « *défini comme étant le tableau comprenant l'aménagement des jours de travail et des jours de repos, communiqué à l'avance au travailleur par l'employeur* ».

En vertu de l'alinéa 2 de la clause 10 de l'accord interprofessionnel précité, les jours de congés étaient d'office compris dans la répartition du temps de travail de PERSONNE1.).

Cette façon de procéder est conforme à la directive 2014/112/UE du 19 décembre 2014 qui a mis en œuvre l'accord européen du 15 février 2012.

Quant à la question préjudicielle formulée par PERSONNE1.), il y a lieu de retenir que cette dernière demande dans ses dernières conclusions déposées le 6 mars 2025 à voir contrôler la constitutionnalité des « *dispositions de l'article L.211-3 du Code du travail* ». Le moyen avancé par la société SOCIETE1.) tendant à « *l'incompétence de la Cour constitutionnelle* » motif pris que « *les dispositions dont l'inconstitutionnalité est invoquée dans l'acte d'appel de la partie appelante résultent d'une convention collective* » est dès lors à rejeter pour être dénué de fondement.

Le reproche formulé par la société SOCIETE1.) d'avoir « *tout simplement cité l'article L.233-11 du Code du travail [...] sans fournir de développement ni d'explication suffisamment détaillé* » vise le bienfondé de la question préjudicielle et n'est pas à analyser au niveau de sa recevabilité.

Quant au bienfondé de la question préjudicielle, il est vrai qu'aux termes de l'article 15 alinéa 1<sup>er</sup> de la Constitution, « *les Luxembourgeois sont égaux devant la loi* ».

L'article 6 de la loi du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour constitutionnelle prévoit que lorsqu'une partie soulève une question relative à la conformité d'une loi à la Constitution devant une juridiction de l'ordre judiciaire ou de l'ordre administratif, celle-ci est tenue de saisir la Cour constitutionnelle.

Aux termes de l'alinéa 2 de cet article, il est précisé que la juridiction devant laquelle une telle question est soulevée, est dispensée de saisir la Cour constitutionnelle lorsqu'elle estime, soit qu'une décision sur la question n'est pas nécessaire pour rendre son jugement, soit

que la question de la constitutionnalité est dénuée de tout fondement, soit que la Cour constitutionnelle a déjà statué sur une question ayant le même objet.

L'article L. 211-3 du Code du travail dispose que « *Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables : [...] 2. aux entreprises de transport fluvial [...]* ». Le titre visé est le Titre 1<sup>er</sup> intitulé « *durée de travail* » du Livre II intitulé « *Règlementation et conditions de travail* » du Code du travail et vise les articles L.211-1 à L.216-4 du Code du travail. Les articles L.233-6 et L.233-11 du Code du travail ne sont dès lors pas visés par l'article L.211-3 du Code du travail.

Dès lors, la question préjudicielle, telle qu'elle est proposée, partant du principe que « *les dispositions de l'article L.211-3 du Code du travail qui viennent exclure l'application des articles L.233-6 et L.233-11 du même code* » est dénuée de tout fondement, de sorte qu'il n'y a pas lieu de saisir la Cour constitutionnelle.

Au regard des considérations qui précèdent, dans la mesure où les congés de PERSONNE1.) ont déjà été préalablement pris en compte par l'employeur, lequel les a déduits du temps de travail de son salarié, ce dernier ne peut pas prétendre à des congés supplémentaires alors même qu'il a été en congé de maladie pendant plusieurs mois.

Le jugement entrepris est par conséquent à confirmer quant à ce volet du litige.

Au vu de l'issue du litige, c'est encore à bon droit que le tribunal du travail a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance ainsi qu'au paiement à son ancien employeur d'une indemnité de procédure de 500 €, étant donné qu'au regard de la spécificité du litige, ce dernier était en droit de recourir aux services rémunérés d'un avocat et il serait inéquitable de laisser les frais d'avocat, qu'il a dû exposer, à sa charge.

Pour les mêmes motifs, il y a également lieu d'allouer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

Au vu du sort réservé à son appel, la demande de PERSONNE1.), basée sur l'article 240 du NCPC, n'est pas fondée.

L'appel de PERSONNE1.) est à rejeter.

## PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

dit qu'il n'y pas lieu de saisir la Cour constitutionnelle de la question préjudicielle proposée par PERSONNE1.),

dit l'appel non fondé,

**confirme** le jugement entrepris,

rejette la demande de PERSONNE1.) basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel, et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.