

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°62/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze mai deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00695 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, 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 Martine LISE de Luxembourg, du 5 juin 2023,

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 LISE,

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, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., 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 26 février 2001, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE3.) avec effet à partir du 1^{er} avril 2001. Suivant renseignements fournis, il a exercé l'activité de « *Schiffsführer* » et son employeur était la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (anciennement la société anonyme SOCIETE2.)

Reprochant à son employeur d'avoir procédé en 2017 et en 2019 au retrait de 196 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 dûment certifié pendant diverses périodes, PERSONNE1.) a par requête déposée le 16 avril 2020, fait convoquer son employeur, la société SOCIETE1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner, principalement, à procéder au recalcul des jours de congé annuel et à la rectification des fiches de salaire des mois de septembre et octobre 2017, ainsi que des mois de janvier, février, octobre, novembre et décembre 2019, partant pour lui voir ordonner à lui accorder les 196 heures de congé retirées des prédites fiches de salaire, partant pour le voir contraindre à procéder au recalcul des heures de congé et à la rectification des fiches de salaire des mois concernés, ce sous peine d'une astreinte de 100 € par fiche et par jour de retard et ce à partir du huitième jour qui suit la notification du jugement à intervenir.

Subsidiairement, il a demandé à voir condamner la société défenderesse à lui payer le montant de 5.295,92 € à titre d'indemnité de congé non accordée.

Le requérant a réclamé une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement rendu contradictoirement le 2 mai 2023, le tribunal du travail a reçu la demande de PERSONNE1.), l'a déclarée non fondée, et l'a condamné à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € 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 – durée de travail – du Livre II – réglementation et conditions de travail – « *ne sont pas applicables aux entreprises de transport fluvial* ».

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 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation (ci-après la directive 2014/122/UE du 19 décembre 2014 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, et retenu que tant la directive 2014/122/UE du 19 décembre 2014, que l'accord interprofessionnel précités 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 prétendre à du congé supplémentaire, même s'il a été en congé de maladie pendant plusieurs mois.

Par acte d'huissier de justice du 5 juin 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Estimant que « la convention collective » conclue le 1^{er} novembre 2014 entre la société SOCIETE2.), d'une part, et les organisations syndicales SOCIETE4.) et SOCIETE5.), d'autre part, ne serait pas conforme au principe d'égalité devant la loi édicté par l'article 10 bis §1 de la Constitution, en ce que cette convention ferait une différenciation entre les salariés de droit commun et les salariés auxquels s'applique la convention et qui se voient retirer leur congé même en cas d'absence justifiée pour maladie, PERSONNE1.) demande à la Cour, avant tout autre progrès en cause, de saisir la Cour constitutionnelle de la question préjudicielle suivante :

« Les dispositions de la convention collective des salariés entre SOCIETE2.), l'SOCIETE4.) et le SOCIETE5.) du 1^{er} novembre 2014, 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, en tout état de cause, 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 de septembre 2017 et d'octobre 2017, de janvier, février, octobre, novembre et décembre 2019 et de voir condamner la société intimée à lui payer la somme de 5.295,92 € au titre d'indemnité pour congés non accordés.

Il sollicite, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance, somme à laquelle il y aurait lieu d'ajouter une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel, et demande à se voir décharger de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 € au profit de la société SOCIETE1.).

La société intimée conclut, à titre principal, à la confirmation du jugement entrepris. Elle conclut, à titre subsidiaire au rejet de la demande de PERSONNE1.), par application de l'article L-233-12 du Code du travail. Elle réclame en tout état de cause le rejet de la question préjudicielle et réclame une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

Discussion

PERSONNE1.) conclut à voir dire 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. Arguant que l'accord interprofessionnel du 1^{er} novembre 2014 ne réglerait pas la question des jours de congés tombant dans une période de maladie du salarié-navigateur, il y aurait lieu de retenir qu'en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie dûment justifiée, le droit au congé serait maintenu. 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 fixé 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, en application de l'article L.233 -11 du Code du travail, que lorsqu'un salarié tombe malade pendant une période de congé, le congé est interrompu.

Dans ses conclusions déposées le 23 mai 2024, PERSONNE1.) se réfère 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 ni la clause 3, ni l'article 10 de cet accord ne mentionneraient les absences justifiées du salarié en cas de maladie.

Il argumente que le fait pour l'employeur de procéder au retrait de 3,5 jours de congé par mois en période de maladie du salarié-navigateur, serait discriminatoire et contraire à l'article 10 bis §1 de la Constitution. Ce serait en conséquence à tort que le tribunal du travail a retenu que l'appelant n'est pas fondé à réclamer une compensation des jours de

congé déduits durant une période de maladie, et qu'aucun droit supplémentaire au congé n'existe, étant donné que celui-ci est pris en compte dans la fixation du temps de travail effectif des salariés.

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. A l'appui de son appel, il reproche 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 », de ne pas avoir tenu compte du fait que l'appelant était en incapacité de travail pour cause de maladie pendant plusieurs périodes. Il maintient son argumentation que le fait de se voir retirer « d'office » 3,5 jours de congés par mois pendant ces périodes de maladie ne serait ni légal, ni légitime et constituerait une discrimination par rapport aux salariés relevant du droit commun.

La société intimée fait valoir que contrairement à l'argumentation de PERSONNE1.), 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 dudit accord et à la clause 3 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), il estime que PERSONNE1.) ne saurait se voir accorder un congé supplémentaire. L'article L.233-11 du Code du travail serait inapplicable aux salariés relevant du domaine de la navigation intérieure, en raison du rythme de travail et de vie particulier dans le secteur d'activité en question. Dans la mesure où dans le cas du personnel navigant sur les eaux intérieures, 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 additionnel même en cas de maladie.

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 (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (SOCIETE6.) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (SOCIETE7.) 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 ("contrôle"), 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 (Source Lexis 360 Intelligence - JurisClasseur Transport - Encyclopédies - Fasc. 300 : Droit européen des transports- commentaires).

Le 1^{er} novembre 2014, une convention collective a été conclue entre la société SOCIETE2.), d'une part, et les organisations syndicales SOCIETE8.) et SOCIETE5.), d'autre part. Il résulte de l'article 03 de ladite convention collective, intitulé « *Arbeitszeit, Schichtzeit und Freizeit* » que le temps de travail du salarié est fixé selon un « *Einsatzsystem 1/1 = 1 Einsatztag zu 1 Ausgleichsruhetag*, en principe suivant le « *Schichtsystem 14/14, 21/21 et 28/28* ». Les périodes dites « *Schichtzeiten* » sont fixées « *im festgelegten Kalenderjahr* ».

L'article 3 b) de la convention collective précitée indique que « *die Ansprüche auf gesetzliche Urlaubstage und vergütete Freistellung an gesetzlichen lux.Feiertagen sind mit den aus den Einsatzsystemen entstehenden Ansprüchen auf Ausgleichsruhetage abgegolten* ». Le temps de travail annuel est de 182,5 jours (« *Einsatztage* »).

Cette convention collective était applicable entre le 1^{er} novembre 2014 et le 31 octobre 2017.

L'accord européen précité 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 SOCIETE4.) et SOCIETE5.) d'une part, et Fedil Barging, d'autre part (ci-après l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017).

Aux termes de la clause 1 de cet accord, « *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 « *Schiffsführer* » de la société SOCIETE9.), tant la convention collective du 1^{er} novembre 2014, que l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 lui sont applicables.

Suivant l'article L.211-3 du Code du travail, les dispositions du Titre 1 – durée de travail – du Livre II – réglementation et conditions de travail « *ne sont pas applicables aux entreprises de transport fluvial* ».

Le tribunal du travail a par conséquent retenu, à juste titre, 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.

Force est également de constater 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.

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, le secteur de la navigation intérieure relève de l'accord européen du 15 février 2012, mis en œuvre par la directive 2014/112/UE du 19 décembre 2014, transposée en droit luxembourgeois par l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017, 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 portant déclaration d'obligation générale de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 relatif à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure conclu entre SOCIETE10.), d'une part et les syndicats SOCIETE4.) et SOCIETE5.), d'autre part.

Le litige est par conséquent à toiser par application de l'accord interprofessionnel précité.

Aux termes de la clause 3 de l'accord interprofessionnel, 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 annuels accordées et les périodes de congé de maladie ne 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* ».

La clause 10 de cet accord interprofessionnel intitulée « *congés annuels* » dispose que « *Tout travailleur a droit au nombre de jours de congé annuel payé tel que fixé par la législation en vigueur.* ».

En son alinéa 2, la clause prévoit que « *dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos, tel que prévus par le tableau de service, sont comprises les périodes de congés payés annuels et les périodes de repos dues au titre des jours fériés légaux.* ».

L'appelant fait valoir 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* ».

La Cour ne saurait toutefois suivre ce raisonnement.

En effet, ce bout de phrase inscrit au point 3 de la clause 3 relative au « *temps de travail et période de référence* » est à lire ensemble avec la phrase figurant au point 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 des 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 ; 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* ».

La clause 3 de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 intitulée « *temps de travail et période de référence* », indique sous un point 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 du point 2 de la clause 10 de l'accord interprofessionnel précité, les jours de congés sont 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 est vrai qu'aux termes de l'article 10*bis* de la Constitution, les Luxembourgeois sont égaux devant la loi.

Concernant le contrôle de la constitutionnalité de la convention collective du 1^{er} novembre 2014, respectivement de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017, 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.

La Cour constate que ni la première hypothèse, à savoir l'absence de pertinence de la question pour la solution du litige, ni la troisième hypothèse, à savoir qu'une question identique a déjà été tranchée par la Cour constitutionnelle, ne sont données en l'espèce.

Le seul motif pouvant justifier le refus de poser la question soulevée par PERSONNE1.) à la Cour constitutionnelle peut donc résulter de ce que la question soulevée par l'appelant est dénuée de tout fondement.

La comparabilité des situations dont la discrimination est alléguée entre dans le champ d'appréciation des juridictions de l'ordre judiciaire ou de l'ordre administratif aux fins de déterminer si une question de conformité à l'article 10*bis* de la Constitution n'est pas dénuée de tout fondement au regard de l'article 6, alinéa 2, sous b), de la loi modifiée du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour constitutionnelle (Cour de Cassation, 31 mars 2022, n° 48/2022, n° CAS-2021-00050 du registre)

La question préjudicielle part du constat qu'un salarié exerçant une activité dans le secteur de la navigation intérieure, en congé de maladie pendant une période de congé ne peut pas prendre son congé à une époque ultérieure, contrairement à un salarié de droit commun soumis à l'article L.233-11 du Code du travail.

Une inégalité contraire à l'article 10 bis de la Constitution se conçoit au cas où deux ou plusieurs catégories de personnes sont, par rapport à une situation donnée, chacune soumise à un régime juridique différent sans que la différence instituée soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

Pour assurer le principe d'égalité, la différence de traitement doit par conséquent être fondée sur des critères objectifs et rationnels au regard de l'objectif recherché par le législateur et que cet objectif n'est lui-même pas contraire à la Constitution. Cette différence de traitement doit être en rapport avec la loi qui l'établit. Ce principe impose de traiter de la même façon les personnes qui se trouvent dans la même situation, il n'en résulte pas pour autant qu'il oblige à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations différentes (Cour d'appel, 5 novembre 2014, n° 38403 du rôle).

La mise en œuvre de la règle constitutionnelle d'égalité suppose que les catégories de personnes entre lesquelles une discrimination est alléguée se trouvent dans une situation comparable (Cour Constitutionnelle, du 30 juin 2023 n°00180 du registre ; Arrêt de la Cour constitutionnelle du 12 juin 2020, n° 00154 du registre).

Il appartient à la Cour d'appel d'apprécier la comparabilité des situations visées par la loi ou le caractère différenciant ou neutre de la loi. (Cour de Cassation, 11 juillet 2013, n° 50/2013 et n°61/2013).

En l'occurrence, il résulte de l'article L.211-3 du Code du travail que les dispositions du Code du travail qui concernent les congés annuels des salariés ne s'appliquent pas aux entreprises de transport fluvial. Il résulte des développements qui précèdent que les salariés qui exercent une activité dans le secteur de la navigation fluviale sont soumis à l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 qui a transposé la directive 2014/112/UE du 19 décembre 2014, qui a mis en œuvre l'accord européen du 15 février 2012. Les dispositions de cette directive et de l'accord interprofessionnel ont été adoptées en raison des conditions particulières de travail et de vie dans le secteur de la navigation intérieure qui ont rendues nécessaires des prescriptions plus spécifiques.

A partir de ce seul constat, la situation des salariés qui exercent une activité dans le secteur de la navigation fluviale, n'est pas comparable à celle des salariés de droit commun auxquels s'appliquent les dispositions du Titre 1- durée de travail-du livre II-règlementation et conditions de travail du Code du travail.

Ni une identité de situation ni encore une comparabilité des situations n'existent ainsi entre ces deux catégories de salariés.

Il n'y a dès lors pas lieu de saisir la Cour constitutionnelle de la question préjudicielle proposée qui est dénuée de tout fondement.

Au regard des considérations qui précèdent, dans la mesure où les congés de PERSONNE1.) ont déjà été préalablement pris en compte par l'employeur, qui les a déduits du temps de travail, le salarié 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.) à payer à son ancien employeur une indemnité de procédure de 1.000 €, 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.),

le dit 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.