

Répertoire no 1235/23
L-TRAV-269/20

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 2 MAI 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Lynn FRANK,
avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Alexis GUILLAUME, avocat, en remplacement de Maître
Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,
anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant
actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg
sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L- 2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur 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., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Laura BACH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg ;

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 16 avril 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 25 juin 2020.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 23 mars 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Alexis GUILLAUME, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Laura BACH.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été reporté, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 16 avril 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner 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 qu'il a illégalement 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.

A titre subsidiaire, le requérant demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.295,92 € à titre d'indemnité de congé non accordée.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

I. Quant aux demandes du requérant

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait exposer

- que la partie défenderesse l'a engagé le 1^{er} avril 2001 en qualité de « Schiffsführer » ;
- qu'il est soumis à la convention collective signée en date du 1^{er} novembre 2014 ;
- qu'il travaille en sa qualité de capitaine de navire régulièrement 14 jours, respectivement 21 jours, d'affilé, puis il profite de la même période à titre de congé ;
- qu'au niveau de son contrat de travail et de ses fiches de salaire, il est indiqué qu'il a droit à 48 jours de congé par an ;
- que chaque mois, la partie défenderesse lui retire 3,5 jours de son solde de congé ;
- que toutefois au courant des années 2017 et 2019, il a été en congé de maladie dûment certifié du 1^{er} septembre au 31 octobre 2017, du 1^{er} janvier au 28 février 2019, puis du 1^{er} octobre au 31 décembre 2019 ;
- que la partie défenderesse a continué à décompter pendant ses mois de maladie 3,5 jours par mois de son solde de congé ;
- que cette procédure est néanmoins contraire à la loi et aux dispositions de l'article L.233-6 du code du travail suivant lequel ne constituent cependant pas des absences injustifiées et sont assimilées à des journées de travail effectif les absences pour cause de maladie ou d'accident ;
- qu'en outre, d'après l'article L.233-11 du code du travail, les absences prévues à l'article L.233-6 ne peuvent pas être imputées sur la durée du congé auquel le salarié a droit ;
- que sur base d'une jurisprudence constante en la matière, les jours de congé annuel qui tombent dans une période de maladie doivent être maintenus ;
- qu'il résulte néanmoins de ses fiches de salaire des mois de septembre à octobre 2017, de janvier à février 2019 et d'octobre à décembre 2019 que la partie défenderesse lui a à chaque reprise retranché de manière illégale 3,5 jours de congé du solde de son congé annuel ;
- qu'au vu des éléments qui précèdent, il réclame le recalcul des jours de congé annuel et la rectification des fiches de salaire litigieuses ;
- qu'il s'agit en l'espèce de $[7(\text{mois}) \times 3,5(\text{jours}) =] 24,5$ jours pour les mois en question, soit de 196 heures ;
- qu'il peut dès lors prétendre à 24,5 jours, soit 196 heures, de congé qui ont été illégalement déduit(e)s de son solde de congé ;

- qu'il y a dès lors lieu de contraindre la partie défenderesse au recalcul des heures de congé et à la rectification des fiche 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 présent jugement ;
- qu'il demande en ordre subsidiaire la compensation des jours de congé non accordés par la partie défenderesse ;
- qu'il convient partant de condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [196(heures) X 27,02 € (salaire horaire) =] 5.295,92 € à titre d'indemnité de congé non accordée.

La partie défenderesse, qui a repris ses moyens dans une note de plaidoiries, fait quant à elle exposer

- qu'il existe un cadre juridique particulier dans lequel s'exerce les activités professionnelles dans le domaine de la navigation fluviale ;
- que ce cadre est dressé par le droit communautaire et sa transposition au Luxembourg par le biais de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 ;
- que le domaine de la navigation fluviale est un secteur d'activité dans lequel les règles classiques du droit du travail peinent à s'appliquer ;
- que le rythme de travail et de vie des employés ne permet pas de faire application des règles générales et parfois même d'ordre public qui trouvent application au salariés « ordinaires » ;
- qu'en effet, les salariés actifs dans le domaine de la navigation fluviale ont un rythme de vie spécifique en ce qu'ils peuvent loger ou habiter à bord des bateaux sur lesquels ils travaillent ;
- que la plupart des salariés travaillent plusieurs jours consécutifs à bord et passent ensuite plusieurs jours chez eux ou ailleurs durant leur temps de repos ;
- que le rythme classique de huit heures par jour de 8.00 heures à 17.00 heures et quarante heures par semaine n'est absolument pas envisageable ;
- que c'est pour tenter d'adapter les règles du droit du travail existant à ce rythme hors du commun que le législateur européen a décidé d'intervenir à travers une directive 2014/112/UE, portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, conclu par l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant plus particulièrement l'aménagement du temps de travail ;
- que cette directive et donc l'accord européen ont été transposés en droit luxembourgeois par un accord interprofessionnel du 22 mars 2017 relatif à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure conclu entre SOCIETE3.), d'une part, et les syndicats SOCIETE4.) et SOCIETE5.), d'autre part ;
- que cette convention vise à réglementer les conditions liées à la durée du travail puisque conformément à l'article L.211-3 du code du travail, les salariés dans le domaine de la navigation fluviale ne sont pas soumis aux dispositions du Titre Premier du Livre II du code du travail luxembourgeois règlementant la durée du travail ;

- que cela permet notamment aux employeurs dans ce domaine d'adapter les horaires et la durée de travail des employés à leur rythme de vie sans tenir compte des dispositions impératives posées par le code du travail en la matière ;
- qu'en ce qui concerne plus particulièrement l'aménagement de son temps de travail, la convention collective qui lui est applicable prévoit dans son article 03.01 c) que le salarié doit être à bord 182,5 jours par an, ce qui correspond à 182,5 jours de travail effectif ;
- qu'en effet, les jours de congés légaux ont d'ores et déjà été retirés de ce temps de travail et apparaissent chaque mois en déduction sur les fiches de salaire des salariés ;
- qu'il en résulte que le salarié travaille en réalité 182,5 jours par an ;
- que sur une année, cela représente en moyenne 15,2 jours de travail par mois ;
- que pour faciliter la gestion et le calcul des jours de travail, il est mis en place un système répandu dans tout le secteur selon lequel le salarié se trouve 14 jours à bord de son bateau, donc 14 jours de travail effectif, et bénéficie ensuite de 14 jours de repos ;
- qu'ensuite, deux fois par an, au 30 juin et au 31 décembre, les jours de travail effectif sont comptabilisés ;
- que lorsqu'il y a un excédent de jours de travail, ceux-ci sont rémunérés et lorsque le solde de jours de travail est négatif, les jours de travail manquants doivent être compensés sur la période suivante ;
- qu'il ressort de cela que la législation applicable en matière de durée du travail n'est absolument pas adaptée au secteur de la navigation fluviale et que des dispositions particulières se sont imposées ;
- que cela a d'ailleurs également été reconnu par le législateur luxembourgeois étant donné qu'il a exclu le domaine du transport fluvial du champ d'application du Titre premier du Livre II du code du travail consacré à la durée du travail ;
- que l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 a pour objet de transposer la directive 2014/112/UE qui vise spécialement le secteur de la navigation et de combler le vide juridique causé par la non-applicabilité des dispositions du Titre premier du Livre II du code du travail afin de tenir compte des spécificités et des contraintes du secteur, ainsi que des différents modèles d'organisation du temps de travail pratiqués à bord ;
- que comme considéré dans les considérants de cette convention, cette dernière a pour objectif de combler une plage de non-droit au niveau de la réglementation de la durée de travail que connaît le secteur de la navigation fluviale ;
- que cette convention a été déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 31 mai 2017 et est donc applicable aux salariés employés sous contrat de travail soumis au droit luxembourgeois ;
- que dans la présente affaire, il y a donc lieu d'analyser le bien-fondé de la demande du requérant à la lumière de cette convention et plus particulièrement de l'article 3 portant sur le temps de travail et sur les congés annuels ;

- que la demande du requérant est à déclarer non fondée puisque conformément à la prédite convention et compte tenu de l'aménagement du temps de travail, il ne subsiste aucun droit supplémentaire au congé légal ;
- que ce constat ressort de l'interprétation de la clause 3 au regard notamment de la clause 10 et compte tenu de l'organisation atypique du temps de travail dans le domaine de la navigation fluviale ;
- que la clause 3 de la convention fixe la durée maximale de travail sur une période de référence de 12 mois à 2176 heures ;
- que la durée maximale de travail sur ladite période de référence a été obtenue en reprenant la formule fixée dans l'accord européen ;
- qu'au paragraphe 3, point 3, de l'accord européen, la durée maximale du travail est pour une période de référence de 12 mois fixée à 2304 heures ;
- que la base de calcul utilisée montre qu'une période de congé minimum de 4 semaines a été déduite afin de déterminer cette durée maximale de travail ;
- que l'article 2 de la directive prévoit que les Etats Membres peuvent, dans le cadre de la transposition, introduire des dispositions plus favorables aux salariés que celles de la directive ;
- que la durée minimale de congé étant selon la loi luxembourgeoise de 5 semaines, cette période doit être prise en compte dans le calcul pour déterminer la durée maximale de travail selon la loi luxembourgeoise ;
- que la convention prévoit également que les jours fériés au Luxembourg sont déduits de la base de calcul ;
- qu'en conséquence, la base de calcul en droit luxembourgeois est la suivante : 52 semaines – (5 semaines de congé minimum et 10 jours fériés) X 48 heures, soit une durée maximale de travail de 2176 heures sur une période de référence de 12 mois ;
- qu'on peut donc conclure que dans le cadre de la fixation de la durée maximale de travail de 2176 heures, les jours de congé ont été déduits et que si les salariés disposaient d'un droit supplémentaire aux congés légaux, deux périodes de congés se cumuleraient ;
- qu'en outre, la directive, l'accord européen et la convention reconnaissent que du fait du rythme de travail et de vie particulier dans ce secteur d'activité, un aménagement particulier du temps de travail s'impose ;
- que le temps de travail s'organise pour elle conformément à la clause 5(2) de la convention ;
- que le plan de service est en principe basé sur deux périodes consécutives de 14 jours : les salariés sont à bord pendant une période de 14 jours consécutifs, puis sont en repos pendant la même durée de 14 jours consécutifs ;
- qu'ainsi, pendant la durée de 14 jours, il alternent temps de travail et temps de repos à bord du navire, puis ils disposent de 14 jours de repos immédiatement après, conformément à l'article 5(2) de la convention ;

- que par conséquent, en pratique, ils n'ont pas la possibilité de poser des jours de congé supplémentaires puisque, à bord du navire, un jours de congé ne serait pas réellement un jour de congé puisqu'il ne leur permettrait pas de vaquer à des occupations privées en dehors de leur lieu de travail ;
- que de même, la période de repos qui suit immédiatement la période de travail leur permet de rentrer à leur domicile et donc de s'adonner à des activités privées sans avoir à recourir à un jour de congé supplémentaire ;
- que cette position est d'ailleurs confirmée par la clause 10 de la convention et notamment par son second alinéa qui prévoit expressément que les périodes de congés payés annuels et les périodes de repos dues au titre des jours fériés légaux sont comprises dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos, tel que prévu par le tableau de service ;
- que le requérant n'est par conséquent pas fondé à réclamer des jours de congé supplémentaires ;
- que cette position est d'ailleurs partagée par l'Inspection du Travail et des Mines qui estime également que sur base des dispositions de la convention, il ne subsiste aucun droit à des congés supplémentaires ;
- qu'en outre, dans son jugement du 26 février 2021, le Tribunal du Travail de Luxembourg, a également défendu cette position eu égard à l'organisation atypique du temps de travail dans la navigation fluviale,
- que ce jugement a été confirmé par l'arrêt de la Cour d'appel du 17 novembre 2022, numéro CAL-2021-00510 du rôle ;
- qu'ainsi, le requérant n'est pas fondé à réclamer une compensation des jours de congé déduits durant une période de maladie puisqu'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 ;
- que la demande doit donc être déclarée non fondée à ce titre ;
- qu'en ce qui concerne la demande subsidiaire du requérant en paiement des jours de congé prétendument retirés à tort en cas de maladie, le seul cas prévu par le code du travail dans son article L.233-12 est celui du résidu de congés à la fin de la relation de travail ;
- que le requérant n'est pas fondé à demander une indemnité compensatoire pour congés non pris alors que la relation de travail est encore en cours ;
- que la demande subsidiaire en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris est partant à déclarer non fondée et qu'elle doit être rejetée.

Si le requérant admet que les règles de droit commun ne lui sont pas applicables, il fait valoir que la question des jours de congé retirés au salarié pendant sa maladie n'est pas traitée.

Il soutient qu'il a le droit de prendre le congé accumulé pendant ses périodes de maladie en dehors de sa maladie.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse fait une interprétation erronée de l'article 03.01 c) de la convention collective.

Il soutient qu'il y a lieu de distinguer entre les jours de congés non pris et les jours de congé retirés pendant la maladie.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui a retiré ses congés alors qu'il a été en maladie, de sorte qu'elle devrait lui mettre en compte le congé accumulé pendant sa maladie, sinon lui payer l'indemnité compensatoire pour congés non pris correspondante.

La partie défenderesse fait répliquer que le requérant n'a conformément aux règles applicables dans le secteur pas droit à du congé supplémentaire.

Le requérant fait répliquer que la partie défenderesse confond entre les jours de congé annuels classiques et ceux accumulés pendant le congé de maladie.

La partie défenderesse fait répliquer que les congés sont retirés tous les mois du fait du rythme du travail, de sorte que le congé n'aurait pas pu être pris.

Elle fait encore valoir que les jours de congé sont automatiquement pris en compte.

Elle fait finalement valoir que le requérant est 14 jours sur le bateau et 14 jours sur la terre ferme, de sorte qu'il n'aurait pas la possibilité de prendre du congé qui serait automatique.

B. Quant aux motifs du jugement

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 26 février 2001, prenant effet le 1^{er} avril 2001, le requérant est entré au service de la partie défenderesse en qualité de « Schiffsführer ».

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.

Aux termes de l'article 4 du contrat de travail du requérant, intitulé « Arbeitszeit und Jahresurlaub » :

« & 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. ».

Afin de tenir compte des particularités du rythme du travail dans le domaine de la navigation fluviale, l'Union européenne de la navigation fluviale (UNEF), l'Organisation européenne des bateliers (SOCIETE6.) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (SOCIETE7.), ont conclu le 15 février 2021 un accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, accord qui fut ensuite adopté à travers une directive 2014/122/UE du 19 décembre 2014.

Pour mettre en œuvre ladite directive, les organisations syndicales SOCIETE4.) et SOCIETE5.), d'un côté, et SOCIETE3.), de l'autre côté, ont eu recours à la faculté leur conférée par l'article L.165-1 du code du travail de conclure des accords pour mettre en application des directives, et notamment des directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen, et ont conclu le 22

mars 2017 un accord interprofessionnel relatif à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure.

Le règlement grand-ducal du 31 mai 2017 a porté déclaration d'obligation générale le prédit accord.

Suivant la clause 10 de l'accord interprofessionnel, intitulé « congés annuels », « *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.* ».

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.

Comme l'a à juste titre fait plaider la partie défenderesse, « *le requérant n'est pas fondé à réclamer une compensation des jours de congé déduits durant une période de maladie puisqu'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* ».

Dans la mesure où les congés sont d'ores et déjà déduits du temps de travail, le salarié ne peut ainsi plus poser des congés supplémentaires sans cumuler ledit congé, ceci alors même qu'il a été en congé de maladie pendant plusieurs mois.

Etant donné que les congés ont déjà été préalablement pris en compte par la partie défenderesse qui les a déduits du temps de travail du requérant, ce dernier ne saurait, pas prétendre à du congé supplémentaire, qu'il ait été en maladie ou non.

La demande principale du requérant tendant à voir condamner la partie défenderesse à recalculer ses jours de congé et à rectifier les fiches de salaire des mois pendant lesquels il a été en incapacité de travail pour cause de maladie, ainsi que sa demande subsidiaire tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité compensatoire pour congés non pris, doivent partant être déclarées non fondées.

II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme réclamée de 1.000.- €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) et les rejette ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamner PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS