

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 2017/2024**

(- rôle L-TRAV-240/2022)

(- rôle L-TRAV-262/2023)

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 4 J U I N 2 0 2 4**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e :**

**I) TRAV. 240/2022**

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

**demandeur**, comparant ci-avant par Maître Myriam PAQUET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, et comparant actuellement par Maître Jean-Jacques LORANG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**e t**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**défenderesse**, comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'avocats PIERRET et associés SARL, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

**II) TRAV. 262/2023**

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

**demandeur**, comparant ci-avant par Maître Myriam PAQUET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, et comparant actuellement par Maître Jean-Jacques LORANG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**défenderesse**, comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'avocats PIERRET et associés SARL, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

---

#### P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

#### F A I T S :

l) Suite à la requête déposée le 22 avril 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 28 juin 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par la société à responsabilité limitée Etude d'avocats PIERRET et associés SARL, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 02 décembre 2022 pour plaidoiries.

A l'appel de la cause à l'audience publique du vendredi, 02 décembre 2022, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 24 février 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique du vendredi, 24 février 2023, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 05 mai 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique du vendredi, 05 mai 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 29 septembre 2023.

II) Suite à la requête déposée le 20 avril 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 19 mai 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par la société à responsabilité limitée Etude d'avocats PIERRET et associés SARL, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, et la requête déposée le 20 avril 2023, enregistrée sous le numéro TRAV. 262/2023, fut contradictoirement fixée au vendredi, 29 septembre 2023 pour être jointe au rôle introduit le 22 avril 2022, enregistré sous le numéro TRAV. 240/2022.

I) et II) A l'audience publique du vendredi, 29 septembre 2023, les deux dossiers furent contradictoirement fixés au vendredi, 08 décembre 2023.

A l'audience publique du vendredi, 08 décembre 2023, les deux dossiers furent contradictoirement refixés au vendredi, 1<sup>er</sup> mars 2024.

A l'audience publique du vendredi, 1<sup>er</sup> mars 2024, les deux dossiers furent contradictoirement remis au vendredi, 10 mai 2024.

A l'audience publique du vendredi, 10 mai 2024, les deux affaires furent utilement retenues. Lors de cette audience, Maître Gaëlle RELOUZAT, en remplacement de Maître Jean-Jacques LORANG, le mandataire actuel de la partie requérante ayant repris le mandat de Maître Myriam PAQUET, et Maître Sébastien COÏ, en remplacement de Maître Georges PIERRET, le représentant du mandataire de la société défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail prit les affaires en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

### **le jugement qui suit :**

#### 1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 22 avril 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 11 février 2022 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Arriérés de salaire (février 2022)	1.354,18 €
- Indemnité de préavis	5.450,56 €
- Préjudices matériel et moral	60.000,00 €

avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, il conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 2.708,35 euros à titre d'indemnité pour vice de forme du licenciement.

L'affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV-240/2022 du rôle.

Par requête déposée au greffe le 20 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, principalement au paiement de la somme de 9.253,69 euros et subsidiairement au paiement de la somme de 542,29 euros à titre d'indemnité pour congés non pris.

Il conclut encore à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui remettre, sous astreinte, ses fiches de salaire pour les mois de janvier et février 2022 et son certificat de travail rectifié.

Il conclut finalement à la condamnation de la société SOCIETE1.) de procéder, sous astreinte, à la rectification des données auprès du Centre commun de la Sécurité sociale.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV-262/2023 du rôle.

Les demandes, régulières en la forme, sont recevables.

## 2. Jonction

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les rôles inscrits sous les numéros L-TRAV-240/2022 et L-TRAV-262/2023.

## 3. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 3 mai 2019, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « Steuermann ohne Patent ».

Par courrier du 11 février 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat dans les termes suivants :

**SCAN**

## 4. Appréciation

### 4.1 La forclusion

La société SOCIETE1.) soulève l'irrecevabilité des demandes de PERSONNE1.) formulées par requête déposée le 20 avril 2023 pour cause de forclusion en application de l'article L.124-11 du Code du travail, l'action judiciaire dont objet n'ayant pas été introduite dans le délai d'un an prévu par la loi, PERSONNE1.) ayant contesté le licenciement le 3 mars 2022.

Aux termes de l'article L.124-11 (2) du Code du travail « L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation (...). Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année ».

En l'espèce la requête en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail a été déposée le 22 avril 2022, soit dans les délais prévus par la loi.

La requête du 20 avril 2023 visant le paiement de congés non pris, la délivrance de documents et la rectification de la situation de PERSONNE1.) auprès du Centre commun de la Sécurité sociale, le moyen est partant à rejeter.

### 4.2 Le libellé obscur

La société SOCIETE1.) soulève le libellé obscur de la demande de PERSONNE1.) à titre de dommages et intérêts et à titre d'indemnité pour irrégularité formelle.

PERSONNE1.) fait valoir que la société SOCIETE1.) ne saurait se prévaloir du principe de l'obscuri libelli alors qu'elle ne l'aurait pas soulevé in limine litis.

Le moyen n'ayant pas été soulevé avant toute défense au fond, il y a lieu de le rejeter.

### 4.3 La protection de l'article L.121-6 du Code du travail

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait valoir que son licenciement serait intervenu en période de maladie dûment déclarée alors que son médecin en Slovaquie lui aurait délivré un arrêt maladie à partir du 20 décembre 2022 en indiquant les dates approximatives de suivi (18.01, 08.02, 28.02, 31.03 et 29.04).

Il soutient que son arrêt maladie aurait couvert son absence du 20 décembre 2022 au 29 avril 2022.

L'employeur ayant été informé de sa maladie et ayant été en possession de son arrêt de travail le 23 décembre 2021, PERSONNE1.) estime, qu'en application de l'article L.121-6 du Code du travail, avoir été protégé contre toute résiliation

de son contrat de travail de sorte que le licenciement intervenu le 11 février 2022 serait abusif.

La fiche de salaire du mois de février 2022 indiquerait d'ailleurs qu'il aurait été en maladie.

La société SOCIETE1.) conteste que PERSONNE1.) aurait été protégé contre le licenciement alors qu'il aurait uniquement été protégé jusqu'au 31 janvier 2022, PERSONNE1.) n'ayant par la suite plus fait parvenir de nouveau certificat médical.

Elle donne à considérer que le certificat lui parvenu indiquerait selon la traduction initiale que « Der Versicherte ist zum 31.12.2021 vorübergehend arbeitsunfähig ». Etant donné que le système au Luxembourg serait différent que celui en Slovaquie il aurait appartenu à PERSONNE1.) de verser un nouveau certificat à l'issue de cette période.

Elle fait encore valoir que le simple fait que la fiche de salaire du mois de février indique que PERSONNE1.) aurait été en maladie ne vaudrait pas avec extrajudiciaire.

L'article L.121-6 du Code du travail prévoit que « (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé le jour-même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. (...) »

L'article L.121-6 du Code du travail interdit ainsi à l'employeur dûment averti de l'état d'incapacité de travail ou en possession d'un certificat médical d'incapacité de travail de licencier un salarié, même pour motif grave.

Pour pouvoir bénéficier de la protection légale contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié a l'obligation non seulement d'informer son employeur de son incapacité de travail dès le premier jour de l'empêchement, mais il doit également lui soumettre un certificat médical dans les trois jours au plus tard.

L'information donnée par le salarié le premier jour de son incapacité de travail lui permet, dans un premier temps, de bénéficier d'une protection contre le licenciement jusqu'au troisième jour. Cette protection ne cesse que si au troisième jour le certificat médical prescrivant l'arrêt de travail n'est pas parvenu à l'employeur.

Les mêmes règles sont applicables en cas de prolongation d'un arrêt de travail.

Il appartient au salarié qui se prévaut de la protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail de prouver qu'il a satisfait aux conditions posées par cette disposition.

En l'espèce, il n'est pas contesté que PERSONNE1.) a averti son employeur le premier jour de son incapacité de travail et qu'il a fait parvenir à son employeur son certificat médical du 20 décembre 2021 selon les délais prévus par l'article L.121-6 du Code du travail.

La traduction rectifiée du certificat médical indique que « Der Versicherte ist zum 31.01.2022 vorübergehend arbeitsunfähig ». Les dates de contrôle ont été inscrites à la main à la fin du certificat. Le tribunal ne peut pas en déduire que le certificat couvrait la période du 20 décembre 2022 au 29 avril 2022.

Il n'appartient pas à l'employeur luxembourgeois soumis au système de sécurité sociale luxembourgeois de se renseigner sur le système de santé slovaque et de deviner que la date dactylographiée en gras indiquée sur le certificat médical n'est pas la date de la fin de la période de maladie.

Selon le système luxembourgeois, il aurait appartenu à PERSONNE1.) d'envoyer à la société SOCIETE1.) les prolongations de son arrêt maladie dans les délais prévus par la loi, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Il se contente de verser de nombreuses pièces en langue slovaque identiques et des preuves d'envoi par la poste dont le tribunal ignore le contenu des envois.

Quant à la fiche de salaire du mois de février 2022, il y a lieu de constater qu'il ne résulte pas de celle-ci quand la fiche a été établie et qui l'a établie. Les mentions de la fiche étant contredites par les pièces versées en cause et étant fausses, il ne saurait y avoir aveu extrajudiciaire.

Il y a au vu des considérations qui précèdent partant lieu de retenir que PERSONNE1.) n'a pas été protégé par l'article L.121-6 du Code du travail au moment de son licenciement avec effet immédiat, de sorte que la société SOCIETE1.) n'a pas violé le prédit article.

#### 4.4 La précision des motifs

Aux termes de l'article L.124-10 (1) du Code du travail, « Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie avec

dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. ».

En vertu de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, « La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. ».

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif. Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture; et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner, si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) de ne pas s'être présenté au travail du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 11 janvier 2022 alors que son certificat médical courait jusqu'au 31 décembre 2021 et ne pas s'être présenté le 1<sup>er</sup> février 2022. Elle indique encore ne plus avoir eu de nouvelles de la part de PERSONNE1.).

Les motifs indiqués répondent partant aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence.

#### 4.5 Le caractère réel et sérieux des motifs

Conformément à l'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux du motif du licenciement, en vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10 (1) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et basée sur la loyauté des parties est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat (Cour d'appel, 16 février 2012, numéro 37306 du rôle).

En l'espèce, il est constant en cause que PERSONNE1.) ne s'est pas présenté à son lieu de travail du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 11 janvier 2022.

PERSONNE1.) était cependant couvert par son certificat médical mais il ne saurait être reproché une erreur à la société SOCIETE1.), la traduction initiale parvenue à la société SOCIETE1.) indiquait que PERSONNE1.) était en arrêt maladie jusqu'au 31 décembre 2021.

Ce n'est que suivant échanges du 16 février 2022, soit après le licenciement, entre la traductrice et la société SOCIETE1.) que la société SOCIETE1.) a été informée de l'erreur de traduction.

PERSONNE1.) ne s'est également pas présenté à son lieu de travail pour le début de sa « Schicht » le 1<sup>er</sup> février 2022.

Il n'établit pas avoir informé la société SOCIETE1.) de la durée prévisible de son incapacité de travail.

PERSONNE1.) ne s'étant plus présenté à son travail à partir du 1<sup>er</sup> février 2022, il y a lieu de retenir que les absences litigieuses du 1<sup>er</sup> février 2022 au 11 février 2022 doivent être considérées comme étant des absences injustifiées.

Le tribunal considère que les absences injustifiées de PERSONNE1.) sont suffisamment graves pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement avec effet immédiat que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 11 février 2022 doit partant être déclaré fondé.

#### 4.6 Prétentions indemnitaires

##### 4.6.1 Préjudice matériel, moral et indemnité de préavis

Le licenciement du 11 février 2022 étant régulier, il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice (matériel et

moral) qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

#### 4.6.2 Arriérés de salaire

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 1.354,18 euros à titre d'arriérés de salaire pour le mois de février 2022.

La société SOCIETE1.) conteste la demande alors que PERSONNE1.) aurait été en absence injustifiée et qu'il ne saurait ainsi prétendre au paiement d'un salaire.

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il faut en principe, pour que le salaire soit dû, que la prestation de travail qui en est la cause juridique et la mesure, ait été accomplie.

Le salarié est présumé avoir presté son travail, que si l'employeur le conteste, il lui incombe d'en rapporter la preuve.

L'employeur ne pourrait être dispensé de son obligation de payer le salaire qu'à condition d'établir que l'absence de travail résulte du fait du préposé ou de la force majeure (C.S.J., 2 décembre 2004, numéro 27497 du rôle).

Il est constant en cause que PERSONNE1.) n'a pas travaillé au mois de février 2022 de sorte que sa demande est à déclarer non fondée.

#### 4.6.3 Congés non pris

PERSONNE1.) fait valoir que ses fiches de salaire ne feraient état d'aucun jour de congé.

Il estime qu'il conviendrait de lui accorder une indemnité pour congés non pris pour les années 2019 à 2022 pour la somme totale de 9.253,69 euros.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 542,29 euros alors qu'en raison de sa maladie il n'aurait pas pu bénéficier de ses congés de décembre 2021 jusqu'au jour de son licenciement.

La société SOCIETE1.) conteste la demande en faisant valoir que les dispositions du Code du travail ne s'appliqueraient pas au transport fluvial.

Elle fait encore valoir que le temps de travail de PERSONNE1.) s'organiserait, conformément à l'article 13 du contrat de travail, sur deux périodes consécutives de 3 semaines, une période de 3 semaines à bord et par la suite une période de 3 semaines de repos.

Ainsi, en pratique, il ne serait pas possible de poser des jours de congés supplémentaires en dehors des périodes de repos.

Suivant l'article L.211-3 du Code du travail, les dispositions du titre 1er - durée de travail - du Livre II – Réglementations et conditions de travail ne sont pas applicables aux entreprises de transport fluvial.

Afin de tenir compte des particularités du rythme de travail dans le domaine de la navigation fluviale, l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) ont conclu le 15 février 2012 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 2014/112/UE du 19 décembre 2014.

Pour mettre en œuvre ladite directive, les organisations syndicales (ORGANISATION1.) et (ORGANISATION2.), d'un côté, et (ORGANISATION3.), de l'autre, 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 de l'Accord, précité.

Suivant la clause 10 de l'accord interprofessionnel « congés annuels », « Tout travailleur a droit au nombre de jour 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 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. ».

Tant la directive 2014/112/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.

Dans la mesure où les congés sont d'ores et déjà été déduits du temps de travail, le salarié ne peut plus poser des congés supplémentaires sans cumuler ledit congé. (voir en ce sens : tribunal du travail de et à Luxembourg, 26 février 2021, rép.fisc.n°s 660/2021 et 661/2021 ; Cour d'appel, 17 novembre 2022, numéro CAL-2021-00509)

Il résulte des pièces versées en cause que l'employeur a aménagé le temps de travail, de repos et de congés en prenant comme base un temps de travail obligatoire une moyenne de 3 semaines par mois.

L'article 13 du contrat de travail stipule d'ailleurs ce qui suit : « Die Parteien haben folgende Abänderungs- und Zusatzklauseln vereinbart : 3 Wochen Arbeit / 3 Wochen Frei. Der Urlaub ist mit der Freischicht abgegolten. »

Il s'ensuit que les 3 semaines de travail sont suivies de 3 semaines de repos, conformément à la clause 5 (2) de l'accord interprofessionnel et en vertu de l'article 2 de la clause 10 de l'accord interprofessionnel, les jours de congés sont d'office compris dans cette répartition.

PERSONNE1.) n'a d'ailleurs jamais remis en cause la répartition de son temps de travail.

Il n'établit pas non plus avoir demandé des jours de congés et que l'employeur les ai refusés.

La société SOCIETE1.) a dès lors, suite à la directive 2014/112/UE du 19 décembre 2014 et à l'accord interprofessionnel de mars 2017, inclus dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos les congés payés annuels contractuellement prévus.

L'employeur ayant partant respecté le droit au congé de PERSONNE1.), sa demande est à déclarer non fondée.

#### 4.7 Indemnité pour irrégularité formelle

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conclut à se voir allouer la somme de 2.708,35 euros à titre d'indemnité pour vice de forme du licenciement, la lettre de licenciement n'ayant pas été envoyé par recommandé.

La société SOCIETE1.) conteste la demande en faisant valoir que le courrier de licenciement a été envoyé par recommandé.

L'article L.124-12 (3) du Code du travail prévoit que « La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement. L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. »

Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), il y a lieu de constater qu'il résulte des pièces versées par la société SOCIETE1.) que le courrier de licenciement a été envoyé par recommandé depuis l'Allemagne.

La demande est dès lors à déclarer non fondée.

#### 4.8 Demande de remise de documents

PERSONNE1.) conclut à voir enjoindre la société SOCIETE1.) à lui délivrer ses fiches de salaires des mois de janvier et février 2022.

La société SOCIETE1.) ayant communiqué les prédites fiches de salaire, sa demande est à déclarer non fondée.

PERSONNE1.) conclut encore à voir enjoindre la société SOCIETE1.) à lui remettre un certificat de travail avec les dates exactes soit du 21 mai 2019 au 11 février 2022 et avec la qualification « Steuermann mit Patent ».

Il fait valoir qu'il ressortirait de son livret de service qu'il avait les qualifications pour exercer la profession de batelier.

L'employeur aurait d'ailleurs émis le 23 mai 2022 un nouveau certificat de travail avec la mention de « Steuermann mit Patent » du 21 septembre 2020 au 31 janvier 2022.

En l'espèce, il résulte du contrat de travail ainsi que des fiches de salaire versées en cause que PERSONNE1.) a été engagé en tant que « Steuermann ohne Patent ».

Il résulte également uniquement du livret de service de PERSONNE1.) qu'il est « Steuermann ».

Le tribunal ignore les raisons pour lesquelles la fiduciaire de la société SOCIETE1.) a émis un nouveau certificat de travail le 23 mai 2022.

PERSONNE1.) n'établissant pas qu'il aurait eu la qualification de « Steuermann mit Patent » avant le 21 septembre 2020, il y a lieu de le débouter de sa demande.

#### 4.9 Demande en rectification auprès du Centre commun de la Sécurité sociale

PERSONNE1.) fait valoir que la société SOCIETE1.) l'aurait déjà désaffilié du Centre commun de la Sécurité sociale au 21 décembre 2021 et non au 11 février 2022, jour du licenciement.

Il conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) de procéder à la rectification, sous astreinte, des données auprès du Centre commun de la Sécurité sociale.

La relation de travail entre parties ayant pris fin le 11 février 2022, date du licenciement avec effet immédiat, il y a lieu d'enjoindre la société SOCIETE1.) de procéder à la rectification des données de sortie de PERSONNE1.) auprès du Centre commun de la Sécurité sociale.

Il n'y a cependant pas lieu d'assortir l'injonction d'une astreinte, aucun élément en cause permettant au tribunal de conclure que la société SOCIETE1.) ne va pas s'exécuter.

#### 5. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige et les parties n'établissant pas l'iniquité requise sur base de cette disposition, leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure ne sont pas fondées.

#### 6. Exécution provisoire

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

#### 7. Sur les frais et dépens

Conformément aux dispositions de l'article 238 du Nouveau Code de Procédure Civile, PERSONNE1.) succombant dans l'ensemble de ses demandes mise à part la demande concernant la rectification des données du Centre commun de la Sécurité sociale, il y a lieu de le condamner aux dépens de l'instance.

### PAR CES MOTIFS :

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

**reçoit** les demandes en la forme,

**ordonne** la jonction entre les rôles inscrits sous les numéros L-TRAV-240/2022 et L-TRAV-262/2023,

**rejette** le moyen tiré de la forclusion,

**rejette** le moyen tiré du libellé obscur,

**dit** que le licenciement avec effet immédiat du 11 février 2022 est régulier et justifié,

**dit** non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en arriérés de salaire,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle,

**dit** non fondées les demandes de PERSONNE1.) en communication des fiches de salaire de janvier et février 2022 et en rectification du certificat de travail,

**enjoint** à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de procéder à la rectification des données de sortie de PERSONNE1.) auprès du Centre commun de la Sécurité sociale,

**dit** qu'il n'y a pas lieu d'assortir l'injonction d'une astreinte,

**dit** non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**dit** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

**condamne** PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

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

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.