Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix mars deux mille onze.

Numéro 35691 du rôle

Présents:

Charles NEU, premier conseiller, président,
Ria LUTZ, conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société à responsabilité limitée A s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 22 janvier 2010,

comparant par Maître Zohra BELESGAA, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 9 novembre 2010.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée auprès du tribunal du travail le 26 septembre 2008, B réclama de la part de son ancien employeur des arriérés de salaire pour la période allant du 1er septembre 2005 au 31 août 2008, de 12.101,92 euros avec les intérêts tels que de droit.

A l'appui de sa demande, le salarié fit valoir avoir été engagé par la société A par un contrat de travail signé le 29 août 2003 en qualité de « chef d'équipe suppléant » et qu'en raison de son ancienneté et de sa qualité , il aurait dû être classé dans le groupe « GR 6.8 » de la Convention Collective du travail du métier d'électricien depuis le 1er septembre 2003, date à laquelle il a commencé à travailler ; il prétendit cependant ne jamais avoir été rémunéré conformément aux dispositions retenues dans la Convention Collective pour la catégorie salariale visée.

Il justifie ses prétentions par les fiches de salaire de septembre 2005 à août 2008 sur lesquelles figurent les mentions de chef d'équipe et le groupe « GR (6.8) » ainsi que sur le certificat de travail délivré par l'employeur le 4 novembre 2009 qui confirme ces qualités.

A titre subsidiaire, il formula une offre de preuve par témoins.

L'employeur contesta cette demande tant dans son principe que dans son montant.
Il contesta avoir reconnu l'ancienneté de service et la qualité de chef d'équipe suppléant du salarié au moment de son engagement, précisant qu'il n'en avait pas été informé par ce dernier; que ni les fiches de salaire de septembre 2003 à décembre 2003 ni le contrat de travail ne mentionneraient la catégorie salariale à laquelle aurait appartenu le salarié ; que les fiches de salaire postérieures portant la mention GR 6.8 auraient été établies à l'initiative du salarié et à l'insu de l'employeur; que la Convention Collective invoquée par le salarié ne serait pas applicable.

Le tribunal du travail a par jugement du 4 janvier 2010 donné acte à B de l'augmentation de sa demande, dit que B a été classé dans la catégorie salariale GR 6.8 de la convention collective de travail pour le métier d'électricien lors de son engagement par la s.à r.l. A en date du 1er septembre 2003, avant tout autre progrès en cause, nommé un consultant avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon, dans un rapport écrit et motivé à déposer au greffe de cette juridiction :

1) de calculer la rémunération mensuelle brute redue à B, au vu du fait qu'il a été classé dans la carrière salariale GR 6.8 de la convention collective de travail pour le métier d'électricien lors de son engagement en date du 1er septembre 2003 ;
2) de calculer les arriérés de salaire, y compris le solde de congés, de primes et d'heures supplémentaires, auxquels B peut prétendre pour la période du 1er septembre 2005 au 31 octobre 2009, en procédant à une comparaison entre les salaires effectivement touchés par le requérant au cours de la période litigieuse et les salaires auxquels il aurait eu droit au cours de la même période, en application de la convention collective de travail pour le métier d'électricien, au vu du fait qu'il a été classé dans la carrière salariale GR 6.8 de la convention collective de travail pour le métier d'électricien lors de son engagement en date du 1er septembre 2003 ;

Par acte de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 22 janvier 2010, la société A s.à r.l. a régulièrement relevé appel du prédit jugement.

Elle demande de déclarer son appel fondé et de réformer le jugement entrepris ; principalement d'analyser les termes de la convention collective pour dire que le calcul des années de service doit être pris en compte pour les années prestées au sein de la même entreprise pour empêcher un trop grand « turn-over » ; subsidiairement, et pour le cas où la convention collective serait interprétée différemment, de voir dire que la partie intimée a la charge de la preuve d'établir qu'elle a informé son employeur de son ancienneté en qualité de chef d'équipe suppléant auprès de la société anonyme C S.A., respectivement de ses anciens employeurs ; de débouter la partie intimée de tous ses chefs de demande.

Pour contester la demande de son salarié, la partie appelante s'appuie sur une interprétation différente de l'article 9 de la Convention Collective et sur une jurisprudence de la Cour du 8 juillet 2004 dans une affaire IBIS SA c/ GROS.

Elle formule une offre de preuve de la teneur suivante :

« à l'embauche préalable de Monsieur B la discussion n'a portée que et uniquement sur le montant de la rémunération et des frais de déplacement ;
à aucun moment la partie B n'a remis à son employeur le certificat de travail pour la période du 1er septembre 1997 au 31 août 2003 auprès de la société C ;
la partie B n'a jamais manifesté la volonté d'afficher son ancienneté sur les fiches de salaire,
le contrat de travail a été remis au préalable à la partie intimée pour signature,
la partie B n'a pas exprimé la volonté de voir un groupe et une ancienneté notifiés sur le contrat de travail,
suite à l'embauche du personnel du secteur industriel de la société A et après l'établissement des premières fiches de salaire, Monsieur D est venu trouver

Madame E, secrétaire à l'époque de A, au bureau pour lui demander de bien vouloir ajouter sur les bulletins de paye de son équipe le groupe auquel appartenait chaque électricien, en lui expliquant qu'en cas de changement de société, ils resteraient dans le même groupe ».

Elle verse finalement des attestations testimoniales corroborant ses contestations.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement a quo par adoption des motifs des juges de première instance ; il demande le rejet des attestations patronales et en verse d'autres ; il estime que l'article 9 de la Convention Collective serait clair et ne nécessiterait aucune interprétation de la part des juridictions du travail ; il soutient qu'il aurait toujours et dès le début de la relation de travail informé son employeur de sa qualité et de son ancienneté ; à titre subsidiaire il formule l'offre de preuve suivante :

« Que Monsieur B a été engagé en qualité de « CHEF D'EQUIPE SUPPLEANT » suivant contrat de travail à durée indéterminée du 29 août 2003 par la société à responsabilité limitée A s.à r.l., établie à L-(…) ;
Qu'en raison de son ancienneté et de sa qualification reconnue par la société à responsabilité limitée A s.à r.l., le sieur B a été classé dès l'exécution du contrat de travail, le 1er septembre 2003, dans le groupe « GR 6.8 » (c'est-à-dire dans le groupe 6 avec une ancienneté de 8 ans), cette classification correspondant tant à son niveau de formation et de responsabilité qu'à son ancienneté reconnue de 8 ans ».

L'appelante soutient dans un premier temps que la convention collective de travail pour le métier d'électricien sur laquelle se base le salarié pour obtenir gain de cause ne lui serait pas applicable.

Or, outre le fait que la prédite convention collective est d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel elle a été établie, il résulte du contrat de travail lui-même signé par les parties en cause en son point 9) que le contrat est régi « …par les dispositions de la convention collective de travail pour les électriciens au Luxembourg applicable à l'employeur », de sorte que le premier moyen soulevé tombe à faux.

L'appelante s'empare ensuite de l'article 1156 du code civil pour prétendre que l'article 9 de la prédite convention serait ambiguë et nécessiterait une interprétation dans le sens que le calcul des années de service devrait être pris en compte pour les années prestées au sein de la même entreprise en l'espèce chez A et non les années de service accumulées auprès d'autres entreprises, de sorte qu'au moment de son engagement B devait se trouver dans le groupe 6 sans année d'ancienneté.

L'article 9 de la convention collective de travail pour le métier d'électricien stipule : « Pour que le travailleur soit repris dans les classes de salaire 5 à 7, il faut

que les tâches prévues pour ces classes de salaire constituent son occupation principale et régulière au sein de l'entreprise. La rémunération est fixée en fonction des salaires minimaux, établis à l'annexe 1 de la convention collective. *Sont exclusivement mis en compte pour le calcul des années de service les années de travail effectuées sans interruption dans une des professions énumérés à l'article 2* (branche de validité) «

L'article 2 dispose quant à lui : « La convention s'applique à tous les travaux exécutés par les entreprises artisanales au Grand-Duché de Luxembourg et relatifs à l'activité des firmes et d'entreprises indigènes et étrangères qui exécutent en règle générale ou qui exécutent principalement des travaux d'installation électriques, de maintenance et de réparation dans l'artisanat, le commerce et l'industrie et comprend tous les compagnons, ouvriers, apprentis et jeunes travailleurs occupés dans ces entreprises.
Au sens de la présente convention, on entend par entreprises artisanales assujetties à ces dispositions, les entreprises qui exécutent les travaux qui suivent :
-installations électriques dans les habitations et les bâtiments,
-installations électriques extérieures,
-installation de TSF et de télévision,
-travaux d'auto-électricité,
-montage d'antennes, réparation et installation d'appareil électriques,
-réparation et installation de moteurs électriques ».

Seules les dispositions d'un contrat ou d'une convention collective peu claires ou ambiguës sont sujettes à interprétation de la part des juridictions.

Or, les articles précités litigieux sont très clairs concernant la période d'ancienneté à prendre en considération qui est celle acquise par le salarié depuis le début auprès de toutes les entreprises dans lesquelles il a travaillé sans interruption et non seulement celle acquise auprès de l'entreprise dans laquelle il travaille au moment de la revendication salariale ; en fait l'appelante tente d'ajouter au texte de la convention collective un élément qu'elle ne contient pas.

Il s'ensuit que le deuxième moyen soulevé est à rejeter pour ne pas être fondé.

L'appelante soutient encore qu'elle n'aurait jamais été informée par le salarié de son ancienneté ; que lors de l'engagement d'embauche seule la fixation du salaire aurait été discutée ; elle verse à l'appui de son allégation une attestation testimoniale émanant du témoin F, directeur de la société appelante, qui vient confirmer ces allégations.

La Cour constate que la prédite attestation est contredite par celle du témoin D qui a mené avec les autres salariés les discussions d'embauche et certifie que l'ancienneté

et la qualification des salariés par rapport à la convention collective applicable ont bel et bien été discutées avec l'employeur.

La Cour tient encore à relever qu'il paraît peu vraisemblable qu'un employeur engage plusieurs salariés provenant d'une entreprise concurrente sans s'informer, sans se renseigner sur leurs antécédents professionnels, leur qualification et leur ancienneté, ce d'autant plus que la fixation du montant du salaire ne peut se faire que par rapport à ces différents critères.

Finalement, par son comportement ultérieur, à savoir par le fait d'avoir pendant plusieurs années délivré des fiches de salaires portant la mention GR 6.8, l'employeur a non seulement reconnu, mais également accepté ce classement, ce groupe, et qui plus est l'a encore confirmé en établissant en fin de contrat pour le salarié un certificat de travail reprenant ce groupe, de sorte qu'il est actuellement malvenu de soutenir avoir ignoré ce groupe et se l'être vu imposer à son insu.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu « *que le requérant ayant travaillé pendant six ans dans le secteur visé par la convention collective de travail du métier d'électricien comme chef d'équipe avant d'être engagé comme chef d'équipe suppléant par la société défenderesse, a bien appartenu au groupe salarial GR 6.8 au moment de son engagement en date du 1er septembre 2003. Il aurait, dès lors, dû être rémunéré conformément aux barèmes prévus par la prédite convention collective pour le groupe visé » et a ordonnée une expertise pour déterminer les arriérés de salaire redus au salarié de ce chef ».*

L'appel de la société A n'est partant pas fondé et le jugement est à confirmer dans son intégralité.

Les offres de preuve formulées de part et d'autre sont à rejeter alors que superfétatoires.

Chacune des parties réclament une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie qui succombe dans ses moyens ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que la demande afférente de l'appelante est à rejeter.

Il ne paraît cependant pas inéquitable, au vu du résultat de la présente affaire d'appel, d'allouer au salarié une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

Déclare d'appel recevable ;

Le dit non fondé et en déboute;

Rejette les offres de preuve formulées par les deux parties ;

Confirme le jugement entrepris ;

Rejette la demande de la société A s.à r.l. basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

Condamne la société A s.à r.l. à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 euros ;

Condamne la société A s.à .r.l. aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Guy THOMAS qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.