Arrêt N° 76/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze juin deux mille dix-sept.

Numéro 43847 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 15 juin 2016,

comparant par Maître Fabienne MONDOT, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société anonyme S1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 16 mai 2017.

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

Par requête du 7 septembre 2015, A a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg son ancien employeur, la société S1 S.A, pour l'entendre condamner à lui payer la somme de 7.338,24 € du chef d'arriérés de salaire résultant de la différence entre le salaire fixé et le salaire social minimum pour salariés qualifiés, avec les intérêts à partir du 4 février 2015, date de la mise en demeure, sinon à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde et de voir dire que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du jugement à intervenir.

Il exposa avoir été engagé par la société S1 SA suivant contrat de travail du 19 novembre 2012 avec effet au 1er décembre 2012 en tant que CNC OPERATOR pour un salaire de 1.900 euros indice 756,27, qu'il a démissionné en date du 29 septembre 2014 avec effet au 31 octobre 2014.

Il réclama sur base de l'article L.222-4 (1) du code du travail le paiement du salaire social minimum majoré de 20 % dans la mesure où il était titulaire d'un CATP qui lui a permis d'exercer la fonction de CNC OPERATOR, de sorte que son employeur avait connaissance, dès son embauche de sa qualification pour avoir recherché spécifiquement un collaborateur ayant ces qualifications.

Il fit encore plaider que la fonction de CNC OPERATOR exige des connaissances spécifiques et une formation telle que prévue par le CATP et ne saurait dès lors être exercée par quelqu'un qui ne dispose pas de cette qualification, ce qui fut contesté par l'employeur.

Par un jugement contradictoire du 11 mai 2016, le tribunal du travail a déclaré la demande du salarié non fondée.

Pour ce faire, il a décidé que si le salarié était détenteur d'un CATP, le contrat de travail n'en ferait cependant pas état, ni ne ferait aucune référence à une quelconque qualification requise, que de même les deux attestations testimoniales versées n'établiraient pas que l'employeur avait été informé de sa qualification, de sorte que les conditions de l'article L.222-4 du code du travail ne seraient pas remplies.

A a régulièrement relevé appel dudit jugement par exploit d'huissier du 15 juin 2016.

L'appelant demande par réformation, de dire que lors de son embauche par la société S1, il était détenteur d'un CATP, sur base duquel cette dernière l'a engagé pour effectuer des fonctions de CNC-OPERATOR ressortissant effectivement de sa formation, de déclarer fondée et justifiée sa demande en paiement d'arriérés de salaire résultant du non-respect par la société S1 du salaire social majoré, par conséquent de condamner la société S1 à lui payer le montant de 7.338,24 euros à titre d'arriérés de salaires pour la période de janvier 2013 à août 2014, avec les intérêts légaux à compter du 4 février 2015, jour de la mise en demeure, sinon à compter du jour de l'introduction de la demande en justice jusqu'à solde.

Il maintient à l'appui de son appel les mêmes arguments qu'en première instance, à savoir qu'il a été embauché à partir du 1er décembre 2012 par la société S1 en tant que « CNC-OPERATOR », que pendant toute la durée de son embauche, il a effectué le travail pour lequel il a été engagé, c'est-à-dire un travail de CNC-OPERATOR (Computer Numerical Control Operator) ; qu'en fait, comme tout opérateur sur machine à commande numérique, il a conduit pour le compte de la société S1 une ou plusieurs machines à commande numérique pour effectuer des productions en série, en lançant et suivant sur ces machines la programmation informatique ; qu'il a acquis le pilotage par ordinateur des machines à commande numérique au cours de sa formation de mécanicien d'usinage.

Il soutient que la profession d'opérateur sur machine requiert une formation spécialisée notamment en mécanique, voire en électricité, électronique, structures métalliques…, qu'à l'issue de sa formation de mécanicien d'usinage, il a obtenu le 7 juillet 2010 un CATP ; que l'obtention de ce CATP prouve qu'il était capable d'effectuer de façon autonome et responsable la programmation d'une machine d'usinage sans ordinateur ou d'une machine d'usinage assistée par ordinateur ; que d'ailleurs l'examen de fin d'apprentissage auquel il a été soumis comprenait des épreuves théoriques intitulées - CNC Pratique, - CNC Programmation et simulation, - CNC Théorie ; qu'ainsi le CATP pour la profession de mécanicien d'usinage est l'aboutissement d'une formation pour l'usinage de pièces, non seulement sans assistance d'ordinateur (NC), mais aussi et surtout, par la manipulation des machines à commande numérique (CNC).

Il est partant d'avis que dans ces conditions, et contrairement à l'appréciation des juges de première instance, c'est sur base des fonctions réellement exercées par lui, CNC-OPERATOR, qu'est déterminée sa qualité de travailleur qualifié.

Il soutient finalement que les juges de première instance ont encore faussement retenu que la qualification de l'appelant n'aurait pas été portée à la connaissance de la société S1 au moment de son embauche.

D'après l'appelant *« les juridictions doivent se reporter à la qualification effective du salarié au moment de l'engagement par l'employeur, ce dernier ayant l'obligation de s'enquérir auprès du salarié de sa qualification effective et de l'engager en tenant compte de cette qualification.*
Une obligation de renseignement repose en cette matière sur l'employeur qui ne peut, par après, s'exonérer en invoquant de faux renseignements fournis par le salarié » (CSJ 26.4.2012, rôle n° 35949) ; qu'en l'espèce, la société S1 ne saurait s'exonérer de ses obligations en invoquant une absence de renseignement fourni par le salarié ; qu'il appartenait à l'employeur de s'enquérir de sa qualification, de sorte que les juges de première instance ont erronément considéré qu'il résulterait de l'attestation testimoniale de T1 qu'il n'avait pas informé la société S1 de sa qualification pendant leur relation de travail.

Il soutient enfin, et quand bien même il ne serait pas établi que la question avait été clairement évoquée lors de l'embauche, quod non, il y a tout lieu de présumer que la société S1 avait par ailleurs connaissance de sa qualification obtenue ; que sans quoi, elle ne l'aurait certainement pas embauché pour assumer une profession aussi spécifique que CNC-OPERATOR, alors qu'il était à l'époque seulement âgé de 22 ans et sans grande expérience professionnelle derrière lui ; qu'en fait, il résulte de l'attestation testimoniale établie par T2 que ce dernier avait déjà renseigné la société S1 quant à sa formation avant qu'il ne soit embauché, que c'est dès lors à tort que les juges de première instance ont considéré qu'il n'avait pas établi avoir rempli les conditions légales pour l'octroi du salaire social majoré prévu par l'article L.222-4 du code du travail.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Elle conteste que le salarié ait été engagé comme CNC OPERATOR, qu'il ait effectué un travail de CNC OPERATOR, que la qualité de travailleur qualifié est à déterminer sur base des fonctions exercées par lui, que le salarié ait informé son employeur de la détention par lui d'un CATP, que c'est à l'employeur de s'enquérir de la qualification de son salarié.

Elle précise encore qu'il importe peu de savoir quelle fonction le salarié a exercée au sein de la société.

L'appelant rétorque que la nature de sa fonction résulte du contrat de travail ainsi que des fiches de salaire et ne peut dès lors être contestée par l'employeur ; il formule subsidiairement une offre de preuve en ce sens.

Aux termes de l'article L.222-4 du code du travail :

« Le niveau du salaire social minimum des «salariés» justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent.
(2) Est à considérer comme «salarié» qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.
(Loi du 17 décembre 2010)
«Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle ou du niveau du diplôme d'aptitude professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions (…) ».

Il résulte des pièces soumises à l'appréciation de la Cour que A est détenteur d'un CATP de mécanicien d'usinage depuis le 7 juillet 2010, formation au cours de laquelle il a appris le pilotage par ordinateur des machines à commandes numériques.

D'après le supplément descriptif du certificat EUROPASS relatif à son CATP de mécanicien d'usinage, les éléments de compétences acquises par A sont les suivantes :

- lire et respecter les spécifications techniques inscrites sur les plans de fabrication,
- identifier et réaliser les différentes étapes de fabrication (fraisage, tournage, perçage, cisaillage, ébarbage,…),
- choisir judicieusement les outils d'usinage et en assurer l'affûtage,
- calculer la vitesse de coupe, de rotation et d'avance en fonction de la qualité et des dimensions de la matière à usiner en respectant le choix de l'outil d'usinage,
- programmer la machine d'usinage (NC ou CNC),
- autocontrôle de la qualité des pièces produites (forme, tolérances,…) par rapport aux spécifications,
- effectuer l'entretien préventif des machines.

A aurait partant en principe dû être rémunéré en raison de son niveau de formation correspondant à celle de CNC OPERATOR conformément à l'article L.222-4 du code du travail et percevoir une majoration de 20 %, à la condition toutefois d'avoir effectivement ou réellement exercé les fonctions de CNC OPERATOR correspondantes, ce qui est contesté par l'employeur.

Or, il résulte du contrat de travail qui fait la loi entre parties, confirmé par les fiches de salaires dont les indications y figurant obligent l'employeur que A a bien été engagé comme CNC OPERATOR.

Il incombe partant à l'employeur qui conteste les indications contenues dans le contrat de travail et les fiches de salaires, d'établir que le salarié qu'il a engagé comme CNC OPERATOR a effectué d'autres travaux, ce qu'il reste cependant en défaut de faire.

Il en résulte que le salarié a effectué le travail d'un CNC OPERATOR correspondant à sa qualification, à son CATP et qu'il y a lieu d'admettre que l'employeur avait connaissance de la qualification de son salarié au moment de son embauche, dans la mesure où il l'a engagé pour effectuer un travail qualifié et que ce dernier l'a effectivement effectué.

Par ailleurs et contrairement aux allégations de l'intimée, c'est bien, en cas de contestation de l'employeur relative à la qualification de son salarié, que celle-ci est appréciée par les juges du fond d'après les fonctions réellement exercées par l'intéressé et non d'après le titre qui lui est donné (Droit du travail, le salaire, Gérard Lyon-Caen, Dalloz, 2e édition, no.107 page 127).

Il s'ensuit que le rôle des juridictions du travail est de rechercher en fait quelle est la nature de l'emploi effectivement occupé par le salarié et la qualification qu'il requiert.

De même, en vertu du principe selon lequel la rémunération est la juste contrepartie des services rendus, un salarié qui se fait engager en vue d'exercer une fonction déterminée, comme en l'espèce, doit être rémunéré selon les fonctions effectivement exercées au sein de l'entreprise, indépendamment de sa qualification.

Contrairement encore aux allégations de l'employeur, il résulte de l'attestation d'T2 qui a également travaillé auprès de la société S1 SA comme CNC OPERATOR, que l'employeur recherchait un salarié ayant la même formation que le témoin, à savoir celle de CNC OPERATOR et que A a finalement été engagé en tant que tel.

Cette déposition n'est pas énervée par celle du témoin T1, dont les fonctions hiérarchiques exactes au sein de l'entreprise S1 ne sont pas précisées sur l'attestation testimoniale et qui relate en fait une autre conversation entre les parties que celle dont le témoin T2 fait état.

Il en découle et indépendamment de la question de savoir qui du témoin T2 ou de l'employeur a pris l'initiative de proposer A à l'embauche auprès de la société S1, que l'employeur connaissait parfaitement la qualification de A avant de l'embaucher comme CNC OPERATOR.

Par réformation du jugement entrepris, il y a dès lors lieu de retenir que A peut prétendre (suivant le décompte figurant dans sa requête introductive d'instance) au paiement du salaire pour travailleurs qualifiés pendant la période de janvier 2013 à août 2014.

L'intimée n'ayant par ailleurs pas formé de contestations circonstanciées quant au montant réclamé de 7.338,24 euros, il y a lieu de déclarer la demande justifiée pour ce montant.

L'intimée réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros par chaque instance sur base de l'article 240 du NCPC.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens, ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que les demandes de l'intimée sont à rejeter.

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,

dit l'appel recevable,

le dit fondé,

réformant,

dit la demande de A en paiement de la majoration de salaires fondée pour un montant de 7.338,24 euros,

partant condamne la société S1 SA à payer à A la somme de 7.338,24 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

dit que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à partir du troisième mois qui suit la signification de l'arrêt à intervenir,

rejette les demandes de la société S1 SA basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société S1 SA aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Fabienne MONDOT qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.