Arrêt N° 116/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize novembre deux mille dix-sept.

Numéro 44430 du rôle

Composition:

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

Entre :

A, demeurant à D-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 17 janvier 2017,

comparant par Maître Stephan WONNEBAUER, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 26 septembre 2017.

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

Par une requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg le 22 décembre 2015, A réclama à son ancien employeur, la société à responsabilité limitée S1 le paiement de la somme de 8.844,46 euros à titre d'arriérés de salaire de septembre 2012 à avril 2015 avec les intérêts tels que de droit.

Elle fit exposer à l'appui de sa demande, qu'elle a été engagée comme vendeuse auprès de la société défenderesse et qu'elle a travaillé durant toute la période d'embauche du 7 juillet 2007 au 30 avril 2015 au rayon droguerie, respectivement parfumerie. La requérante soutint qu'elle avait les qualifications correspondantes à un CATP en vente, fait dont son employeur aurait eu connaissance au moment de son engagement. Ainsi, elle aurait droit au salaire social minimum pour travailleur(s) qualifié(s). Or, la défenderesse ne lui aurait jamais réglé le salaire minimum majoré.

Elle versa des certificats professionnels et formula deux offres de preuve par témoins pour établir sa qualification de vendeuse et la connaissance par l'employeur de sa qualification.

L'employeur soutint qu'il n'y avait pas lieu de faire droit à la demande de requalification de la carrière professionnelle de la requérante, alors que cette dernière a été engagée pour un poste d'aide-vendeuse et que tout au long de son occupation, elle aurait exercé une fonction d'aide-vendeuse et non pas de vendeuse. En outre, la requérante ne l'aurait à aucun moment informé de ses qualifications professionnelles. Il contesta finalement les offres de preuve pour manquer de précision et de pertinence.

Par un jugement rendu contradictoirement en date du 9 décembre 2016, le tribunal du travail a déclaré la demande non fondée.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a rappelé les conditions prévues par l'article L.222-4 du code du travail pour pouvoir bénéficier du salaire qualifié, en y ajoutant la connaissance par l'employeur de cette qualification.

Il a ensuite retenu que les certificats versés par la salariée n'avaient pas fait l'objet d'une équivalence par le Ministère de l'Education nationale à Luxembourg, que le contrat de travail indique comme fonction de la salariée *« Ladenhilfe »*, de sorte que

la salariée doit prouver qu'elle a, contrairement aux termes du prédit contrat travaillé réellement comme vendeuse, ce qu'elle est restée en défaut de faire, étant donné que l'offre de preuve ne porte pas sur les fonctions réellement effectuées par elle.

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 17 janvier 2017.

L'appelante demande, par réformation, de dire et de constater qu'elle est titulaire d'un certificat reconnu par l'Etat luxembourgeois, équivalent au certificat d'aptitude technique et professionnelle, subsidiairement, de dire qu'elle justifie d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans une profession comportant une qualification professionnelle, et pour autant que de besoin, lui donner acte qu'elle offre de prouver par toutes voies de droit, notamment par voie d'enquête, les faits suivants :
« que durant toute sa période d'embauche auprès de la société S1 s.à r.l., du 7 juillet 2007 au 30 avril 2015, A fut occupée au rayon droguerie, respectivement parfumerie,
que A y fut chargée du conseil en vente aux clients de produits adaptés à leurs besoins et en fonction de leur demande, du traitement d'éventuelles réclamations, de la réception, la préparation et la présentation de la marchandise et de divers travaux administratifs,
que durant son occupation auprès de la société S1 s.à r.l., A a également bénéficié de formations relatives à la mise sur le marché de nouveaux produits. ».

Elle demande en tout état de cause de condamner la société S1 s.à r.l. à lui payer le montant de 8.844,46 € ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par la Cour ou à dire d'expert, sous réserve d'augmentation en cours d'instance, avec les intérêts légaux à partir de chaque échéance, sinon à partir de la première mise en demeure, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, à titre d'arriérés de salaires.

Elle maintient ses arguments de première instance et soutient que la fonction de vendeuse ne figurait pas sur la liste des fonctions devant faire l'objet d'une équivalence conformément à la loi du 19 juin 2009, de sorte que ce serait à tort que le tribunal du travail aurait exigé la reconnaissance de ses diplômes. Elle prétend finalement que ses certificats seraient équivalents au DAP donc au CATP.

En ordre subsidiaire, elle relève que son offre de preuve tend à établir que les fonctions exercées pendant toute la durée de son engagement relèvent de celles d'un travailleur qualifié.

La société employeuse conteste que A fut détentrice d'un certificat officiel de vendeuse et soutient que la salariée ne démontre pas non plus une expérience

professionnelle d'au moins dix ans en tant que vendeuse ; elle conteste encore avoir été informée de sa qualification de vendeuse.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure.

A reproche à son ancien employeur de ne pas lui avoir payé le salaire social minimum qualifié, alors pourtant qu'elle considère pouvoir prétendre audit salaire.

Elle explique en effet avoir majoritairement travaillé comme vendeuse pour la société S1 et non comme *« Ladenhilfe ».*

Conformément à l'article L. 222-4 paragraphe (1) du Code du travail, les salariés qualifiés ont droit à un salaire majoré de 20% par rapport au salaire social minimum tel que déterminé en application de l'article L. 222-2 du même code.

D'après l'ancien article L. 222-4 paragraphes (2) et (3) applicable au moment de la signature du contrat de travail *« est considéré comme travailleur qualifié, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.*
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) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle 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.
Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) doit être considéré comme travailleur qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.
Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) doit être considéré comme travailleur qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.
(3) Le travailleur qui exerce une profession répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme travailleur qualifié. »

Il s'ensuit qu'est considéré comme salarié qualifié le salarié qui :

- soit dispose de l'un de ces certificats, ou d'un certificat reconnu comme équivalent, tel le CATP,

- soit ne dispose que d'un CCM (certificat de capacité manuelle), ou d'un CITP (certificat d'initiation technique et professionnelle), à condition toutefois que dans cette hypothèse ces certificats soient complétés par une expérience pratique dans le métier concerné de 2 respectivement de 5 ans,

- soit ne dispose d'aucun de ces diplômes mais dispose au moins d'une expérience pratique de 10 ans dans le métier en question.

Un salarié est encore considéré comme qualifié si, exerçant conformément à l'article L. 222-4 paragraphe (4) une profession dont la formation n'est pas sanctionnée par un tel certificat, il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

Il appartient dès lors au salarié qui prétend avoir droit au salaire social minimum qualifié de rapporter la preuve soit que la fonction exercée en fait auprès de son employeur est de celles pour lesquelles il existe un enseignement et une formation sanctionnés par un CATP et qu'il dispose de l'expérience pratique le cas échéant requise, soit - lorsque la formation pouvant aboutir à cette fonction n'est pas sanctionnée par un tel certificat - qu'il a exercé pendant au moins dix ans dans ladite profession.

Il est encore admis que le salarié ne doit pas seulement prouver qu'il a informé l'employeur de sa qualification au moment de l'embauche, mais que cette qualification doit encore se rapporter à la profession effectivement exercée.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a relevé que pour les certificats tels que ceux délivrés par une autorité d'un pays autre que le Grand-duché de Luxembourg et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude professionnelle technique, la loi sur le contrat de travail, exige une équivalence reconnue par le Ministère de l'Education nationale sur avis du Ministre du Travail.

Or, la salariée qui a été engagée par contrat de travail du 28 juin 2007 avec effet au 7 juillet 2007 et dont la relation de travail a pris fin le 30 avril 2015 verse, en instance d'appel, une *« Bestätigung »* par le Ministère luxembourgeois de l'Education nationale que son diplôme allemand de *« drogist »* du 9 juin 1976 est équivalant au CATP luxembourgeois, *« Bestätigung »* datée au 7 avril 2016.

Il en découle, qu'au moment de son engagement par la société S1 en juin 2007 et durant toute la période d'engagement, la salariée, d'une part n'était pas en possession d'un CATP, et d'autre part, n'a dès lors pas pu, contrairement à ce

qu'elle affirme, avoir informé son employeur qu'elle était détentrice d'un certificat équivalent au CATP luxembourgeois, dès lors qu'elle n'a eu cette *« Bestätigung »* que bien après la fin de la relation de travail.

Reste que la salariée aurait encore pu prouver, pour prospérer dans sa demande, qu'elle a réellement travaillé pendant dix ans comme vendeuse auprès de la société employeuse.

Or, la période d'engagement de la salariée ne porte que sur huit années, de sorte que son offre de preuve en ce sens est également à rejeter faute d'être pertinente.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a retenu que la demande de majoration de la salariée basée sur l'article L.222-4 du code du travail n'est fondée, ni sur base de ses certificats, dont il n'est par ailleurs pas établi que la société S1 en avait connaissance, ni sur base de sa pratique professionnelle.

Le jugement est encore à confirmer, par adoption de ses motifs, en ce qu'il a rejeté la demande de A basée sur l'article 240 du NCPC.

A sollicite une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens de l'instance, ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande afférente est à rejeter.

Faute d'avoir établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens, la demande de la société S1 en paiement d'une indemnité de procédure est 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,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé,

partant :

confirme le jugement entrepris,

rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Pierrot SCHILTZ 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.