Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-quatre janvier deux mille treize.

Numéro 37344 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 10 janvier 2011,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Emmanuelle VION-HAYO, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société anonyme B S.A., anciennement C 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 ENGEL,

appelante par incident,

comparant par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 5 juillet 2012.

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

Par requête du 24 décembre 2009, A réclama à son ancien employeur, la société anonyme B, actuellement la société B S.A., dénommée ci-après la société C, des arriérés de salaire d'un montant de 8.767,26 euros.

Elle soutint à l'appui de sa demande avoir été au service de la société C du 2 janvier 2007 au 30 septembre 2009 en qualité « *d'office Manager* », sans que l'employeur lui paie le salaire légalement prévu pour un salarié détenteur d'un brevet français de technicien supérieur (BTS) dans la fonction d'assistant de gestion PME-PMI, diplôme reconnu équivalent à celui du BTS luxembourgeois, de sorte qu'elle aurait droit au salaire d'un travailleur qualifié conformément à l'artCe L.222-4 du code du travail.

Elle ajouta qu'elle effectuait des tâches de secrétariat et de comptabilité lui permettant de revendiquer le salaire social minimum pour travailleur qualifié.

La société employeuse contesta cette demande tant dans son principe que dans son montant.

Elle soutint plus particulièrement ne pas avoir été informée des qualifications de la salariée avant le 6 mars 2009 date à laquelle l'OGB-L l'aurait informée du diplôme détenu par la salariée, de sorte que pour la période antérieure au 6 mars 2009 et, à défaut de preuve de la part de la salariée d'avoir informé son employeur de l'existence de ce diplôme, la demande serait à rejeter. Elle précise qu'il faudrait encore prendre en considération dans le calcul des arriérés de salaire éventuellement dus, le paiement d'un 13^{ième} mois chaque année ainsi qu'un forfait de 73,80 euros à la place des chèques repas ; elle a versé finalement deux décomptes, l'un portant sur un montant de 672,30 euros l'autre sur un montant de 1974,59 euros.

Par jugement rendu le 29 octobre 2010, le tribunal du travail a condamné la S.A. C à payer à A le montant de 1.696,72 € du chef d'arriérés de salaire, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 6 mars 2009, date d'une mise en demeure, jusqu'à solde, a dit le jugement exécutoire par provision, nonobstant toutes voies de recours et a débouté A de sa demande en arriérés de salaire se rapportant à la période du 2 janvier 2007 au 5 mars 2009.

En statuant comme il l'a fait, le tribunal du travail a distingué la période antérieure au 6 mars 2009 et celle postérieure à cette date. Pour la période antérieure il a considéré, après avoir analysé les conditions d'application de l'article L.222-4 (1) et (2) du contrat de travail, que la salariée restait en défaut d'établir qu'elle a renseigné l'employeur, lors de son embauche, de sa qualification. Il l'a déboutée de sa demande afférente à cette période.

Pour la période postérieure au 6 mars 2009 et comme la preuve de l'information de l'employeur était donnée, le tribunal du travail a déclaré la demande fondée pour un montant de 1.696,72 euros.

A a régulièrement relevé appel dudit jugement par acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 10 janvier 2011.

L'appelante demande de dire son appel fondé et justifié, et par réformation, de dire sa demande en paiement des arriérés de salaire pour la période du 2 janvier 1997 au 5 mars 2009 fondée partant de condamner l'employeur à lui payer de ce chef la somme de 6.145,88 euros avec les intérêts tels que de droit et de confirmer le jugement en ce qui concerne la condamnation pour la période postérieure au 6 mars 2009.

Elle précise que tant le poste de travail occupé par elle que les fonctions exercées par elle au sein de C rapporteraient à suffisance la preuve de la connaissance par l'employeur de son niveau de qualification; elle soutient encore avoir fourni avant son embauche, un CV détaillant ses qualifications et prétend qu'elle en avait discuté avec l'employeur lors de l'entretien d'embauche, de sorte que sa demande serait fondée.

Elle formule une offre de preuve par témoins aux fins d'établir la connaissance de l'employeur dès le début de son embauche de ses qualifications professionnelles.

L'intimée demande à la Cour, principalement, de lui donner acte de son appel incident et de le dire recevable et fondé ; partant de la décharger de toute condamnation, de lui donner acte qu'elle se réserve dans ce contexte de formuler telle offre de preuve que de droit ; subsidiairement, elle demande de confirmer le jugement a quo en ce qu'il a retenu que le salaire social minimum majoré ne saurait être accordé à A qu'à compter du 6 mars 2009 et dans ce cas, par réformation du jugement a quo, dire qu'elle ne lui redoit que la somme de 672,30 € ; plus subsidiairement, confirmer la condamnation telle que prononcée par le tribunal du travail dans le jugement a quo ; en tout état de cause, rejeter l'appel principal et dire non fondée la demande de A visant à obtenir le bénéfice du salaire social minimum dès son entrée en service le 2 janvier 2007, sinon, à titre infiniment subsidiaire, dire que la partie concluante ne redoit à A de ce chef que la somme de 1.974,59 € ; la

décharger de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'artCe 240 du nouveau code de procédure civile.

L'intimée conteste avoir reçu un CV de la part de la salariée au moment de son embauche et avoir eu connaissance de ses qualifications à cette date; elle conteste encore que cette dernière effectuait des tâches requérant des qualifications professionnelles ; elle précise avoir été informée des qualifications de sa salariée uniquement par le courrier de l'OGB-L du 6 mars 2009.

Elle relève partant appel incident et demande de réformer le jugement a quo en ce qu'il a déclaré la demande de la salariée partiellement fondée à partir du 6 mars 2009.

À titre subsidiaire elle verse différents tableaux relatifs aux différentes hypothèses susceptibles de pouvoir intervenir dans l'hypothèse où la Cour déclarerait la demande de la salarié fondée, les prédits tableaux reprenant les différents montants pouvant revenir à la salariée le cas échéant.

Elle conclut au rejet de l'offre de preuve de la salariée pour ne pas être pertinente.

La Cour renvoie concernant les faits et circonstances de la cause à la relation correcte et exhaustive faite par le tribunal du travail pour la faire sienne dans son intégralité.

C'est de façon correcte que le tribunal du travail a appliqué les dispositions de l'article L.222-4(1) du code du travail concernant le salaire social minimum des travailleurs justifiant d'une qualification professionnelle ainsi que le principe jurisprudentiel selon lequel « *l'employeur doit être informé dès l'embauche du salarié de la qualification du salarié qu'il entend engager* ».

C'est encore à bon droit que le tribunal a distingué deux périodes dans l'activité professionnelle de la salariée, pour finalement retenir que pour la période allant du 6 mars au 30 septembre 2009, l'appelante avait bien rapporté la preuve avoir informé son employeur par le biais d'un courrier de son syndicat OGBL du 6 mars 2009 être détentrice d'un BTS dont l'équivalence avait été reconnue par les autorités luxembourgeoises compétentes.
C'est finalement à bon escient que pour la période antérieure, soit la période allant du début de l'engagement le 2 janvier 2007 au 5 mars 2009, le tribunal a considéré que la salariée « *restait en défaut d'établir qu'elle a renseigné l'employeur, lors de son embauche en qualité d' Office Manager en charge de la prestation de services de conseils en stratégies, organisation et systèmes d'information de sa qualification* », pour la débouter de cette demande.

Cependant actuellement en instance d'appel, la salariée soumet des éléments de preuve nouveaux à l'appréciation de la Cour.

En effet, l'appelante qui est détentrice d'un « BTS » assistant de gestion de PME-PMI depuis le 29 décembre 2008, et qui verse l'équivalence au brevet de technicien supérieur luxembourgeois reconnu par un arrêté ministériel du 15 janvier 2009, et qui maintient son affirmation avancée en première instance selon laquelle elle a, lors de l'entretien d'embauche par l'employeur, indiqué à ce dernier être détentrice d'un tel diplôme et lui avoir soumis un CV reprenant cette qualification, partant l'avoir informée de sa qualification professionnelle, ce que l'intimée persiste à contester en instance d'appel, formule finalement actuellement, en présence de ces contestations, l'offre de preuve par témoins de la teneur suivante :

« Attendu que A a remis son CV lors de son entretien d'embauche courant novembre 2006 sans préjudice quant à une date plus exacte, qui mentionnait ses diplômes dont son Brevet de technicien supérieur en alternance, assistante de gestion PME-PMI à l'institut PIGIER-METZ ;
qu'à plusieurs reprises à compter de son embauche le 2 janvier 2007 et, jusqu'à son congé de maternité en mars 2008, sans préjudice quant à une date plus exacte et de façon régulière à compter de son embauche, A a demandé au sieur D, administrateur de la société B S.A. de prendre sa qualification en considération et de lui payer le salaire minimum pour le poste d'Office Manager ;
que le sieur D lui a répondu qu'il avait envoyé le CV de l'appelante à sa fiduciaire afin de justifier sa demande ;
qu'après d'itératives demandes, le sieur D a finalement demandé à E, employé de la fiduciaire au service du secrétarait social, quel était le montant du salaire minimum légal qui correspond au poste d'Office Manager ;
attendu que F a été embauchée en date du 17 mai 2005 dans un premier temps en remplacement de A en congé de maternité ;
qu'elle réalisait les mêmes tâches que A avec un salaire minimum correspondant à celui d'un Office Manager ;
qu'à la reprise du travail de A, un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu entre F et la société B S.A. ;
qu'elle effectuait le travail d'un Office Manager au même titre que A avec un salaire minimum d'un travail qualifié. »

Cette offre de preuve est précise et pertinente, dès lors concluante, de sorte qu'il y a lieu avant tout autre progrès en cause, d'admettre l'appelante à prouver par témoins les faits ci-avant reproduits.

Concernant la période du 6 mars au 30 septembre 2009, il y a lieu de confirmer le jugement par adoption de ces motifs, tant quant au principe y énoncé qu'au calcul correct retenu par le tribunal du travail pour fixer les arriérés de salaires redus à la salariée, partant de déclarer l'appel incident de l'intimée non fondé.

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 les appels principal et incident recevables,

avant tout autre progrès en cause, admet A à prouver par les témoins

1) E c/o B.D.O., 2, avenue Charles de Gaulle – le dome espace Pétrusse, L-1653 Luxembourg
2) F, (…)

les faits suivants :

« Attendu que A a remis son CV lors de son entretien d'embauche courant novembre 2006 sans préjudice quant à une date plus exacte, qui mentionnait ses diplômes dont son Brevet de technicien supérieur en alternance, assistante de gestion PME-PMI à l'institut PIGIER-METZ ;
qu'à plusieurs reprises à compter de son embauche le 2 janvier 2007 et, jusqu'à son congé de maternité en mars 2008, sans préjudice quant à une date plus exacte et de façon régulière à compter de son embauche, A a demandé au sieur D, administrateur de la société B S.A. de prendre sa qualification en considération et de lui payer le salaire minimum pour le poste d'Office Manager ;
que le sieur D lui a répondu qu'il avait envoyé le CV de l'appelante à sa fiduciaire afin de justifier sa demande ;
qu'après d'itératives demandes, le sieur D a finalement demandé à E, employé de la fiduciaire au service du secrétarait social, quel était le montant du salaire minimum légal qui correspond au poste d'Office Manager ;
attendu que F a été embauchée en date du 17 mai 2005 dans un premier temps en remplacement de A en congé de maternité ;
qu'elle réalisait les mêmes tâches que A avec un salaire minimum correspondant à celui d'un Office Manager ;
qu'à la reprise du travail de A, un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu entre F et la société B S.A. ;
qu'elle effectuait le travail d'un Office Manager au même titre que A avec un salaire minimum d'un travail qualifié. »

dit cette offre de preuve précise, pertinente partant concluante,

contre-preuve réservée,

commet à ces devoirs d'instruction Madame le premier conseiller Ria LUTZ,

fixe jour et heure pour **l'enquête au lundi, 25 février 2013 à 9.00 heures,**

fixe jour et heure pour la **contre-enquête au lundi, 8 avril 2013 à 9.00 heures,**

chaque fois en la Chambre du Conseil de la salle d'audience CR.4.28, quatrième étage, en les locaux de la Cour Supérieure de Justice à Luxembourg, Bâtiment CR, Cité judiciaire, L-2080 Luxembourg,

dit que B S.A., anciennement C S.A., devra déposer **au plus tard le 8 mars 2013** au greffe de la Cour les noms, prénoms et demeures des témoins qu'elle voudra faire entendre lors de la contre-enquête,

dit l'appel incident non fondé et en déboute,

partant confirme le jugement en ce qu'il a déclaré la demande de A fondée pour la période allant du 6 mars au 30 septembre 2009 pour un montant de 1.696,72 euros,

réserve la demande pour le surplus.