Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre juin deux mille quinze.

Numéro 41051 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg du 20 mars 2014,

comparant par Maître Andrée BRAUN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

le B, établissement public, établi et ayant son siège social à L-(…), représenté par sa commission administrative actuellement en fonctions,

intimé aux fins du susdit exploit GALLÉ,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 mars 2015.

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

Par requête du 5 juillet 2013, A réclama à son employeur, le B (en abrégé B), la somme de 35.791,70 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période du 1er juin 2010 au 31 mai 2013, avec les intérêts légaux.

Elle fit exposer avoir été engagée comme employée administrative au département administratif, à partir du 1er janvier 2007, en vertu d'un contrat de travail conclu le 27 décembre 2006 ; que, d'après l'article 5 du susdit contrat, la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois lui est applicable ; que les parties avaient convenu une rémunération de base initiale mensuelle de 2.025,91 euros, conformément à la carrière EA 4.0 de la prédite convention collective.

Soutenant d'une part, être détentrice d'une formation supérieure post-secondaire BAC+2, correspondant à la carrière EA 5.0, c'est-à-dire employée administrative logistique, fait dont le B avait connaissance au moment de son engagement, d'autre part, que le poste qu'elle occupait au B nécessitait effectivement la réalisation de tâches administratives correspondant à des connaissances et des formations d'un niveau post-secondaire et universitaire, elle prétendit être en droit, par application de l'article 15 A.2 de la convention collective, de réclamer la requalification de sa carrière professionnelle au niveau EA 5.0 et, suite à cette requalification, les salaires pro-mérités.

L'employeur contesta cette demande, soutenant que la salariée a été engagée pour un poste d'employée administrative correspondant à la carrière EA 4.0 et que l'élément déterminant serait non pas la formation de la salariée, qui lui était connue, mais la fonction pour laquelle elle a postulé ainsi que l'emploi qu'elle exerce réellement, qui ne requièrent pas de formations comme celles effectuées par la salariée.

L'employeur précisa que la requérante a été rendue attentive à cela au moment où elle a signé le contrat de travail.

Le B souleva encore la prescription pour les arriérés de salaires antérieurs au 5 juillet 2010.

Par un jugement rendu contradictoirement le 7 février 2014, le tribunal du travail a déclaré la demande non fondée et en a débouté A.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a constaté que, dans la convention collective (article 15), la classification des carrières est faite selon la formation du salarié ; que cependant, la salariée a postulé en connaissance de cause pour un poste de la carrière EA 4.0 ne correspondant pas à sa formation BAC+2 et universitaire et qu'elle a conclu un contrat de travail pour un poste d'employée administrative au département administratif, carrière EA 4.0.

Il en en a conclu, par application des principes en vigueur à cet égard, selon lesquels un salarié qui se fait engager pour un poste déterminé en connaissance de cause, doit être rémunéré selon les fonctions effectivement exercées au sein de l'entreprise, indépendamment d'une qualification supérieure.

Le tribunal a encore retenu qu'il aurait par ailleurs appartenu à la salariée de prouver qu'elle exerça, contrairement aux termes du contrat, la fonction d'assistante logistique correspondant au niveau de formation de la carrière EA 5.0. Or, la description des tâches versée par la salariée ne permettrait pas de dire que ces tâches nécessitent une formation post- secondaire pour leur accomplissement, permettant la reclassification dans une autre carrière et le paiement consécutif d'arriérés de salaires.

A a régulièrement relevé appel dudit jugement par acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg du 20 mars 2014.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et de constater qu'elle a droit à une reclassification de carrière au niveau E.A.5.0 conformément à l'article 15A2 de la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois, (texte coordonné du 8 juillet 2005) et ceci depuis le début du contrat de travail conclu entre parties en date du 1er janvier 2007, partant de condamner l'employeur B à rétablir sa carrière professionnelle en application de ce texte et de le condamner à lui payer les arriérés de salaire du 1er juin 2010 au 28 février 2014 d'un montant de 44.257,85 € + p.m. ou toute autre somme même supérieure à dire d'expert ou à arbitrer par la Cour, et de dire que ce montant est redû avec les intérêts légaux à partir de l'introduction de la demande en justice jusqu'à solde. Elle réclame encore une indemnité de procédure.

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

L'appelante, qui fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir fait droit à sa demande, conteste dans un premier temps avoir marqué son accord à être classée

dans la carrière E.A 4.0 au moment de la signature du contrat de travail et précise qu'elle a soulevé le problème dès son engagement.

Elle maintient ensuite que l'article 15 de la convention collective classe les employés privés selon le critère de leur formation professionnelle et non selon les spécificités du poste auquel ils sont affectés ; que la susdite convention collective est impérative et s'impose même en cas d'accord des parties et qu'elle n'a pas renoncé à l'application de la convention collective.

Elle soutient finalement, que le poste occupé par elle est un poste à responsabilités, nécessitant effectivement la réalisation de tâches administratives correspondant à des connaissances et formations d'un niveau post-secondaire et universitaire.

Elle prétend enfin, que sa fonction est intitulée « employé administratif logistique » tombant sous le niveau EA 5.0 de la convention collective, de sorte qu'il y aurait lieu de faire droit, par réformation du jugement déféré, à sa demande.

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

Pour l'intimé, A a signé son contrat de travail en toute connaissance de cause et, par conséquent, accepté sa classification, ainsi que son niveau de rémunération, ce d'autant plus qu'elle a exécuté pendant sept années son contrat de travail dans la classification litigieuse.

Il précise encore que la prestation de travail est la cause juridique du paiement du salaire, que le niveau de rémunération dépend de la prestation de travail telle que prévue au contrat de travail et non pas des diplômes ou du niveau de qualification du salarié, de sorte que le simple fait qu'elle dispose de diplômes post-secondaires ne doit pas influer sur sa classification, ni sur sa rémunération.

Il relève finalement, qu'elle reste en défaut de prouver qu'elle exerce la fonction d'assistance logistique correspondant au niveau de formation de la carrière EA50.

D'après la Convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois dont A se prévaut, la carrière E.A 4.0, dans laquelle se trouve la salariée actuellement, correspond à la carrière D « employé détenteur du certificat de fin d'études secondaires ou certificat de fin d'études secondaires techniques et l'ingénieur technicien », tandis que la carrière E.A 5.0 que A voudrait rejoindre correspond à la carrière E « employé administratif-logistique ayant un niveau de formation post-secondaire bac + 2 et Bac + 3 ».

Il est constant en cause, que la salariée est titulaire d'un brevet de technicien supérieur, comptabilité et gestion des organisations de l'Académie de NANCY-METZ, assimilable, sous réserve de spécialité, au Brevet de Technicien Supérieur luxembourgeois, conformément à l'attestation du Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche du 4 avril 2008, d'un diplôme d'Etudes Supérieures spécialisées, Direction et Gestion des Ressources humaines, valant collation au grade de master, de l'Université de NANCY 2 et d'un DESS-DGRH, depuis le début de son engagement par le B, formations dont le B admet avoir eu connaissance.

Il en résulte que le niveau de formation de la salariée correspondant à la carrière E.A 5.0 qu'elle entend briguer actuellement.

Or, le contrat de travail signé par les parties dispose que A est engagée en qualité d'employée administrative au département administratif à partir du 1er janvier 2007 et le point 5 du susdit contrat stipule qu'elle est engagée conformément aux dispositions de la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois, au niveau de la carrière E.A.4.0.

Partant et dans la mesure où un salarié est libre d'accepter un emploi requérant une qualification moindre que celle dont il est titulaire et que A a signé le susdit contrat en date du 27 décembre 2006, sachant partant qu'elle postulait non pas pour un poste de la carrière E.A 5.0 mais pour un poste de la carrière E.A 4.0 et qu'elle serait en conséquence intégrée dans la carrière actuellement querellée par elle, qu'elle ne soutient pas que son consentement a été vicié, elle est dès lors actuellement malvenue de prétendre n'avoir accepté ni la fonction pour laquelle elle était engagée, ni la carrière afférente de la convention collective.

Pour pouvoir, dans les conditions données quand même prétendre à une requalification de carrière, A, qui soutient effectuer majoritairement des travaux rentrant dans la fonction correspondant à la carrière qu'elle vise, doit en rapporter la preuve.

En effet, en cas de contestations portant, comme en l'espèce, sur la qualification du salarié, en termes de carrières, 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 éd.,no.107 page 127).

C'est partant à bon escient que la juridiction de première instance a rappelé que « *le rôle du tribunal est de rechercher en fait quelle est la nature de l'emploi effectivement occupé par le salarié et la qualification qu'il requiert » (op.cit.,no.109 , page 131)*

C’est encore à bon droit, que les juges de première instance ont retenu qu’en vertu du principe que la rémunération est la juste contrepartie des services rendus, un salarié, qui se fait engager en vue d’exercer une fonction déterminée, doit être rémunéré selon les fonctions effectivement exercées au sein de l’entreprise, indépendamment d’une qualification supérieure.

A énumère les fonctions à responsabilités nécessitant un diplôme post-secondaire effectuées par elle, fonctions qui vont, d’après elle, au -delà de simples tâches administratives, à savoir :
- la création de projets d’optimisation du travail administratif du service logistique, qui ont été remis à la direction administrative,
- le suivi concernant les fournisseurs (rappels, demandes d’offres, notes de crédit , contestations et commandes),
- l’assistance à des réunions de direction,
- la représentation du service logistique dans l’élaboration de contrats,
- le transmis d’avis sur les procédures internes de transmission des bons de commande ou du traitement des factures des fournisseurs et, à cette fin, la collaboration avec le chef comptable.

Elle soutient encore être la correspondante directe des fournisseurs tels que l’entreprise de nettoyage C et D et avoir été chargée de l’élaboration du budget, dès lors effectuer des enquêtes auprès des services du B, afin de pouvoir établir le budget prévisionnel et de le modifier au fur et à mesure.

Elle précise finalement avoir suivi une formation spécifique afin de devenir assesseur E (…).

Elle verse encore l’organigramme des services logistiques et renvoie à un descriptif des tâches d’une assistante logistique, pièces qui établiraient la complexité de la fonction exercée par elle, justifiant la nécessité d’une formation post-secondaire.

Le B, qui conteste d’une manière générale que les fonctions confiées à A nécessitaient la formation exigée pour la carrière E.A 5.0, conteste en particulier, qu’elle est en charge de l’élaboration des budgets prévisionnels, dans la mesure où cette tâche incombe au chef de service logistique seul ; quant au suivi des budgets réels des postes nettoyage, restaurant et catering, linge, copieurs, surveillance et gsm, sa fonction recouvre en fait le suivi des factures entrant au B tout au long de l’année et la vérification des imputations de ces dernières sur les postes budgétaires correspondant. Il s’agit d’après le B d’une tâche administrative basique ne requérant aucune qualification particulière et qui n’équivaut dès lors aucunement à un quelconque suivi du budget.

Finalement, et quant au suivi des commandes, le rôle de A est selon le B de procéder à l'encodage des commandes mobiliers et des articles hôteliers (linge, uniformes, petits articles de cuisine) dont elle n'assure aucun suivi.

Le B indique enfin concernant la création d'un projet d'optimisation du travail administratif du service logistique remis à la direction administrative, que le chef de service n'a pas connaissance d'un tel projet.

Il se réfère aux mêmes pièces versées par la salariée, pour soutenir qu'au contraire, toutes les tâches énumérées par A peuvent parfaitement être accomplies par une personne sans formation universitaire.

Il explique encore que la formation E suivie par A n'a rien à voir avec la fonction pour laquelle elle a été engagée.

L'appelante n'ayant pas soumis à l'appréciation de la Cour des éléments probants nouveaux par rapport à ceux déjà versés à la juridiction de première instance, elle reste en défaut de prouver être en droit de toucher une rémunération correspondant à la catégorie E.A 5.0 de la convention collective, de sorte que sa demande afférente, est par confirmation du jugement entrepris, qui a, à bon escient, décidé que *« faute d'autres éléments probants, le descriptifs de tâches de l'assistance logistique n'énumérant que des tâches administratives diverses, est insuffisant pour en déduire la nécessité d'un niveau de formation post-secondaire pour leur accomplissement »* à rejeter.

L'appel n'est partant pas fondé.

Les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC ne sont pas fondées faute par elles de justifier de l'iniquité requise par le susdit article.

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 déféré,

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

condamne A aux frais et dépens de l'instance