

Arrêt N° 19/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze février deux mille dix-neuf.

Numéro 43339 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à F(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 20 janvier 2016,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Guy THOMAS, 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 ou ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

appelante par incident,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente instance par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 5 décembre 2018.

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

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg le 26 février 2007, A a fait convoquer la société à responsabilité limitée S2, actuellement société à responsabilité limitée S1, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir dire qu'elle a droit au salaire social minimum majoré de 20%, sous réserve de tout salaire supérieur lui redû le cas échéant en vertu de la loi ou de la Convention collective de travail des ouvriers des entreprises de nettoyage de bâtiments, cette majoration de 20% du salaire social minimum prévue par l'article 4 de la loi modifiée du 12 mars 1973, actuellement l'article L.222-4 du code du travail, faisant un montant actuel de 314,05 € par mois, montant à adapter au nombre indice du coût de la vie et à la ou aux majoration(s) du salaire social minimum à intervenir ultérieurement.

A demanda donc la condamnation de l'employeur à lui payer du chef d'arriérés de salaires pour la période du 1^{er} février 2004 au 28 février 2007 la somme de 9.974,41 € et le montant de 314,05 € par mois de travail à temps complet à partir de la demande en justice jusqu'à terme ultérieur et pour la première fois le 1^{er} mars 2007, avec les intérêts légaux de retard depuis l'introduction de la demande en justice jusqu'à solde.

A demanda encore la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 650 € sur base de l'article 240 du NCPC et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 12 novembre 2015, A a présenté un nouveau décompte et a augmenté sa demande au montant total de 15.553,38 € pour la période allant du 28 février 2004 au 31 août 2010.

A a été engagée par la société S3 en date du 10 octobre 1990 en qualité de femme de charge et non pas en qualité de nettoyeuse de bâtiments.

En date du 13 janvier 1994, elle a été reprise par la société S4 à raison de 40 heures par semaine et affectée sur le site de l'école européenne.

En date du 3 avril 2000, elle a été reprise par la société S2 à raison de 40 heures par semaine et affectée sur le site de l'école européenne jusqu'au 31 août 2006. Ensuite, son temps de travail a été réparti à raison de 20 heures par semaine dans le

secteur catering à l'école européenne et à raison de 20 heures par semaine dans le secteur nettoyage à l'école européenne.

A compter du 1^{er} septembre 2006, A a été transférée vers la société S5, uniquement pour les activités du secteur catering pour une durée hebdomadaire de 20 heures. Ce transfert partiel a fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du 1^{er} septembre 2006. Depuis le 31 août 2010, elle a été transférée intégralement vers la société S5.

Elle considéra partant pouvoir se prévaloir d'une ancienneté supérieure à dix ans dans le métier concerné depuis le 10 octobre 2000.

Se prévalant principalement de l'article L.222-4 (3) du code du travail et subsidiairement de l'article L.222-4 (4) du même code, A sollicita de la part de la société S1 le paiement du salaire social minimum qualifié.

Elle fit valoir sur base de l'article L.224-4 paragraphe 3 du code du travail que le seul fait d'effectuer pendant dix ans des travaux de nettoyage pour le compte d'une entreprise de nettoyage de bâtiments ouvrirait droit au salaire social minimum qualifié sans devoir rapporter la preuve d'une connaissance particulière.

À l'appui de ce moyen elle soutint non seulement qu'il n'y aurait pas lieu de faire une distinction entre « *femme de charge* » et « *nettoyeur de bâtiments* », mais encore que la Convention collective de travail pour le personnel du secteur « *nettoyage de bâtiments* » n'opérerait pas une telle distinction et finalement que l'article L.222-4 (3) assimilerait les « *nettoyeurs de bâtiments* » sans certificat, mais ayant exercé le métier pendant plus de 10 ans, au titulaire d'un certificat officiel.

En conséquence, il lui suffirait de prouver avoir exercé pendant plus de dix ans la profession de nettoyeur de bâtiments pour pouvoir prétendre au salaire social minimum qualifié.

Subsidiairement, dans l'hypothèse où une distinction devrait être faite entre les femmes de charge et les nettoyeurs de bâtiments, A soutint avoir droit au salaire social minimum qualifié alors qu'elle aurait acquis une pratique professionnelle approfondie dans la branche du nettoyage pendant dix ans.

Elle fit valoir avoir travaillé dans des lieux variés, effectuant des tâches très variées, utilisant pour effectuer son travail une diversité de produits ainsi que différentes méthodes de travail pour procéder au nettoyage, au traitement et à la conservation des biens.

Pour prouver l'acquisition par elle de cette pratique professionnelle approfondie dans la branche du nettoyage, elle versa des attestations testimoniales et formula une offre de preuve par l'audition de ces mêmes témoins.

Elle s'est finalement basée sur le paragraphe 4 de l'article L.222-4 du code du travail pour obtenir gain de cause.

La partie défenderesse a dans un premier temps conclu au rejet de la demande basée sur l'article L.222-4 (4) du code du travail au motif qu'il existe dans la profession du nettoyage de bâtiment une formation établie par un certificat officiel, à savoir le CATP, actuellement DAP, pour le métier de nettoyeur de bâtiments.

Elle a ensuite réfuté l'ensemble des arguments avancés par A sur base de l'article L.222-4 (3) du code du travail, tel que le principe de l'automatisme du droit à la majoration de 20% du salaire social minimum résultant du seul fait d'une activité pendant dix ans dans le secteur des travaux de nettoyage pour le compte d'une entreprise de nettoyage ainsi que l'absence de distinction entre une femme de charge et un nettoyeur de bâtiment, respectivement l'assimilation des deux professions, dans la mesure où la nature réelle des travaux exécutés diffère et nécessite pour un nettoyeur de bâtiments des connaissances techniques spécialisées relevant d'un programme de formation défini par l'arrêté ministériel du 26 mars 1998, et encore le fait que la convention collective assimilerait les femmes de charge aux nettoyeurs de bâtiment.

Elle en a conclu que l'appréciation des tâches accomplies pendant une période de dix ans pour justifier de l'acquisition d'une pratique professionnelle approfondie reste une question de fait qui doit être analysée au cas par cas et déterminée sur base des fonctions réellement exercées par la salariée, soit celles d'un nettoyeur de bâtiments, preuve qui incomberait à cette dernière.

La partie défenderesse demanda finalement le rejet des attestations testimoniales pour manquer d'objectivité et d'impartialité et pour être imprécises et de l'offre de preuve, laquelle ne serait pas pertinente.

Par un jugement rendu contradictoirement le 17 décembre 2015, le tribunal du travail a déclaré la demande de A recevable en la forme et déclaré irrecevable l'offre de preuve présentée par elle. Il a déclaré non fondée sa demande tendant à se voir reconnaître le droit au paiement du salaire social minimum qualifié, sa demande en paiement d'arriérés de salaire et sa demande en paiement d'une indemnité de procédure. Il a déclaré fondée la demande de la société S1 sàrl en paiement d'une indemnité de procédure, condamné A à payer à la société à responsabilité limitée S1 sàrl le montant de 250 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ; condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a tout d'abord constaté sur base des dispositions législatives applicables et, contrairement au soutènement de A, que le

nettoyeur de bâtiments, à la différence de la femme de charge, exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel dont l'équivalence est reconnue par les autorités luxembourgeoises, de sorte qu'il a écarté l'application au cas d'espèce du paragraphe 4 de l'article L.222-4 qui vise la profession où la formation n'est pas établie par un certificat officiel.

Le tribunal a ensuite, concernant l'article L.222-4 (3) du même code, constaté qu'en vertu des tâches accomplies, la profession de femme de charge, laquelle effectue des tâches de nettoyage normales, usuelles, basiques, diffère de celle de nettoyeur de bâtiments qui exécute des travaux très spécifiques et requérant des connaissances techniques spéciales, de sorte qu'il a décidé qu'il ne suffisait pas pour obtenir le salaire social minimum qualifié, d'établir avoir travaillé dans la branche du nettoyage de bâtiments pendant dix ans, mais qu'il fallait prouver avoir réellement effectué des tâches relevant de la profession afférente, tout en indiquant que la liste des travaux variés et spécifiques qu'un nettoyeur de bâtiments doit effectuer, résulte de l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 portant approbation du programme de formation pratique en entreprise pour les apprenti(e)s dans le métier de nettoyeur de « bâtiment ».

Le tribunal a finalement constaté suite à l'analyse des attestations testimoniales versées par A, qu'elle est restée en défaut de prouver avoir accompli sur dix ans les tâches d'un nettoyeur de bâtiments.

A a régulièrement interjeté appel du susdit jugement par exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL du 20 janvier 2016.

L'appelante conclut par réformation du jugement entrepris, de faire droit à sa demande contre la société S1 s.à.r.l. en paiement d'arriérés de salaires, sinon d'indemnité compensatoire de salaire, sinon à titre de dommages et intérêts à hauteur de 15.553,38 euros pour la période comprise entre le 28 février 2004 et le 31 août 2010, sinon tout autre montant à juger par la Cour, sinon à déterminer par voie d'expertise avec les intérêts légaux au taux légal à compter de la requête introductive d'instance du 26 février 2007, sinon à partir d'une date moyenne à déterminer par la Cour, jusqu'à solde ; subsidiairement, voir admettre l'offre de preuve par témoins présentée dans le corps de l'acte d'appel et qu'elle se réserve expressément de compléter ultérieurement, ce notamment en versant en temps et lieu qu'il appartiendra une offre de preuve complémentaire détaillant les divers chantiers où elle a travaillé durant les vacances scolaires, voir ordonner toute expertise utile pour vérifier si les tâches effectuées par elle rentrent dans le cadre de l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 portant approbation du programme de formation pratique en entreprise pour les apprenti(e)s dans le métier de nettoyeur de « bâtiment ».

A réitère l'ensemble de ses moyens avancés en première instance, lesquels sont réfutés par la partie intimée qui conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs, sauf que cette dernière relève appel incident de la décision du tribunal du travail relative à la recevabilité des attestations testimoniales versées par la salariée.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

MOTIVATION :

La Cour renvoie à la relation correcte et exhaustive des faits et rétroactes de l'affaire faite par le tribunal du travail pour la faire sienne dans son intégralité.

La présente affaire s'insère dans le cadre d'un grand nombre de dossiers sinon identiques du moins similaires par lesquels des salariées au service d'entreprises de nettoyage réclament le paiement du salaire social minimum qualifié sur base de l'article L.222-4 du code du travail.

Les dispositions litigieuses entre parties concernent donc l'article L.222-4 du code du travail qui est de la teneur suivante:

(1) 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.

Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1er 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 salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1er 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 «salarié» 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 salarié qualifié.

(4) Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante. »

La susdite disposition a partant pour objet d'accorder à des salariés qualifiés un salaire social minimum majoré de 20% par rapport au salaire social minimum ordinaire.

Il peut être rappelé qu'est salarié qualifié au sens de la loi :

- le détenteur d'un des certificats visés par la loi, sanctionnant un enseignement ou une formation professionnelle, qui exerce réellement la profession dont l'enseignement ou la formation est sanctionné par le certificat (cas visé par le paragraphe 2 de l'article),
- le salarié qui exerce depuis au moins dix années une profession dont l'enseignement ou la formation est sanctionné par un des certificats visés par la loi, sans être détenteur d'un tel certificat (cas visé par le paragraphe 3 de l'article),
- le salarié qui exerce une profession dont la formation n'est pas établie par un certificat officiel lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante (cas visé par le paragraphe 4 de l'article).

Concernant tout d'abord les bases légales invoquées par A à l'appui de sa demande, elle indique dans ses conclusions notifiées en date du 12 juin 2017, soit après l'acte d'appel, « *qu'il est également affligeant de constater que le premier juge a omis d'analyser la demande de la salariée pour autant qu'elle se base sur l'article L.222-4 (4) du code du travail tel que repris dans la requête introductive d'instance* », sans cependant en tirer, dans le dispositif de ses conclusions, les conséquences juridiques qui s'imposent.

Au contraire, dans le dispositif des susdites conclusions, elle demande de statuer conformément à son acte d'appel, dans lequel elle n'a cependant pas querellé la décision du tribunal du travail relative à l'article L.222-4 (4) du code du travail.

La partie intimée réplique, sans cependant soulever l'irrecevabilité de ce moyen qui ne figure pas dans l'acte d'appel, que sur les pages 19 et 20 des prédites conclusions, la partie appelante développe un ensemble d'hypothèses alors que depuis la première instance, elle reconnaît que le nettoyage de bâtiments est un métier couvert par un CATP (DAP) dont le programme est d'ailleurs versé et prétend pouvoir faire valoir l'acquisition d'une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métier de « femme de charge » nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

La société S1 s.à r.l., demande à la Cour, dans ses conclusions rectificatives notifiées le 6 novembre 2018, *« de constater que la partie appelante ne rapporte pas la preuve de l'acquisition d'une capacité technique progressivement croissante conformément à l'article L.222-4 (4) du code du travail ; partant la débouter de sa demande. »*

Elle relève tout d'abord que la partie appelante reste en défaut de prouver le contenu du « métier » de « femme de charge », alors qu'elle conteste que ce dernier soit assimilable à celui de « nettoyeur de bâtiments ».

Ensuite, la partie appelante ne rapporte nullement la preuve de son niveau de compétence au début de sa carrière, ainsi que la technicité progressivement croissante des tâches accomplies sur une période d'au moins six années avant l'introduction de la présente instance, de sorte qu'au vu des développements qui précèdent, il y aurait lieu de déclarer cette demande subsidiaire non fondée et de débouter la partie appelante de toutes ses demandes.

La Cour constate que le tribunal du travail a statué sur la demande de A fondée sur l'article L.222-4 (4) du code du travail.

Le tribunal a en effet à la page 20 de son jugement indiqué ce qui suit :

« Le tribunal doit partant analyser si la requérante a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six ans, d'un métier nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

Il faut déduire des éléments du dossier que le travail réalisé par A correspondait majoritairement à un nettoyage classique, impliquant des tâches basiques et courantes.

Au vu de ce qui précède, il n'est pas établi qu'au cours des années, les tâches effectuées par la requérante aient évolué quant à leur nature et leur complexité et aient requis une capacité technique progressivement croissante.

La demande de la requérante est donc également mal fondée en ce qu'elle est basée sur l'article L.222-4 (4) du Code du travail.»

et qu'« il est constant en cause que la profession de « nettoyeur de bâtiments » est une profession sanctionnée par un Certificat d'Aptitude Technique Professionnelle (C.A.T.P.) (« Diplôme d'Aptitude Professionnelle » (D.A.P.) depuis la loi du 19 décembre 2008) dont le programme de formation pratique en entreprise a été fixé par l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 et que la requérante ne dispose pas d'un tel C.A.T.P., respectivement D.A.P..

Actuellement, la formation de « nettoyeur de bâtiments » est une formation de trois ans, offerte en apprentissage transfrontalier, sous la compétence de la Chambre des Métiers et de la Chambre des Salariés.

Le « nettoyeur de bâtiments » est donc une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel dont l'équivalence est reconnue par les autorités luxembourgeoises.(...) ».

Il suit des considérations qui précèdent que le tribunal du travail a, à bon droit, décidé qu'« Il y a dès lors lieu d'analyser le bien-fondé de la demande par rapport au paragraphe (3) de l'article L.222-4 du Code du travail (profession où la formation est établie par un certificat officiel) et non par rapport au paragraphe (4) (profession où la formation n'est pas établie par un certificat officiel). »

La Cour constate ensuite que la condition de la durée de dix ans prévue par l'article L.222-4 (3) du code du travail n'est pas contestée par la partie intimée au vu des périodes d'activité de A auprès des différents employeurs.

Au fond, l'appelante soutient réunir les conditions pour bénéficier du salaire social minimum des salariés qualifiés au motif qu'elle a exercé pendant plus de dix ans la profession de femme de charge, profession assimilée d'après elle à celle de nettoyeur de bâtiments sans avoir été détenteur du certificat sanctionnant la formation y relative.

A s'est donc fondée, à titre principal, sur le cas visé par le paragraphe 3 de l'article L.222-4 du code du travail.

I. L'appelante fait tout d'abord grief au tribunal du travail d'avoir rejeté le principe de l'automatisme du droit au salaire social minimum qualifié, soutenant que ce serait à tort que le tribunal du travail a estimé que le seul fait d'effectuer pendant dix ans des travaux de nettoyage pour le compte d'une entreprise de nettoyage de bâtiments n'ouvrirait pas automatiquement droit à la majoration de 20% du salaire social minimum qualifié.

Pour soutenir son moyen tenant à l'automatisme litigieux, l'appelante exclut tout fondement tant légal que conventionnel à la distinction faite entre une femme de charge et un nettoyeur de bâtiments, respectivement elle prétend que l'article L.222-4 (3) du code du travail assimile les nettoyeurs de bâtiments sans certificat, mais ayant exercé le métier pendant plus de dix ans à un titulaire d'un CATP ou d'un CCM.

Elle prétend que la Convention collective applicable au secteur du nettoyage de bâtiments ne ferait pas une telle distinction; que la dénomination de nettoyeurs de bâtiments reprise par la convention collective viserait l'ensemble des salariés d'une entreprise de nettoyage de bâtiments occupés à des travaux de nettoyage dès lors également les femmes de charge, de sorte que l'exercice de ses fonctions pendant plus de dix ans lui donnerait automatiquement droit à la majoration revendiquée, sauf à dénaturer les articles 1^{er} et 9.3 des Conventions collectives du secteur du nettoyage de bâtiments déclarées d'obligation générale pour l'ensemble du secteur.

L'intimée conteste le principe d'un automatisme en la matière qui ne serait prévu ni par la loi, ni par la convention collective afférente; elle conteste encore l'assimilation faite par l'appelante entre la fonction de femme de charge et celle du nettoyeur de bâtiments.

En présence des décisions des juridictions du travail rendues dans des affaires sinon identiques, du moins similaires et plus particulièrement les décisions de la Cour de cassation du 10 juillet 2014 (S1 s.à r.l. c/ B, n° 3349 du registre) et du 7 décembre 2017 (C c/ S6 LUXEMBOURG s.à r.l., n° 3880 du registre), A est malvenue à maintenir son moyen relatif à l'automatisme de l'octroi du salaire social minimum qualifié, ainsi que son moyen tenant à l'inexistence d'une distinction entre la femme de charge ou de ménage et le nettoyeur de bâtiments.

En effet, il a par les prédites décisions, été retenu qu'une femme de ménage, fonction revendiquée par A depuis le début, n'effectue aucune formation spécifique ou spéciale et ne nécessite aucun diplôme pour exercer son activité, et ceci contrairement au nettoyeur de bâtiments dont l'activité exige une formation sanctionnée par un certificat, le CATP ou DAP.

A la différence de l'appelante qui conteste tout fondement conventionnel de la distinction entre femme de ménage et nettoyeur de bâtiments, la Cour relève que

l'article 9.3 de la Convention collective de travail applicable au secteur du nettoyage de bâtiments, consacre bien la distinction litigieuse, dans la mesure où le prédit article opère une classification des fonctions de tous les ouvriers occupés par les entreprises de nettoyage de bâtiments en trois groupes dont le premier vise l'ouvrier nettoyeur, lequel est encore subdivisé en deux catégories ou échelons, le deuxième échelon étant mieux rémunéré que le premier.

D'après la convention collective, les travaux à accomplir par un ouvrier nettoyeur de la catégorie 1 du groupe 1 sont définis comme des « *travaux de nettoyage courant et régulier ne nécessitant aucune connaissance ou formation spécifique ainsi que tout travail ne nécessitant aucune technicité particulière* ».

Quant aux travaux de la catégorie 2 du même groupe 1, il s'agit de « *nettoyage courant et régulier nécessitant une formation particulière interne* ».

Il résulte d'ailleurs de son contrat de travail que A a été classifiée dans le groupe 1-Echelon 1 de la convention collective, ce qui correspond à des « *travaux de nettoyage courant et régulier ne nécessitant aucune reconnaissance ou formation spécifique* ».

En fait, la distinction est, contrairement au soutènement de A, double et réside dans l'exigence d'une formation et dans la nature des travaux effectués.

Comme il est indéniable que la maîtrise de travaux de nettoyage simples ou ordinaires d'une femme de ménage ou de charge n'exige aucun enseignement ou formation, il est à exclure qu'il puisse exister en la matière un certificat officiel.

Indépendamment de ce constat, la Cour relève que l'appelante fonde sa demande non pas sur la convention collective, mais sur la loi, notamment les dispositions de l'article L.222-4 (3).

Or, la distinction légale contestée par A entre les deux fonctions résulte également de la loi, dès lors que l'article L.222-4 (3) dispose que : (3) *Le salarié 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 salarié qualifié.*

Il suit des considérations qui précèdent que l'automatisme revendiqué par A tombe à faux.

Au contraire, c'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte, que le tribunal du travail a tout d'abord relevé que « *La profession de nettoyeur de bâtiments est une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise*

par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel, de niveau CATP, actuellement DAP, dont l'équivalence est reconnue par les autorités luxembourgeoises (cf. également Cour d'appel, 25 octobre 2005, 8^e chambre, no 28087 du rôle ; Cour d'appel, 10 janvier 2008, 3^e chambre, no 26885 du rôle; Cass. 17 mars 2011, no 2804 du registre ; Cour d'appel, 27 juin 2013, 8^e chambre, no 26885 du rôle).

La profession de nettoyeur de bâtiments est reconnue par un CATP dont le programme de formation pratique en entreprise a été fixé par l'arrêté ministériel du 26 mars 1998.

Actuellement, la formation de nettoyeur de bâtiments est une formation de trois ans, offerte en apprentissage transfrontalier, sous la compétence de la Chambre des Métiers et de la Chambre des Salariés (cf. règlement grand-ducal du 15 juillet 2014 déterminant les professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle). »

C'est partant à bon escient et en conséquence que le tribunal a considéré que la profession de femme de ménage est différente de celle de nettoyeur de bâtiments puisque celle de femme de ménage ne nécessite aucune formation ni diplôme alors que celle de nettoyeur de bâtiments comporte une formation sanctionnée par un diplôme.

Cette distinction n'est partant pas seulement le fait de la loi, mais encore de la convention collective qui, contrairement aux allégations de la salariée, opère cette distinction.

Cette distinction relève finalement également de la pratique dès lors que les travaux à exécuter par une femme de charge sont effectivement différents de ceux effectués par un nettoyeur de bâtiments, travaux très spécifiques requérant des connaissances techniques spéciales.

Il suffit pour s'en convaincre de se reporter à la liste des travaux prévus par l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 portant approbation du programme de formation pratique en entreprise pour les apprenti(e)s dans le métier de « nettoyeur de bâtiment » d'après lequel le profil de formation comporte :

1. Sécurité au travail, prévention des accidents, utilisation rationnelle de l'énergie et du matériel
2. Respect des règles d'hygiène
3. Nettoyage et traitement ultérieur des surfaces extérieures de bâtiments, de constructions et de monuments
4. Nettoyage, traitement de la surface et entretiens des sols, des plafonds et des murs, des vitrages, des luminaires, des installations techniques (relatives au

- bâtiment à la climatisation) et sanitaires, ainsi que des objets d'ameublement et de décoration
5. Nettoyage et traitement des installations servant à la protection contre la lumière et les intempéries
 6. Nettoyage des complexes sportifs, des sites d'exposition, des voies de circulation, des éclairages extérieurs, des moyens de transports et des panneaux de signalisation
 7. Traitement antimicrobien et antistatique des objets d'ameublement et de décoration
 8. Exécution des travaux de désinfection des pièces et de traitement des sols au moyen de produits bactéricides
 9. Assainissement et enlèvement de matériaux nuisibles à l'environnement
 10. Passage de l'aspirateur.

Il résulte partant du prédit arrêté ministériel du 26 mars 1998 portant approbation du programme de formation pratique en entreprise pour les apprenti(e)s dans le métier de nettoyeur de « bâtiment » et du profil du nettoyeur de bâtiments élaboré par la Chambre des Métiers sous l'égide de laquelle se fait l'apprentissage, ainsi que du règlement grand-ducal du 4 février 2005 déterminant le champ d'activité des métiers principaux et secondaires du secteur artisanal (abrogé par le règlement grand-ducal du 1.12.2011), que les travaux sur lesquels porte l'enseignement ou la formation pour obtenir les certificats officiels de nettoyeur de bâtiments, soit le Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle (C.A.T.P.) ou le certificat de Capacité Manuelle (C.C.M.), sont des travaux divers, d'une certaine complexité dont la maîtrise ne s'acquiert pas intuitivement, mais exige une formation poussée, tels que des travaux de nettoyage, pouvant être dangereux, de toutes sortes de bâtiments, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur, d'éléments des bâtiments de toute nature, d'installations techniques sophistiquées (ordinateurs, climatisation) et de véhicules, des travaux de stérilisation et de décontamination, tous travaux à exécuter avec les produits les plus divers et en utilisant des machines d'une technicité certaine.

Ces travaux ne sont pas, ou ne sont que très accessoirement, des travaux de nettoyage courants et réguliers ne nécessitant aucune connaissance ou formation spécifique.

Il suit de l'ensemble des développements faits ci-avant que pour pouvoir prospérer dans sa demande basée sur l'article L.222-4 (3) l'appelante doit, comme l'a à juste titre décidé le tribunal du travail, prouver sur base d'éléments de fait que les tâches effectuées par elle relèvent de la profession de nettoyeur de bâtiments telles que précisées ci-avant et le jugement déféré est à confirmer sur ce point.

II. L'appelante reproche ensuite à la juridiction du premier degré d'avoir décidé qu'il ne ressort pas des attestations testimoniales produites en cause qu'elle a, durant sa carrière professionnelle bien effectué en nombre suffisant les tâches listées dans l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 portant approbation du programme pratique en entreprise pour les apprenti(e)s dans le métier de nettoyeur de « bâtiment ».

Ce serait encore à tort que le tribunal du travail a rejeté les attestations testimoniales pour être imprécises.

Elle conteste finalement la décision entreprise en ce qu'elle a rejeté son offre de preuve au motif qu'elle ne serait ni précise, ni pertinente, ni concluante, de sorte qu'elle réitère une offre de preuve rédigée sur cinq pages par l'audition des auteurs des attestations testimoniales.

La partie intimée au contraire conclut à la confirmation du jugement dont appel sur ces points.

Pour prouver qu'elle a pendant la durée légale requise effectué les travaux sur lesquels porte la formation et l'enseignement pour obtenir les certificats de nettoyeur de bâtiments, A, à qui incombe la charge de la preuve, verse plusieurs attestations, les mêmes attestations que celles déjà versées en première instance.

Comme en première instance, la partie intimée conclut au rejet de ces attestations alors que leurs auteurs manqueraient d'objectivité et d'impartialité dans la mesure où ces témoins seraient en litige avec elle et qu'ils auraient un lien de parenté avec A, donc un intérêt personnel à l'issue du litige. Les attestations seraient encore imprécises, dès lors non pertinentes.

Elle relève partant appel incident de la décision du tribunal du travail ayant déclaré les attestations recevables.

Or, aux termes de l'article 405 du nouveau code de procédure civile, *chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice. La capacité de déposer comme témoin est donc la règle et l'incapacité est l'exception. Le régime ancien qui avait institué un contrôle a priori, limitant l'initiative des magistrats en instituant d'une part des incapacités absolues de témoigner et d'autre part en déterminant les cas, assez nombreux, dans lesquels un témoin pouvait être reproché par une partie au procès, a été aboli, le législateur ayant préféré un contrôle a posteriori du degré de fiabilité du témoignage* (Juris-classeur procédure civile, déclarations des tiers, fasc.638, no31).

Les dispositions relatives aux reproches de témoins pour avoir un intérêt à l'issue du procès ayant été abolies, les frères et sœurs d'une partie peuvent être entendus comme témoin ; s'il est indéniable que ces témoins ont un intérêt à l'issue du litige, cette circonstance est à prendre en considération dans l'appréciation de leur témoignage, mais cela n'entraîne pas leur incapacité de témoigner.

Il en va de même d'un salarié appelé à témoigner dans un litige auquel son employeur est partie, respectivement lorsque le témoin est lui-même en litige avec son employeur.

Il appartient néanmoins aux juges du fond d'apprécier souverainement le crédit pouvant être accordé à ces témoignages et d'analyser leurs déclarations avec esprit critique et circonspection.

La Cour constate que l'analyse du contenu des attestations testimoniales faite par le tribunal du travail est non seulement complète, mais encore exhaustive et correcte, de sorte que la Cour s'y réfère pour la faire sienne dans son intégralité.

La Cour constate encore que dans ses conclusions notifiées le 12 juin 2017, A a demandé acte que la partie intimée a renoncé au témoignage de D.

Or, une telle renonciation expresse ne résulte pas des conclusions du mandataire de la partie intimée, de sorte que la Cour tiendra compte de l'attestation du témoin D.

Cette attestation ne porte cependant pas à conséquence dans la mesure où le témoin se contente de préciser les fonctions exercées par E et non pas celles de A.

Il suit des considérations qui précèdent que A n'a pas, comme l'a à juste titre, retenu le tribunal du travail, réussi à prouver avoir effectué des travaux autres que des travaux journaliers ordinaires d'une femme de ménage et n'a pas établi l'exécution par elle, sur toute la période concernée de dix ans et de façon régulière et autonome, des travaux spécifiques, divers, techniques, d'une certaine complexité et dont la maîtrise exige une formation poussée.

Quant à l'offre de preuve formulée par A sur plusieurs pages, la Cour observe à l'instar de la partie intimée, qu'elle constitue plus un descriptif de tous les travaux possibles et imaginables susceptibles d'être effectués par une femme de charge au courant de toute une vie professionnelle, qu'un énoncé précis, donc pertinent, des tâches spécifiques et techniques incombant à un nettoyeur de bâtiments. En voulant trop inclure dans son offre de preuve, A en a oublié l'essentiel, de sorte que son offre de preuve en devient non pertinente.

Finalement, et pour les mêmes raisons que ci-avant précisées, il est superfétatoire d'ordonner plusieurs années plus tard l'audition des témoins dont les déclarations étaient déjà à l'époque imprécises et partant non pertinentes.

N'ayant pas établi le bien-fondé du principe même de sa demande, l'institution d'une expertise s'avère également irrecevable.

Le jugement est encore à confirmer à cet égard.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure tant pour la première instance, que pour l'instance d'appel.

Le jugement est à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'il a rejeté la demande de A et déclaré celle de la partie intimée fondée.

Pour l'instance d'appel, la Cour relève que la partie qui succombe dans son action ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande de A est à rejeter.

Au vu de l'issue de litige, la demande de la partie intimée est fondée pour la somme de 1.000 euros.

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,

les dit non fondés et en déboute,

partant **confirme** le jugement entrepris,

rejette la demande de A sur base de l'article 240 du NCPC,

condamne A à payer à S1 s.à r.l. une indemnité de procédure 1.000 euros,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de la société KLEYR GRASSO s.e.c.s. 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.