

**Arrêt N° 20/19 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze février deux mille dix-neuf.

Numéro 43340 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 le 26 février 2007, A a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg son ancien employeur, la société à responsabilité limitée S2, actuellement S1, afin de voir dire qu'elle a droit au salaire social minimum majoré de 20% prévu par l'article L.222-4 du code du travail, d'un montant actuel de 314,05 € par mois, partant l'employeur s'entend condamner à lui payer du chef d'arriérés de salaires pour la période du 1<sup>er</sup> février 2004 au 28 février 2007 la somme de 9.974,41 €.

La demande tendait également au paiement d'une indemnité de procédure de 650 €.

Elle s'est prévalu 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 l'appui de sa requête, A fit valoir qu'elle a travaillé au service de différentes sociétés de nettoyage depuis le 11 décembre 1989, de sorte qu'elle a acquis une ancienneté de dix ans de service dans le métier le 11 décembre 1999 et qu'elle est au service de la société défenderesse depuis le 3 avril 2000.

Elle soutint à titre principal 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 bâtiment* », mais encore que la Convention collective de travail pour le personnel du secteur « *nettoyage de bâtiment* » n'opérerait pas une telle distinction et finalement, que l'article L.222-4 (3) assimilerait les « *nettoyeurs de bâtiment* » 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 le nettoyeur de bâtiments, A soutint encore avoir droit au

salaire social minimum qualifié, alors qu'elle a 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.

La société S1 s.à r.l. a 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 bâtiments, 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 bâtiments.

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.

Elle demanda finalement le rejet des quatre attestations testimoniales versées par la salariée pour manquer d'objectivité et d'impartialité et de l'offre de preuve, laquelle ne serait pas précise, donc non pertinente.

Par un jugement rendu contradictoirement le 21 décembre 2015, le tribunal du travail a dit irrecevable l'offre de preuve par témoins présentée par A, dit la demande non fondée, débouté A de sa demande d'indemnité de procédure, condamné A à payer une indemnité de procédure de 500 € à la société à responsabilité limitée S1 et condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a, 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 d'un 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 d'un 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. Il a encore rejeté son offre de preuve en raison de son imprécision et de son défaut de pertinence. Il a finalement rejeté la demande de A basée sur l'article L.222-4 (4) au motif que « *la salariée n'a pas non plus établi avoir acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante dans une profession où la formation n'est pas établie par un certificat officiel* ».

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

L'appelante conclut au bien-fondé de son appel, partant, elle demande par réformation du jugement entrepris, de faire droit à ses demandes contre la société S1 s.à r.l. en paiement d'arriérés de salaires, sinon indemnité compensatoire de salaires, sinon à titre de dommages et intérêts à hauteur de 17.274,48 euros pour la période comprise entre le 26 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 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, elle demande à voir admettre l'offre de preuve par témoins présentée dans le corps de l'acte d'appel, à voir ordonner toute expertise utile pour voir 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 ».

Elle réclame enfin une indemnité de procédure de 650 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel sur base de l'article 240 du NCPC.

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.

### **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.*

*«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 la condition de la durée de dix ans prévue par l'article L.222-4 (3) du code du travail, les parties intimées s'accordent dans leurs conclusions respectives sur les périodes d'activité de A, de sorte que ce point n'est plus sujet à contestation.

Au fond, l'appelante soutient réunir les conditions pour obtenir le 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.

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<sup>er</sup> 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/ S3 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 CAP.

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 dans la convention collective, ce qui correspond à des « *travaux de nettoyage courant et régulier ne nécessitant aucune connaissance 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 ni enseignement, ni 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 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. »*

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 « nettoyeurs 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 bâtiment 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 son offre de preuve rédigée sur cinq pages par les 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 des attestations émanant d'B, D, E, F, soit 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 les 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.

Elles relèvent 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.

L'appel incident sur ce point n'est partant pas fondé.

L'intimée conclut encore au rejet des attestations testimoniales en raison de leur caractère imprécis, partant non pertinents.

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.

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 des parties intimées, 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, car imprécise.

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.

Faute d'avoir prouvé le principe même de sa demande, l'institution d'une expertise est irrecevable.

Quant à la base subsidiaire invoquée par A à l'appui de sa demande, soit l'article L.222-4 (4) du code du travail, l'appelante indique dans ses conclusions notifiées le 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 pour autant en tirer, dans le dispositif, les conclusions juridiques qui s'imposent.*

Au contraire, dans le dispositif des susdites conclusions, la salariée demande de « *statuer conformément à l'acte d'appel du 20 janvier 2016* » dans lequel elle n'a cependant pas querellé la décision du tribunal du travail relative à l'article L.222-4 (4), de sorte que la Cour n'est en principe pas saisie de ce moyen.

L'intimée, n'ayant pas soulevé l'irrecevabilité de ce moyen, a répliqué que pour les besoins de la cause, elle entend prendre position par rapport à la base subsidiaire de la demande de A et soutient que la jurisprudence exige que l'appelante rapporte la preuve d'avoir acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années d'un métier nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

Que cependant, en l'espèce, 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, que la partie appelante ne rapporte nullement la preuve de son niveau de compétences au début de sa carrière, ainsi que la prétendue 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 relève que, contrairement à l'allégation de la partie appelante, le tribunal a statué sur cette demande subsidiaire en précisant « *qu'elle n'a pas non plus établi avoir acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante dans une profession où la formation n'est pas établie par un certificat officiel* », de sorte que le tribunal du travail a déclaré sa demande également non fondée sur la base subsidiaire.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a statué en ce sens, alors 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.

Eu égard à ces considérations, c'est bien 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). », que le bien-fondé de la demande de A devait être analysé.

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 le montant de 500 euros.

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 la société S1 s.à r.l. une indemnité de procédure de 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.