

Arrêt N° 56/21 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trois juin deux mille vingt-et-un.

Numéro CAL-2020-01000 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à D-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick MULLER de Diekirch du 7 septembre 2020,

comparant par Maître Yves WAGENER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

le SOC 1 (SOC 1)), établi à L-(...), représenté par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimé aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par Maître Brice OLINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 23 mars 2021.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 14 juillet 2020, A fit convoquer son ancien employeur, le SOC 1) (SOC 1)), devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre dire qu'il est à classer en catégorie «CA10» par rapport à son statut de rémunération tel qu'il résulterait de la Convention collective des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois et ce rétroactivement au 1^{er} octobre 2017, sinon à une date à déterminer par le tribunal du travail, sous peine d'une astreinte de 1.000 euros par jour de retard à compter du 41^{ème} jour qui suit la notification du jugement.

A réclama également une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il exposa qu'il fut engagé en tant que « coordinateur qualité » par le SOC 1) en date du 7 mai 2004, avec effet au 15 juin 2004, fonction pour laquelle un diplôme « bac + 3 » était requis.

Aux termes de l'article 5 de son contrat de travail, il aurait été engagé conformément aux dispositions de la Convention collective et rémunéré suivant le classement CA9 avec 487 points indiciaires.

Cependant, dans la mesure où il était titulaire d'un diplôme de niveau « bac + 5 » en tant que cartographe, fait dont son employeur aurait eu connaissance au moment de son engagement, il devrait être classé et payé conformément au classement CA10, avec 500 points indiciaires.

A soutint qu'au moment de son engagement, la classification EA6, équivalente à l'actuel grade CA10 n'aurait pas existé, mais que son contrat de travail préciserait bien qu'il avait été engagé dans la carrière d'employé administratif universitaire, sans distinction entre les niveaux « bac + 3 » et « bac + 5 ».

Sur base de ces considérants, il demanda la requalification de sa carrière professionnelle en appliquant à son contrat de travail le grade CA10 et partant, la rémunération afférente avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 2017, sinon à toute autre date à fixer par tribunal du travail.

Le SOC 1) s'opposa à cette demande en se basant sur l'article 15 A) la Convention collective, précisant que A avait postulé pour un poste de niveau « bac + 3 » pour lequel il aurait finalement été engagé. Ainsi, même si la carrière EA5.0 pour laquelle il avait initialement été engagé correspondrait à la carrière la plus élevée à

l'époque, le diplôme « bac + 5 » n'aurait pas été requis pour le poste en question lors de son engagement.

L'employeur se base encore sur l'annonce du 23 mars 2004 (pièce 4 de Maître Brice OLINGER), suite à laquelle A avait postulé, ainsi que sur le rapport de la Commission des Normes de la Caisse Nationale de Santé, aux termes desquels la carrière de référence pour la détermination du coût salarial lors des négociations budgétaires pour la cellule qualité, aurait été la carrière CA9, respectivement CS9, ce qui ressortirait de l'annexe 5 de la nouvelle Convention collective (pièce 6 de Maître Brice OLINGER, sous « Annexe 5 » de la Convention collective).

Plus précisément, il ressortirait de la version coordonnée de la Convention collective du 24 juillet 2019, que la carrière EA5.0 pour laquelle A avait été engagé, correspondrait à l'actuel grade CA9 (pièce 6, de Maître Brice OLINGER, sous « Annexe 5 » de la Convention collective, avant-dernier alinéa).

Par jugement contradictoire du 10 juillet 2020, le tribunal du travail a déclaré non fondées, la demande en reclassification de la carrière de A, ainsi que la demande sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail s'est basé sur le contrat de travail conclu entre parties, (pièce 1 de Maître Brice OLINGER, article 4 du contrat de travail), qui prévoyait que A était rémunéré selon la carrière EA5.0, correspondant à la carrière d'employé administratif universitaire, conformément à la Convention collective applicable, pour retenir que la fonction pour laquelle il avait accepté d'être engagé, ne nécessitait pas un diplôme « bac + 5 ».

Le tribunal du travail s'est encore référé à l'article 15 de la Convention collective aux termes duquel « les salariés seront classés dans la grille des carrières suivant le diplôme requis pour le poste de travail. Ainsi, l'employeur conserve toute faculté d'engager un salarié, détenteur d'un certificat ou diplôme déterminé, sur un poste de travail correspondant à une carrière différente de celle de son diplôme (...). Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail font foi en ce qui concerne la carrière à considérer » (pièce 5 de Maître Brice OLINGER, page 30, sous 15A, Grille des carrières).

Le tribunal du travail s'est finalement basé sur l'annexe 5 de la Convention collective, d'après laquelle les anciennes carrières classées EA5.0, carrière dans laquelle A avait été engagé, correspondraient actuellement à la carrière CA9.

Considérant que la fonction effectivement exercée par A correspondrait au niveau « bac +3 » et qu'il resterait en défaut d'établir que ce travail requérait un diplôme

« bac +5 », le tribunal du travail a déclaré non fondée, sa demande en reclassification.

Par acte d'huissier du 7 septembre 2020, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 15 juillet 2020.

L'appelant demande à la Cour, par réformation, de déclarer fondée la demande en reclassification de sa carrière, de condamner l'intimé à le classer rétroactivement en carrière CA10 à la date du 1^{er} octobre 2017, sinon à toute autre date à déterminer et d'assortir cette condamnation d'une astreinte de 1.000 euros par jour de retard, à compter du 41^{ème} jour qui suit la signification de l'arrêt.

Il demande encore la condamnation de l'intimé à tous les frais et dépens des deux instances, ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'appui de ses prétentions, l'appelant soutient que le tribunal du travail s'est uniquement basé sur l'annonce à laquelle A aurait répondu et d'après laquelle un profil « bac + 3 » était recherché, pour en arriver à la conclusion que la fonction pour laquelle il avait été engagée en 2004 ne nécessiterait pas un diplôme « bac + 5 ».

Il reproche au tribunal du travail d'avoir « pris un raccourci » pour statuer, au lieu d'ordonner les mesures d'instruction prévues aux articles 348 et 349 du Nouveau Code de procédure civile afin de déterminer la fonction réellement exercée par l'appelant.

L'intimé conclut au débouté de toutes les demandes de l'appelant, dont il requiert la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel, ainsi qu'à tous les frais et dépens de l'instance.

Il rappelle que l'appelant a été engagé pour un poste pour lequel un diplôme « bac + 3 » ou une autre formation et expérience reconnue équivalente était requise et cite l'article 15A) de la Convention collective, ainsi que l'article 4 du contrat de travail d'après lequel le traitement convenu est celui relatif à la carrière anciennement intitulée EA5.0, (carrière de l'employé administratif universitaire), actuellement la carrière CA9, respectivement CS9, conformément à la Convention collective dans sa version coordonnée du 24 juillet 2019.

Par ailleurs, les tâches effectuées par l'appelant n'auraient pas requis un diplôme universitaire « bac +5 » et ne correspondraient pas à celle du responsable de la communication, classée dans la carrière CA10.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L.121-1 du Code du travail, la base de la relation de travail est un contrat de louage de service visé par l'article 1779 du Code civil et partant soumis au droit général des obligations, dont notamment l'article 1134 du Code civil qui dispose en son alinéa 1^{er} que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

En l'espèce, il ressort tant de l'annonce de vacance de poste (pièce 4 de Maître Brice OLINGER, sous le paragraphe intitulé « Profil »), que de l'article 4, alinéa 2), du contrat de travail conclu entre les parties (pièce 2 de Maître Brice OLINGER) qui stipule que « La rémunération convenue avec le salarié est celle relative à la carrière EA5.0 (carrière de l'employé administratif universitaire)... », que l'appelant a été engagé pour un poste de niveau « bac+3 », correspondant à la carrière EA5.0 d'après le chapitre 2 du texte coordonné du 31 janvier 2002 de la Convention collective de travail des salariés occupés dans les hôpitaux luxembourgeois.

L'article 15A de cette Convention collective stipule que : « Les salariés seront classés dans la grille des carrières suivant le diplôme requis pour le poste de travail. Ainsi, l'employeur conserve toute faculté d'engager un salarié, détenteur d'un certificat ou diplôme déterminé, sur un poste de carrière correspondant à une carrière différente de son diplôme » (pièce 5, de Maître Brice OLINGER, citée supra.).

D'après l'annexe 5, intitulée « Grille des classifications », du texte coordonné au 24 juillet 2019 de cette Convention collective, les grades des carrières CA9/CS9 correspondent aux anciennes carrières classées EA5.0, intitulées « Salariés avec Bachelor » (pièce 6 de Maître Brice OLINGER, page 64).

Lors de la conclusion du contrat de travail, les parties avaient dès lors parfaitement connaissance de l'étendue des obligations réciproques qui en découlaient, la seule modification subséquente des codes des carrières telle que détaillée ci avant, n'impactant pas la qualification requise pour l'emploi en cause et partant, les obligations des parties en cause.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu que la fonction pour laquelle A avait accepté d'être engagé par le SOC 1), ne nécessitait pas un diplôme de niveau « bac + 5 ».

Les articles 348 et 349 du Nouveau Code de procédure civile disposent respectivement que « Les faits dont dépend la solution du litige peuvent à la demande des parties ou d'office, être l'objet de toute mesure d'instruction légalement admissible » et que « Les mesures d'instruction peuvent être ordonnées en tout état de cause, dès lors que le juge ne dispose pas d'éléments suffisants pour statuer ».

L'appelant soutient qu'il aurait incombé au tribunal du travail d'ordonner des mesures d'instruction « pour obtenir des précisions quant à la fonction réellement exercée par l'appelant ».

A la lecture du descriptif du profil requis pour le poste à pourvoir, du contrat de travail du 7 mai 2004, (pièces 1 et 4 de Maître Brice OLINGER), ainsi que des compétences dont il est affirmé qu'elles seraient nécessaires pour l'accomplissement des tâches découlant du poste en cause, (pièce 4 de Maître Yves WAGENER quant aux formations suivies par l'appelant), la Cour retient que, faute d'éléments probants, le descriptif des tâches fourni par l'appelant est insuffisant pour en déduire la nécessité d'un niveau de formation « bac +5 » pour leur accomplissement.

La critique de l'appelant envers le tribunal du travail quant au refus d'ordonner des mesures d'instructions supplémentaires, n'est ainsi pas fondée.

La classification de carrière retenue à bon droit par le tribunal du travail étant le grade CA9, les conclusions de l'appelant quant à des pertes de salaire alléguées, fondées sur le grade de carrière CA10 revendiqué à tort, sont dépourvues de pertinence.

En conséquence, le jugement du tribunal du travail est à confirmer dans son intégralité.

Comme l'appelant succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, il y lieu de le débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Faute par l'intimé de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il convient de rejeter la demande en obtention d'une indemnité pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondées les demandes de A et du SOC 1) (SOC 1)), sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction à Maître Brice OLINGER sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.