

**Arrêt N° 22/22 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du dix février deux mille vingt-deux.**

Numéro CAL-2020-00657 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Paul VOUEL, conseiller,  
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 16 juillet 2020,

comparant par Maître Audrey BERTOLOTTI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**1) l'établissement public LABORATOIRE NATIONAL DE SANTE**, établi et ayant son siège social à L-3555 Dudelange, rue Louis Rech, représenté par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**2) L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL :**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 septembre 2021

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de d'Esch-sur-Alzette en date du 27 avril 2018, A demanda la convocation de son ancien employeur, l'établissement public LABORATOIRE NATIONAL DE LA SANTE, (ci-après le LNS, sinon l'employeur), ainsi que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, (ci-après l'ETAT), devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants, avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans le dispositif de la requête, jusqu'à solde :

- différentiel de salaire :	87.019,40 euros,
- dommage matériel :	1.989,00 euros,
- dommage moral :	10.000,00 euros,

Elle réclama encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à compter du quatrième mois suivant la notification du jugement, l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience du tribunal du travail du 3 février 2020, A, modifia et compléta sa demande pour réclamer les montants suivants :

- différentiel de salaire :	87.328,00 euros,
- préjudice moral :	15.000,00 euros,
- revalorisation des heures supplémentaires :	2.861,74 euros,
- revalorisation des heures de congés non pris :	690,80 euros.

A cette même audience, le LNS demanda reconventionnellement, pour autant que la demande adverse relative aux arriérés de salaire soit déclarée fondée, la

condamnation de A au remboursement du montant de 5.946,90 euros nets, à titre de frais de formation et de trajet.

Finalement, le LNS réclama le paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'ETAT ne comparut pas à cette audience et fit valoir par courrier du même jour, qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir. Il fut mis hors cause par décision du tribunal du travail.

A exposa que par contrat de travail du 15 avril 2016, elle était entrée au service du LNS en qualité de secrétaire médicale et qu'elle démissionna avec préavis en date du 10 avril 2018, (pièce 17 de Maître Audrey BERTOLOTTI).

Suivant fiche de salaire du mois d'avril 2016, elle aurait été classée dans la carrière « *P3, échelon 6* », de la grille tarifaire prévue au règlement salarial du LNS du 11 décembre 2012 et correspondant aux « *salariés détenteurs d'un diplôme de niveau BAC, BAC+1 ou BAC + 2* ».

Sur base de son CV, (pièce 4 de Maître Audrey BERTOLOTTI), elle fit valoir qu'elle était titulaire d'un « *Master en Management et Qualité des entreprises et des services* », de sorte qu'elle aurait dû être classée dans la carrière « *PA1* », prévue pour les salariés disposant d'un diplôme de niveau « *Master* ».

Elle précisa que, dans la mesure où sa qualification aurait répondu à un besoin de son employeur, elle aurait été transférée vers le nouveau service « *Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement et Métrologie* », (le service QHSEM), en date du 1<sup>er</sup> août 2016 pour y occuper, sans réévaluation de sa carrière, le poste de « *chargé de qualité* ».

Suivant avenant du 22 décembre 2016, entré en vigueur en date du 1<sup>er</sup> janvier 2017, elle aurait officiellement occupé le poste de « *coordinateur de projet assurance qualité* » du service QHSEM, et suivant la fiche de paie du mois de janvier 2017, elle aurait avancé au grade « *PA2, échelon 18* », correspondant aux salariés disposant d'un diplôme « *de niveau Bachelor* », ce grade ne tenant toujours pas compte de ses qualifications.

A ce sujet, elle fit valoir que depuis la modification du règlement salarial en décembre 2017, la carrière « *PA1* », n'aurait plus correspondu « *aux salariés disposant d'un diplôme de niveau Master* », mais « *aux postes nécessitant un diplôme de niveau Master* », et conclut que sa fonction aurait correspondu à un tel

poste. Elle ajouta que sa fonction aurait en fait été équivalente à un poste requérant une qualification de « *niveau BAC+5* », dans la mesure où sa fonction aurait comporté l'encadrement de « *qualiticiens génétiques* », qui eux, auraient été titulaires d'un tel diplôme.

Sur base de cette argumentation, elle conclut à la revalorisation de sa carrière dans le groupe « PA1 », à partir de la date de son embauche. Le décompte afférent à ses prétentions financières est détaillé dans le jugement a quo.

Enfin, elle exposa que suite à la mise en demeure du LNS en date du 26 février 2018 (pièce 10 de Maître Audrey BERTOLOTTI), son ancien employeur se serait livré à un « *véritable travail de sape, de dénigrement et de harcèlement à son encontre* », raison pour laquelle elle revendiquerait le montant de 1.989 euros à titre de remboursement de ses frais d'avocat, étant donné que le comportement de son ancien employeur aurait imposé le recours à un litismandataire afin de faire valoir ses droits.

Elle précisa que son préjudice moral serait établi par le certificat médical de son médecin traitant, le docteur B, (pièce 16 de Maître Audrey BERTOLOTTI).

Le LNS exposa que le service « *Qualité* », existait avant le recrutement de Cécile SIMON, le nouveau service QHSEM n'ayant qu'englobé les domaines respectifs de l'hygiène, de la sécurité, de l'environnement et de la métrologie. Il affirma que les revendications salariales reposaient sur une « *erreur purement matérielle* » du règlement salarial du 11 décembre 2012, qui faisait erronément dépendre la rémunération des salariés de leur qualification, sans tenir compte de la fonction réellement exercée.

Cette erreur aurait par la suite été rectifiée par le nouveau règlement salarial applicable à partir du mois de décembre 2017.

L'ancien employeur de A contesta encore que le poste qu'elle occupait à partir de janvier 2017 aurait été un poste pour lequel un « *diplôme BAC+5* » aurait été requis et estima s'être acquitté de tous les paiements dus au titre de la revalorisation de la carrière, des heures supplémentaires et des congés non pris. A titre subsidiaire, il contesta les calculs de A à l'appui de ses prétentions financières.

Il précisa que si des différends avaient existé avec A, ceux-ci auraient fait partie du contexte professionnel de toute société, sans constituer un quelconque acte de harcèlement.

Finalement, le LNS exposa que sa demande reconventionnelle serait fondée, étant donné que les salariés démissionnaires étaient tenus de rembourser les frais de

formation exposés par l'employeur. Il formula une offre de preuve tendant à établir que dans le cadre des procédures de formation applicables à tous les salariés, l'article L.542-16 du Code du travail serait applicable en cas de démission.

Le LNS demande la compensation entre les montants le cas échéant redûs de part et d'autre.

A contesta cette demande reconventionnelle du LNS et invoqua l'abus de droit, étant donné qu'elle aurait ignoré les procédures invoquées par son ancien employeur dans le cadre du remboursement des frais de formation. Elle invoqua l'abattement prévu par l'article L.542-16 du Code du travail et conclut en tout état de cause, à la réduction du montant réclamé reconventionnellement par le LNS.

Par jugement contradictoire du 9 mars 2020, le tribunal du travail a dit fondée, la demande de A relative aux différentiels de salaire à concurrence de la somme de 11.362,85 euros et non fondées les demandes respectives en indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Les demandes relatives à la revalorisation des heures supplémentaires et des heures de congés, ont également été déclarées non fondées.

Le LNS a été condamné au paiement du montant de 11.362,82 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, soit le 27 avril 2018, jusqu'à solde.

Le taux d'intérêt légal a été majoré de trois points à l'expiration du délai de trois mois à partir de la date du jugement a quo.

L'exécution provisoire du jugement a été ordonnée en ce qui concerne les arriérés de salaire.

La demande reconventionnelle du LNS a été déclarée fondée pour le montant de 3.744,40 euros nets et A a été condamnée au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 3 février 2020, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

L'ETAT a été mis hors cause et les parties au litige ont été déboutées de leurs demandes sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu qu'il n'a pas été contesté par le LNS, que A était titulaire d'un « *Master en Management et Qualité des entreprises et des services* », et que le LNS avait connaissance de cette qualification dès l'embauche de la salariée.

La juridiction de première instance a détaillé les stipulations du contrat de travail, les fonctions successives occupées par A ainsi que le contenu des trois règlements salariaux du 11 décembre 2012, du 25 juillet 2017 et du 15 décembre 2017, qui se succédaient depuis l'embauche de la salariée, et dont les libellés différaient en ce qui concerne la classification des salariés dans les différentes carrières, (pièces 3, 18 et 19 de Maître Audrey BERTOLOTTI).

A l'issue de cette analyse approfondie, le jugement a quo a retenu que *« force est dès lors de constater que jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement salarial du 15 décembre 2017, qui fait dépendre la classification d'un salarié du poste par lui occupé sur base de sa qualification, le contenu du contrat et de l'avenant ne correspondent pas au règlement salarial en vigueur, lequel se réfère non pas au poste occupé, mais à l'existence d'une qualification indépendamment de la fonction effectivement assurée »*, (cf. les tableaux page 11 du jugement entrepris).

Cependant, la juridiction de première instance n'a pas suivi le raisonnement de A d'après lequel il conviendrait nécessairement de revaloriser sa carrière.

Les termes des règlements salariaux, faisant partie du contrat de travail d'après les stipulations de ce contrat, seraient ambigus (point 8 du contrat de travail, pièce 1 de Maître Audrey BERTOLOTTI).

La juridiction de première instance a dès lors fait application de l'article 1159 du Code civil aux termes duquel, ce qui est ambigu, s'interprète par ce qui est d'usage dans le pays où le contrat est passé, ainsi que de l'article 1161 du même Code qui dispose que *« toutes les clauses des conventions s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier »*, pour décider que *« l'essence desdits règlements salariaux était de faire dépendre la classification du salarié de sa qualification pour le poste effectivement occupé »*, et a retenu que A s'était, à tort, prévalu de la seule existence de son diplôme de *« Master »* pour réclamer une revalorisation de sa carrière, alors que le bien-fondé de sa demande dépendait du poste effectivement occupé.

Faute pour la salariée d'établir qu'elle occupait un poste qui requérait la qualification dont elle se prévalait, A ne pourrait valablement prétendre à une revalorisation de sa carrière pour la période d'avril 2016 à juillet 2016, pendant laquelle elle occupait le poste de secrétaire médicale.

D'après le jugement entrepris, la nature de l'emploi occupé par la salariée pendant la période du 1<sup>er</sup> août 2016 au 31 décembre 2016, correspondait cependant, d'après l'appel de candidature de décembre 2016, à un poste requérant une qualification *« BAC + 3 »*, et A pouvait dès lors prétendre à un avancement dans le groupe

« PA2 », pour cette période, (tableau des carrières, page 3 du règlement salarial du 11 décembre 2012, pièce 3 de Maître Audrey BERTOLOTTI).

Par contre, le tribunal du travail a rejeté les arguments avancés par A d'après lesquels une qualification de type « *Master* » aurait été requise pour la fonction qu'elle occupait, et a décidé que la salariée ne pouvait dès lors prétendre à un avancement « *au grade PA1, ni pour la période pendant laquelle elle occupait le poste de chargée de projet qualité, ni pour celle pendant laquelle elle avait officiellement occupé le poste de coordinateur projet assurance qualité* ».

Sur base des fiches de salaire, (pièces 5 de Maître Albert RODESCH) et du calcul détaillé dans le jugement a quo, le tribunal du travail a décidé que la salariée avait droit à un salaire correspondant au grade PA2/17, pour la période du mois d'août 2016 au mois de décembre 2016.

La demande relative aux arriérés de salaire a dès lors été déclarée fondée pour le montant de 11.362,85 euros.

Comme la salariée ne justifiait cependant pas de l'accomplissement des 180 heures de formation continue requise pour la majoration supplémentaire (tableau indiciaire, annexe 2 au règlement salarial du 25 juillet 2017, pièce 18 de Maître Audrey BERTOLOTTI), la demande de A tendant à l'obtention d'une telle majoration, a été rejetée.

Etant donné que d'après le tribunal du travail, le LNS avait payé les montants réduits à titre des arriérés pour congés non pris et des heures supplémentaires sur base du salaire effectivement à prendre en considération, les demandes respectives en revalorisation de ces montants, ont été déclarées non fondées.

Concernant la demande de la salariée en indemnisation des préjudices matériel et moral subis en raison du harcèlement moral allégué de la part de son ancien employeur, basée sur l'article 1134 du Code civil, le tribunal du travail a décidé que A n'avait pas rapporté la preuve d'un comportement répréhensible de la part du LNS en relation causale avec les dommages invoqués.

En application de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, applicable aux litiges entre salariés et employeurs d'après l'article 15-1 de cette même loi, la majoration du taux d'intérêt a été décidée par la juridiction de première instance.

Quant à la demande reconventionnelle du LNS, le tribunal du travail s'est basé sur l'article 17 du contrat de travail reproduit au jugement a quo, pour décider que l'obligation de remboursement des frais de formation était expressément prévue par cette convention.

L'offre de preuve formulée par l'employeur dans ce contexte a été rejetée en raison de son manque de pertinence.

Faute pour le LNS d'expliquer les factures versées en double emploi, la demande tendant au remboursement des frais, n'a été déclarée fondée, en son principe, que pour le montant de 4.984,40 euros, sauf abattement.

L'article L.542-16 du Code du travail ayant été appliqué par la juridiction de première instance, l'abattement de 1.240 euros prévu à cet article a été retranché du montant précité et la demande reconventionnelle du LNS a été déclarée fondée pour le montant de 3.744,40 euros, net.

Etant donné que les montants réduits de part et d'autre n'étaient pas de même nature (bruts, nets), la compensation judiciaire n'a pas été ordonnée.

Les parties au litige n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, les demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure ont été rejetées.

L'exécution provisoire du jugement a été ordonnée sur base de l'article 148 du Nouveau Code de procédure civile, en ce qui concerne les arriérés de salaire.

Par acte d'huissier du 16 juillet 2020, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié en date du 11 mars 2020.

L'appelante demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, principalement, de décider qu'elle devait être classée au grade « PA1 », dès le début de la relation de travail et de condamner le LNS au paiement des arriérés de salaire correspondant à la revalorisation de sa carrière, subsidiairement, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a admis la classification au grade « PA2/17 », à partir du 1<sup>er</sup> août 2016.

Concernant les dommages et intérêts, elle demande à la Cour de déclarer ses demandes respectives en indemnisation des préjudices matériel et moral, fondées pour les montants respectifs de 1.989 euros et de 15.000 euros.

Concernant le remboursement des frais de formation, l'appelante conclut à la réformation du jugement, subsidiairement à la confirmation du jugement en ce qu'il a limité ce remboursement au montant de 3.744,40 euros et demande en tout état de cause, de condamner l'intimé au paiement des frais et dépens des deux instances.

L'appelante reprend les arguments figurant dans la requête introductive d'instance et soutient, notamment, en détaillant les fonctions exercées, que celles-ci correspondaient en fait, à une personne titulaire d'un diplôme de niveau « Master ».

Elle fonde ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral sur les difficultés de règlement à l'amiable du différend l'opposant au LNS, rendant le recours à un avocat inévitable, ainsi que sur ses problèmes de santé.

Concernant le remboursement des frais de formation, elle expose que son ancien employeur n'aurait pas établi qu'elle aurait eu connaissance des documents respectivement intitulés « Utilisation du pool budgétaire », et « Formation continue », (pièces 2 et 3 de Maître Albert RODESCH), et demande à la Cour de réformer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la demande du LNS, fondée.

Subsidiairement, elle conclut à la confirmation du jugement a quo sur ce point.

Par conclusions notifiées en date du 27 avril 2021, elle modifie sa demande subsidiaire et formule une demande encore plus subsidiaire en relation avec les arriérés de salaire et le classement au grade « PA1 », et demande à la Cour d'enjoindre au LNS de fournir les comptes complets des années 2016 et 2018.

Finalement, elle demande à la Cour, d'enjoindre à l'intimée, sur base de l'article 288 du Nouveau Code de procédure civile, de produire les documents renseignés dans le dispositif des conclusions, déposées au greffe de la Cour en date du 15 juillet 2021.

L'intimé, qui conteste que les différents postes exercés par l'appelante auraient nécessité une qualification de type « *Master* », conclut à la confirmation du jugement entrepris, en dehors de l'affirmation concernant le poste de « chargé de projet de qualité », exercé du 1<sup>er</sup> août 2016 au 31 décembre 2016, le tribunal ayant d'après l'intimé, décidé à tort, page 13 du jugement a quo, que « *la partie défenderesse n'a pas contesté que cette affectation s'est effectuée en vue des qualifications de la salariée dans le domaine de la qualité et plus particulièrement au vu de l'existence de son diplôme* », et demande « *en tout état de cause de rejeter l'ensemble des demandes de l'appelante* ».

Si l'intimé ne conteste pas l'existence d'erreurs matérielles dans les documents invoqués par l'appelante, il considère que celles-ci ne permettraient cependant pas d'interpréter ces documents dans le sens de l'appelante.

Le LNS demande enfin l'allocation d'une indemnité de procédure de 500 euros, pour l'instance d'appel.

## La position de L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

L'ETAT demande acte qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans la présente affaire et demande la condamnation de la partie qui succombe, à tous les frais et dépens de l'instance d'appel.

### **Appréciation de la Cour**

#### La grille de salaire applicable et les montants rédus

A a été engagée par le LNS sur base d'un contrat de travail du 15 avril 2016 et d'un avenant du 22 décembre 2016, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 (pièces 1 et 6 de Maître Audrey BERTOLOTTI).

Tel que plus amplement détaillé par le tribunal du travail, trois règlements salariaux (du 11 décembre 2012, applicable au moment de l'embauche de A, du 25 juillet 2017 et du 15 décembre 2017, pièces 3, 18 et 19 de Maître Audrey BERTOLOTTI), se sont succédés depuis l'engagement de A.

Aux termes du contrat de travail, les règlements salariaux font partie intégrante de ce contrat, (point 8 du contrat de travail, intitulé « Salaire », pièce 1 de Maître Audrey BERTOLOTTI).

Il ressort du libellé du point 4, intitulé « tableau des carrières », des règlements salariaux du 11 décembre 2012 et du 25 juillet 2017, que le classement dans les différents grades était prévu d'après les diplômes dont disposaient les salariés, alors que le libellé du tableau des carrières de l'accord salarial du 15 décembre 2017, prévoyait que ce classement s'effectuait d'après le diplôme requis pour le poste de travail correspondant.

D'après le point 8, intitulé « Salaire » du contrat de travail du 15 avril 2016, et de l'avenant du 22 décembre 2016, modifiant les points 1 et 8 du contrat de travail, la salariée était embauchée en tant que « chargée de la qualité », avec un salaire correspondant, d'après la fiche de paye du mois de janvier 2017, au grade « PA2/7 », (pièce 7 de Maître Audrey BERTOLOTTI).

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu que, jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement salarial du 15 décembre 2017, il y avait une contradiction entre le contrat de travail et l'avenant d'un côté et les libellés respectifs des règlements salariaux des 11 décembre 2012 et du 25 juillet 2017, de l'autre côté, en ce sens que le contrat de travail et l'avenant faisaient dépendre la rémunération du poste occupé par A, alors que le libellé des deux règlements salariaux précités,

prévoient le classement des carrières, et partant la rémunération, en fonction de la qualification de la salariée.

Le règlement salarial n'étant pas d'ordre public, il était certes loisible aux parties d'y déroger, mais dans la mesure où les termes de la convention entre les parties étaient ambigus, ceux-ci devaient être interprétés, d'après l'article 1159 du Code civil, par ce qui est d'usage dans le pays où le contrat est passé.

Aux termes de l'article 1161 du Code civil, les clauses des conventions s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune d'elles le sens qui résulte de l'acte entier.

A la lecture des règlements salariaux du 11 décembre 2012 et du 25 juillet 2017 (pièces 3 et 18 de Maître Audrey BERTOLOTTI), il ressort que malgré les termes employés, (cf. supra), l'essence de ces écrits était de faire dépendre la classification d'un salarié dans une carrière du poste effectivement occupé par ce salarié et non pas de la qualification dont il pouvait se prévaloir.

La Cour ne peut que renvoyer à la motivation exhaustive du tribunal du travail se basant sur l'analyse du libellé des articles 1) et 2) des règlements précités, pour confirmer la décision de la juridiction de première instance en ce qu'elle a retenu que le bien fondé de la demande de A était à apprécier par rapport au poste effectivement occupé.

En cas de contestation portant sur la qualification du salarié, en termes de carrière ou de rémunération, 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, de sorte que le rôle des juridictions du travail est de rechercher en fait quelle est la nature de l'emploi effectivement occupé par le salarié et la qualification qu'il requiert (cf. Cour d'appel, 29 novembre 2018, arrêt n°135/18, IIIème, n° 2018-00119 du rôle).

Dans ce contexte, il incombe au salarié d'établir qu'il a exercé une fonction correspondant à la qualification dont il fait état, en l'espèce d'un diplôme de « Master ».

Or, tel que retenu à bon droit par le tribunal du travail, A est restée en défaut d'établir que le poste qu'elle avait occupé pendant la période d'avril 2016 à juillet 2016, requérait la qualification de type « Master ».

Elle ne saurait dès lors prétendre, pour la période considérée, à une revalorisation de sa carrière, respectivement de sa rémunération.

A fait encore valoir que le poste de « coordinateur de projet assurance qualité », occupé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, (avenant au contrat de travail, pièce 6 de Maître Audrey BERTOLOTTI), sur base d'un appel de candidature du mois de décembre 2016, aurait requis une telle qualification, et qu'avant d'être nommée à son dernier poste, elle aurait occupé le poste de « chargée de projet qualité », pendant la période du 1<sup>er</sup> août 2016 au 31 décembre 2016 (pièce 9 de Maître Audrey BERTOLOTTI).

Il résulte du descriptif du profil requis pour le poste de « coordinateur de projets assurance qualité », figurant dans l'offre d'emploi du LNS du mois de décembre 2016, que la qualification souhaitée du candidat doit correspondre à une formation « *Bac + 3, national ou étranger, sanctionnant des études dans le domaine des sciences, technologies ou santé* », (pièce numéro 10 de Maître Audrey BERTOLLOTTI).

Par ailleurs, le courrier de A du 13 novembre 2017, adressé à la direction du LNS, (pièce 9 de Maître Audrey BERTOLOTTI) et dans lequel l'appelante fait notamment état de son affectation au service « QHSEM » en tant que chargée de projet qualité, fonction qu'elle a officiellement occupée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, n'est pas contesté par l'intimé, en ce que ce courrier se réfère à l'exercice de la fonction de chargée de qualité, dès le 1<sup>er</sup> août 2016.

En considération de la nature de l'emploi exercé et de la qualification requise pour l'exercice de cette fonction, le tribunal du travail a retenu à bon droit que A pouvait prétendre à un avancement au groupe « PA2 », pour la période du 1<sup>er</sup> août 2016 au 31 décembre 2016, mais non pas à un avancement au groupe « PA1 », (cf. règlement salarial du 11 décembre 2012, point 4, tableau des carrières, pièce 3 de Maître Audrey BERTOLOTTI).

Il résulte encore des fiches de paye des mois d'août à décembre 2016, ainsi que du tableau indiciaire, (pièces 5 de Maître Albert RODESCH et pièce 19 de Maître Audrey BERTOLLOTTI), que A a été rémunérée en « PA2/18 » depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, mais seulement en « PA3/6, respectivement en PA3/7 », pendant la période du mois d'août 2016 au mois de décembre 2016, (pièces 5 de Maître Albert RODESCH).

Aucune explication quant au critère d'octroi des indices de salaire ne résulte des pièces versées au dossier.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a retenu que la rémunération redue à A, pour la période d'août 2016 à décembre 2016, devait correspondre à l'échelon de carrière « P2, grade d'ancienneté 17 », soit le grade précédant immédiatement son avancement au grade d'ancienneté « 18 », au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Comme A ne justifie cependant pas avoir accompli les 180 heures de formation requise pour pouvoir être classée dans la colonne « b », du tableau indiciaire, les

points indiciaires correspondant à son grade d'ancienneté, (grade 17 pour la période considérée, antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2017), sont déterminés par la colonne « a », de ce tableau (pièce 19 de Maître Audrey BERTOLOTTI).

Le jugement déféré est dès lors à confirmer en ce qu'il a retenu, sur base d'un calcul détaillé, que le LNS était redevable à A, pour la période considérée d'août à décembre 2016, du montant de 11.362,85 euros.

Faute pour l'appelante d'avoir versé le récépissé de la mise en demeure du 26 février 2018, (pièce 10 de Maître Audrey BERTOLOTTI), les intérêts sur ce montant, ne seront dus qu'à partir de la demande en justice, soit le 27 avril 2018.

Le solde de congé a été payé sur base du salaire correspondant au poste « PA2 », (pièce 5 de Maître Albert RODESCH, fiche non-périodique pour le mois de mai 2018, solde pour congé non pris).

L'appelante prétend encore à la revalorisation du taux horaire des heures supplémentaires sur base d'un échelon de carrière « PA1 », qui lui est inapplicable, au vu des développements ci-avant.

Le jugement attaqué est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondées, les demandes de A tendant à la majoration des montants versés par le LNS à titre de solde de congé et de rémunération des heures supplémentaires, l'appelante n'étant pas classée dans la grille salariale « PA1 ».

La demande formulée en ordre subsidiaire par l'appelante dans ses conclusions notifiées en date du 27 avril 2021, et tendant à l'allocation du montant de 71.417,36 euros, auquel il conviendrait d'ajouter le montant de 2.459,59 euros à titre d'heures supplémentaires et le montant de 564,30 euros à titre de solde pour congé non pris, doit pareillement être rejetée, sur base de la motivation reprise ci-avant.

Comme les documents d'ores et déjà versés au dossier ont permis à la Cour d'asseoir sa décision quant à la classification de l'appelante dans la grille salariale et quant à la rémunération lui effectivement dévolue, sa demande tendant à faire enjoindre à l'intimée de « fournir les comptes complets des années 2016 à 2018 », n'est pas fondée.

L'article L.542-16 du Code du travail ayant été appliqué à bon droit par le tribunal du travail, l'offre de preuve du LNS tendant à établir l'applicabilité de cet article, n'est pas pertinente.

#### Les dommages et intérêts

Aux termes de l'acte d'appel du 16 juillet 2020, A entend obtenir l'allocation du montant de 1.989 euros à titre de réparation du préjudice matériel et du montant de 15.000 euros à titre de réparation du préjudice moral, subis en raison du comportement fautif reproché à son employeur.

Cette demande en réparation des dommages matériel et moral est basée sur l'article 1134 du Code civil, auquel la requête introductive d'instance datée du 26 avril 2018 renvoie dans son deuxième alinéa, intitulé « les dommages et intérêts ». Cet article du Code civil constitue dès lors également la base légale invoquée à l'appui des demandes, en tous points identiques, formulées dans l'acte d'appel.

Si le législateur n'a pas encore spécifiquement défini la notion de harcèlement moral en matière de droit du travail, les textes ci-après énoncent une définition du harcèlement moral à laquelle les juridictions peuvent se référer, étant entendu que l'article 1134 du Code civil, qui impose aux parties à un contrat de l'exécuter de bonne foi, peut le cas échéant, servir de base légale à une action en dommages et intérêts en cas de harcèlement sur le lieu du travail.

La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dispose en son article 3 que « *le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres* ».

La convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part, a été déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du secteur concerné par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009.

Aux termes de ces textes, le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant « *des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet:*

- *soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité,*
- *soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant,*
- *soit d'altérer sa santé physique ou psychique. »*

Dans le contexte de la présente demande, il appartient dès lors aux juridictions du travail de vérifier l'existence, dans le chef de l'employeur, de comportements

susceptibles de pouvoir être qualifiés de harcèlement moral envers la salariée à laquelle incombe la charge de la preuve des éléments constitutifs de tels agissements.

Or, sur base des motifs développés de manière exhaustive par le tribunal du travail, l'appelante reste en défaut d'établir l'existence d'un harcèlement moral de la part de son employeur.

Plus particulièrement, il y lieu de préciser que le certificat médical établi en date du 28 octobre 2019 par le docteur B, médecin généraliste, fait état d'un suivi de A dès le 14 novembre 2017, soit avant les comportements reprochés à l'employeur. Par ailleurs, la salariée se plaint d'actes de harcèlement qui auraient débuté après l'envoi de la mise en demeure du 26 février 2018, qui ont engendré les honoraires dont A demande le remboursement au titre de son préjudice matériel (pièce 35 de Maître Audrey BERTOLOTTI).

Le jugement du tribunal du travail est donc à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondées, les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral de l'appelante.

#### La demande reconventionnelle du LNS

Aux termes de l'article 17 du contrat de travail, intitulé « *remboursement des frais de formation* », le remboursement de ces frais par le salarié, notamment en cas de démission avec ou sans préavis, est expressément stipulé (pièce 1 de Maître Audrey BERTOLOTTI).

A a démissionné avec préavis en date du 10 avril 2018, (pièce 17 de Maître Audrey BERTOLOTTI).

C'est dès lors sur base d'une motivation complète et cohérente, fondée sur les pièces relatives au frais de formation, de voyage et d'hébergement (pièces 4 et 8 de Maître Albert RODESCH), que le tribunal du travail a décidé que le montant redû par l'appelante au LNS était de 4.984,40 euros, montant duquel il fallait retrancher le montant de 1.240 euros, tel que prévu par l'article L.542-16 du Code du travail.

Le principe, les conditions du remboursement des frais de formation et l'applicabilité des articles L.542-7 et suivants du Code du travail, sont stipulés à l'article 17 du contrat de travail.

Cet article du contrat du travail prévoit également que « *sur simple demande, l'employeur communique au salarié toutes informations sur le coût des formations auxquelles il participe ou souhaite participer* », et donne un exemple chiffré des

montants à rembourser compte tenu de l'année de formation, du moment de la démission et de l'abattement prévu par l'article L.542-16 du Code du travail.

Le moyen de A tendant au rejet de la demande reconventionnelle du LNS sur base d'une « erreur de droit », n'est dès lors pas fondée.

Le jugement a quo est partant à confirmer en ce qu'il a retenu que A était redevable envers son ancien employeur du montant net de 3.744,40 euros.

L'appel n'étant pas fondé, le jugement entrepris est à confirmer.

Faute pour l'intimé d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 500 euros pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

#### **PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans la présente affaire,

déclare non fondée, la demande de l'établissement public LABORATOIRE NATIONAL DE SANTE, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction à Maître Albert RODESCH et Maître Olivier UNSEN, sur leurs 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.

