

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 31/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf février deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2021-00885 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Tessy SIEDLER, en remplacement de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN de Luxembourg, du 23 août 2021,

comparant par la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1212 Luxembourg, 14A, rue des Bains, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,
et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit SIEDLER,

comparant par la société à responsabilité limitée MOLITOR - Avocats à la Cour s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 8, rue Sainte Zithe, représentée aux fins de la présente instance par Maître Stéphanie JUAN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail à durée déterminée, signé en date du 12 septembre 2016, PERSONNE1.) a été engagée « *en qualité d'employée de magasin* ».

La durée normale de travail était fixée à 30 heures par semaine et le salaire s'élevait à 1.445,22 EUROS par mois.

Suivant contrat de travail à durée indéterminée, signé le 9 mars 2017, la salariée a été engagée « *en qualité d'employée de magasin* » avec une rémunération de 1.502,06 euros.

Le contrat de travail prévoyait une durée normale de travail hebdomadaire de 30 heures.

Le 2 octobre 2017, les parties ont signé un avenant au contrat de travail, aux termes duquel la salariée a été engagée en qualité « *d'assistante au responsable de magasin* », pour une durée de travail de 40 heures par semaine, moyennant un salaire de 2.398,30 euros.

Par avenant du 16 octobre 2019, les parties ont convenu que la durée normale de travail était de 35 heures par semaine, que le salaire mensuel brut de la salariée était fixé à 1.828,59 euros et que « *les autres dispositions du contrat de travail conclu le 12 mars 2017 restent inchangées* ».

Il importe de relever que l'avenant signé le 16 octobre 2019 se réfère expressément, non pas au précédent document contractuel, aux termes duquel PERSONNE1.) devait occuper le poste « *d'assistante au responsable de magasin* », mais au contrat conclu avec effet au 12 mars 2017, aux termes duquel elle était appelée à occuper le poste d'employée de magasin.

Par lettre recommandée du 17 août 2020, le syndicat de la requérante a informé l'employeur que la salariée possède un certificat d'aptitude technique et

professionnelle dans la profession de vendeur qualifié et a invité l'employeur à régulariser la situation de leur membre.

Par requête déposée le 1^{er} mars 2021 au greffe de la justice de paix de Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant de 12.164,96 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'arriérés de salaire et de s'y entendre condamner à appliquer une majoration de 20 % à l'ensemble des salaires à échoir.

PERSONNE1.) a réclamé en outre une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) se prévalait d'un certificat d'aptitude technique et professionnel obtenu en septembre 2009, et affirmait avoir informé son employeur de la qualification acquise en tant que vendeuse en alimentation, lors de son entretien d'embauche et la requérante soutenait avoir effectivement exercé les fonctions de vendeuse au sein de la société défenderesse.

Cette dernière concluait au rejet de la demande, au motif que la requérante n'aurait pas été engagée comme vendeuse et qu'elle n'aurait pas occupé les fonctions de vendeuse dans la pratique.

Par jugement rendu le 12 juillet 2021, sous le numéro NUMERO1.)/ 21, le tribunal a déclaré la demande recevable, mais non fondée.

Pour statuer ainsi, le tribunal a rappelé que la majoration de salaire litigieuse suppose que le salarié qui la réclame dispose de la qualification requise et que celle-ci se rapporte aux fonctions réellement, effectivement exercées auprès de l'employeur défendeur à l'action.

Le tribunal a ensuite retenu que la requérante ne rapportait pas la preuve qu'elle aurait « *effectivement accompli des tâches de vendeuse* » auprès de la partie défenderesse.

Par exploit du 23 août 2021, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié en date du 22 juillet 2021.

Elle demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que l'appelante exerce les fonctions de vendeuse auprès de la société intimée depuis au moins le 1^{er} mars 2018 et qu'elle a droit au paiement d'un arriéré de salaire d'un montant de 13.881,17 euros, outre les intérêts légaux, au titre de la différence entre le montant effectivement payé par l'employeur et le montant que l'employeur aurait dû lui payer en tant que salariée qualifiée.

La partie appelante réclame encore une majoration de 20 % sur l'ensemble des salaires à échoir ainsi que la rectification de ses fiches de salaire à compter du 1^{er} mars 2018 et leur communication, sous peine d'une astreinte.

PERSONNE1.) fait valoir qu'elle a obtenu un certificat d'aptitude technique et professionnel (CATP) de vendeur qualifié alimentation en novembre 2009 ; qu'elle a postulé pour un poste de vendeuse ; qu'elle a informé l'intimée de sa qualification susmentionnée lors de l'entretien d'embauche ; qu'elle a réellement exercé les fonctions de vendeuse au sein de la société intimée, ainsi que cela ressortirait de deux attestations testimoniales et d'un rapport d'évaluation de l'appelante par sa supérieure hiérarchique, mais que l'intimée aurait toujours refusé de lui accorder la majoration de salaire de 20 % prévue par l'article L. 222-4 du Code du travail.

En ordre subsidiaire, l'appelante sollicite l'audition des auteurs des attestations testimoniales en question.

Elle réclame enfin une indemnité de procédure de 1.750 euros pour la première instance et de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

L'intimée estime, « à titre liminaire » que la demande adverse en paiement des salaires à échoir doit être déclarée irrecevable pour défaut d'intérêt à agir.

Pour le cas où elle serait néanmoins déclarée recevable, l'intimée demande son rejet quant au fond, à l'instar de la demande en paiement des salaires prétendument échus, l'appelante n'ayant pas droit à une majoration de salaire, ainsi que les juges de première instance l'auraient décidé à juste titre.

La partie intimée fait valoir qu'en vertu d'une jurisprudence constante, il ne suffit pas que le salarié soit détenteur d'un diplôme attestant d'une certaine qualification et qu'il en ait informé son employeur pour avoir droit à la majoration de salaire prévue par l'article L. 222-4 du Code du travail ; le salarié devrait établir en outre que la qualification invoquée correspond à l'activité professionnelle réellement, effectivement exercée auprès de l'employeur.

Or, en l'espèce, la partie adverse resterait en défaut d'établir que l'activité déployée auprès de la société intimée eût correspondu à celle de vendeuse qualifiée alimentation.

L'appelante n'aurait jamais exercé les fonctions de vendeuse dans les faits et l'intimée ne lui aurait jamais demandé d'effectuer un travail de vendeuse.

Pendant la période à laquelle se rapporte la demande litigieuse, soit à partir du 1^{er} mars 2018, l'appelante aurait été occupée d'abord comme assistante au

responsable du magasin, plus précisément jusqu'au 27 octobre 2019, date à laquelle son avenant du 2 octobre 2017 aurait cessé de s'appliquer, puis comme employée de magasin.

Lors de l'embauche, l'intimée aurait clairement informé l'appelante de ce qu'un poste de vendeuse impliquant une activité de conseil à la clientèle n'était pas disponible et que les tâches correspondant au poste à pourvoir, à savoir « *employée de magasin* », comportait des tâches différentes telles que la réception des livraisons, la distribution des produits dans les rayons, la supervision des produits offerts à la vente, l'encaissement ou le nettoyage.

Concernant la première période susvisée, pendant laquelle l'appelante aurait été occupée d'abord comme assistante au responsable du magasin, elle aurait perçu le salaire social minimum majoré pour salarié qualifié prévu par l'article L. 222-4 du Code du travail, ce qui ne serait d'ailleurs pas contesté.

L'appelante serait donc particulièrement malvenue à réclamer un salaire majoré pour cette même période « *puisque ce dernier salaire lui a justement été payé* ».

Les deux attestations testimoniales invoquées par l'appelante seraient mensongères et partiales outre qu'elles ne seraient pas pertinentes.

L'intimée fait valoir, sous ce rapport, que leurs auteurs auraient un intérêt direct dans la présente affaire dans la mesure où elles entendraient bénéficier elles aussi de la majoration litigieuse, si elle était octroyée à l'appelante.

Ces attestations testimoniales seraient contredites par les attestations testimoniales versées par l'intimée.

Le rapport d'évaluation dont se prévaut l'appelante ne serait pas concluant et qualifierait d'ailleurs l'appelante d'employée de magasin.

L'intimée déclare interjeter appel limité, en ce qu'elle demande la réformation du jugement déféré uniquement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Elle réclame en outre une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

L'appelante ne prend pas position au sujet du moyen de l'intimée, selon lequel la partie adverse aurait touché la majoration de 20 % pendant la période d'octobre 2017 à octobre 2019, au cours de laquelle elle travaillait comme « *assistante au responsable de magasin* ».

Appréciation de la Cour

Il convient de rappeler que, pour bénéficier de la majoration de salaire prévue par l'article L. 222-4 du Code du travail, il ne suffit pas que le salarié concerné soit détenteur du diplôme requis à cette fin ni que l'employeur ait été informé de la qualification reconnue par ce diplôme.

Le salarié doit prouver que les fonctions réellement exercées auprès de l'employeur correspondent à la qualification dont il se prévaut.

PERSONNE1.) est détentrice d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle (en abréviation CATP) dans la profession de « *vendeur qualifié alimentation* », délivré en date du 23 septembre 2009 (cf. pièce n° 11 de la farde I de l'appelante).

Bien que ni la lettre de candidature adressée par l'appelante à l'intimée préalablement à l'embauche ni le *curriculum vitae* que l'appelante affirme avoir présenté à l'intimée, ne renseignent que l'appelante serait détentrice du diplôme susmentionné, l'affirmation de cette dernière, selon laquelle elle aurait fait état de son CATP lors de son entretien d'embauche, n'est pas contestée par la partie adverse, de sorte que celle-ci peut être considérée comme établie.

La version des faits de l'intimée quant aux fonctions pour lesquelles l'appelante a été employée sont confirmées par les termes du contrat de travail et des avenants versés aux débats.

Il reste à déterminer si les fonctions réellement exercées par l'appelante auprès de l'intimée étaient celles correspondant à la qualification qui lui donnerait droit à la majoration prévue par l'article L. 222-4 du Code du travail.

Les auteurs des deux attestations testimoniales invoquées par l'appelante (cf. pièces n°s 12 et 13 de la farde), PERSONNE2.) et PERSONNE3.), donnent une description des différentes tâches qu'elles ont régulièrement été amenées à effectuer auprès de l'intimée et déclarent que la répartition des tâches était précisée chaque matin sur un tableau (« *whiteboard* »).

La teneur desdites attestations ne permet cependant pas de conclure quelles étaient les tâches réellement effectuées par l'appelante, et encore moins que celles-ci auraient correspondu à celles relevant de la qualification en cause.

La version des faits de l'appelante est d'autre part contredite par les attestations testimoniales de PERSONNE4.), PERSONNE5.) et

PERSONNE6.) (cf. pièces n^{os} 5, 6 et 7 de la farde I de l'intimée), aux termes desquelles l'appelante n'a jamais conseillé les clients du magasin où elle était affectée ni reçu des instructions en ce sens.

Aucun élément probant ne permet d'étayer l'affirmation de l'appelante, selon laquelle l'intimée aurait exercé des pressions sur les auteurs des trois attestations précitées, par ailleurs conformes aux exigences de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, de sorte qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de rejet de l'appelante.

Pour les mêmes motifs, et en l'absence de toute offre de preuve de l'appelante portant sur l'énoncé de faits qui, à les supposer établis, seraient de nature à la faire prospérer dans sa demande, la demande subsidiaire de l'appelante tendant à l'audition comme témoins de PERSONNE2.) et PERSONNE3.) est pareillement à écarter.

Le rapport d'évaluation dressé par la supérieure hiérarchique de l'appelante, en date du 18 février 2022 (cf. pièce n^o 14 de la farde II de l'appelante), se présente sous forme d'un imprimé standard avec des cases à cocher correspondant à différents « *niveaux de performances* ».

S'il en ressort une appréciation des qualités humaines et des compétences professionnelles de l'appelante dans ses différents aspects, celui-ci ne contient nullement une description des tâches réellement effectuées par l'appelante.

D'autre part, ce même rapport renseigne expressément que la fonction de l'appelante est celle d'une « *employée de magasin* ».

La rubrique intitulée « *orientation client* », est axée sur la qualité du contact avec la clientèle, et notamment l'amabilité du salarié concerné, et ne permet pas d'inférer que l'appelante aurait, en dehors de ses contacts ponctuels et limités avec des clients en vue de les renseigner sur la localisation de tel ou tel produit, été affectée à une activité de conseil et de vente proprement dite.

Dans ces conditions, c'est à bon droit que la juridiction du premier degré a retenu qu'il n'était pas établi, au vu des éléments du dossier, que la salariée aurait « *effectivement accompli des tâches de vendeuse, à savoir accueillir et conseiller les clients et vendre les produits* ».

Comme l'appelante reste en défaut d'établir qu'elle remplirait les conditions pour bénéficier de la majoration de 20 % prévue par l'article L. 222-4 du Code du travail, c'est à bon droit que la juridiction du premier degré l'a déboutée de sa demande tendant au paiement de l'arriéré de salaire, d'une part, et à la condamnation de l'employeur à appliquer ladite majoration aux salaires à

échoir, d'autre part, le sort de ce deuxième volet de la demande étant conditionnée au sort du premier volet de la demande.

Comme l'appelante succombe dans ses prétentions et devra supporter la charge des dépens, celle-ci doit être déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Faute par l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande formée sur cette base légale, est à rejeter tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

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 et en déboute,

confirme le jugement entrepris,

déboute les parties au litige de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée MOLITOR- Avocats à la Cour SARL, qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

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.