

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°28/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro CAL-2024-00091 du rôle

Audience publique du cinq mars deux mille vingt-six

Composition:

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

Entre :

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

partie appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg du 17 novembre 2023,

comparant par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER du 17 novembre 2023,

comparant par Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

PERSONNE1.) a été engagée par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 3 février 2020, en qualité d'aide-comptable.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 5 octobre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association sans but lucratif SOCIETE1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre dire qu'il y a lieu de lui appliquer une classification conforme à la convention collective du secteur social, à savoir principalement la classification C 7, et subsidiairement la classification C 4, avec effet au jour de son entrée en service.

PERSONNE1.) a partant demandé la condamnation de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à lui payer, à titre d'arriérés de salaires depuis le mois de février 2020, le montant de 110.123,70 euros, pour la carrière C7, sinon le montant de 46.861,01 euros, pour la carrière C4, avec les intérêts légaux à partir du 28 juin 2021, date de la mise en demeure, sinon à partir du jour de la demande en justice.

Par ailleurs, PERSONNE1.) a requis la condamnation de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à lui payer, premièrement, des dommages et intérêts d'un montant de 5.000 euros, pour « *refus obstiné* » de l'employeur de respecter la convention collective et, deuxièmement, des dommages et intérêts d'un montant de 10.000 euros, pour réparation de son préjudice moral subi du fait d'un traitement discriminatoire et dégradant, avec les intérêts légaux à partir du 28 juin 2021, date de la mise en demeure, sinon à partir du jour de la demande en justice.

Enfin, PERSONNE1.) a encore réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'appui de sa requête, PERSONNE1.) soutenait qu'au moment de son engagement, elle aurait été classée provisoirement dans la carrière C1 et que l'employeur aurait promis d'adapter la décision de classification et sa rémunération « *rétroactivement pour autant que les documents nécessaires aient été transmis avant la fin du 3ème mois complet suivant la date du début de travail et avant la clôture du décompte financier actuel* ».

La requérante aurait ensuite présenté à l'employeur sa licence en sciences économiques homologuée et les justificatifs de son expérience professionnelle dans le domaine concerné dans le délai requis.

PERSONNE1.) soutenait qu'elle aurait été en charge des tâches suivantes : travaux administratifs comprenant notamment le traitement de données comptables et de salaires, ainsi que les travaux annexes et complémentaires.

Ses collègues de travail auraient toutes été classées dans le grade C4, mais comme elles auraient manqué d'expérience et de connaissances, la requérante aurait dû leur prêter son assistance afin de les mettre en mesure d'exercer les tâches leur incombant.

La requérante affirmait avoir été, de loin, la salariée la plus diplômée et expérimentée au sein de son équipe.

Cependant elle aurait reçu un salaire inférieur au salaire payé à ses collègues luxembourgeoises, plus jeunes qu'elle.

La partie défenderesse se serait rendue coupable à son égard d'une discrimination fondée sur la nationalité et sur l'âge.

De son côté, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a conclu au rejet de la demande et, reconventionnellement, à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité procédure de 1.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PERSONNE1.) aurait été embauchée pour effectuer des travaux d'aide-comptable conformément à l'appel à candidatures et à la « *job description* ».

Etant donné que la défenderesse aurait eu du mal à apprécier les compétences d'PERSONNE1.), au moment de son entrée en service, il aurait été décidé de la classer, dans un premier temps, dans la carrière C1.

PERSONNE1.) aurait signé son contrat de travail en toute connaissance de cause et aurait par conséquent accepté sa classification ainsi que son niveau de rémunération tels que retenus dans ledit contrat de travail.

Celle-ci aurait présenté sa candidature pour un emploi d'aide-comptable.

Elle aurait été consciente de son classement dans la carrière C1 et du fait que ce classement ne correspondait pas à son diplôme universitaire.

Selon la défenderesse, la requérante aurait, dans les faits, effectué les tâches d'une aide-comptable et rien de plus.

La rémunération due par un employeur ne dépendrait pas du diplôme dont le salarié se prévaut, mais de la catégorie de carrière dans laquelle le salarié a été engagé ainsi que des tâches effectivement prestées par ce dernier.

Ainsi, un salarié pourrait toujours accepter un emploi correspondant à un niveau de qualification inférieur, ce qui serait le cas en l'espèce.

Par jugement n° 2528/23 du 5 octobre 2023, le tribunal du travail a rejeté comme infondées les demandes de la requérante et débouté les parties de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a rappelé que le salarié doit être rémunéré « *selon les fonctions effectivement exercées au sein de l'entreprise, indépendamment d'une qualification supérieure* » et a considéré en substance que la requérante n'avait pas fait état d'éléments probants de nature à établir qu'elle aurait réalisé des tâches relevant du grade C7, respectivement C4 de la convention collective du secteur social, ni fourni des explications concluantes lors de la comparution personnelle des parties.

Par exploit signifié en date du 17 novembre 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 9 octobre 2023.

L'appelante demande à la Cour de faire droit à sa demande, par réformation du jugement entrepris.

Elle conclut partant à l'allocation, principalement, de la somme de 165.212,51 euros ou de toute autre somme à dire d'experts, à titre d'arriérés de salaire, sur base d'une classification dans le grade C7, et, subsidiairement, de la somme de 70.692,58 euros, sur base d'une classification dans le grade C4 ainsi qu'à l'allocation de dommages et intérêts d'un montant de 5.000 euros, pour réparation de son préjudice moral.

L'appelante réclame en outre l'allocation des intérêts légaux sur ces montants à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) estime avoir eu droit à un salaire nettement supérieur à celui qu'elle a perçu sur base d'une classification dans le grade C1, premièrement, en raison de ses diplômes et de l'engagement pris par l'employeur au moment de l'embauche, ce motif étant, selon l'appelante, déjà suffisant, et, deuxièmement, de la nature des tâches effectuées dans les faits.

Réitérant sa version des faits présentée en première instance, l'appelante soutient que les parties au contrat de travail en cause seraient convenues initialement d'un classement provisoire dans le grade C1, correspondant à celui d'aide-comptable, mais qu'elles auraient conditionné une éventuelle classification ultérieure dans le grade C7 à une présentation par l'appelante de son diplôme universitaire dûment homologué ; que cette condition se serait réalisée par la suite, mais que la promesse faite par l'intimée « *d'adapter la décision de classification rétroactivement pour autant que les documents nécessaires aient été transmis avant la fin du 3^e mois complet suivant la date du début de travail et avant la clôture du décompte financier actuel* » n'aurait pas été tenue ; que l'appelante aurait en outre effectué des tâches administratives d'une complexité et technicité certaines, et notamment le traitement des données comptables et des salaires, tâches relevant de la carrière C7, sinon subsidiairement de la carrière C4 ; que malgré des demandes réitérées tendant à l'octroi du grade correspondant à sa qualification professionnelle, conformément à l'article 23 de la convention collective

applicable au secteur social, la direction de la partie adverse n'aurait jamais daigné lui donner une réponse et qu'en plus de la privation du salaire auquel elle aurait eu droit, l'appelante aurait subi un préjudice moral en raison du traitement discriminatoire dont elle aurait fait l'objet « *en raison de sa nationalité et de son âge avancé au sein d'une structure majoritairement composée de jeunes salariés luxembourgeois* », dans la mesure où d'autres salariés occupant des fonctions analogues auraient perçu un salaire supérieur, sur base d'une classification supérieure, alors pourtant qu'ils auraient été moins qualifiés.

L'intimée conclut au rejet de l'appel, à la confirmation pure et simple du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et d'une autre indemnité de procédure, d'un montant de 5.000 euros, pour l'instance d'appel.

L'intimée fait valoir que la partie adverse aurait présenté son acte de candidature pour un poste d'aide-comptable, poste relevant de la catégorie C1 et signé un contrat de travail dont les clauses seraient conçues en ce sens, qu'elle n'aurait jamais effectué des tâches correspondant à un grade supérieur et qu'elle aurait été rémunérée conformément aux tâches effectivement exercées, ainsi que l'exigerait une jurisprudence constante.

La rémunération ne dépendrait pas du diplôme obtenu par le salarié, mais de la catégorie de carrière pour laquelle celui-ci aurait postulé et de la nature des tâches convenues et réellement prestées.

L'appelante n'aurait pas réussi à expliquer, lors de la comparution personnelle des parties, en date du 28 avril 2023, en quoi elle aurait effectué des tâches correspondant à un grade supérieur au grade C1, ainsi que cela ressortirait de l'extrait du plumelet délivré à la suite de ladite comparution.

L'intimée se prévaut de trois attestations testimoniales, dont il ressortirait que l'appelante n'aurait effectué, dans les faits, que des tâches d'aide-comptable et rien de plus.

Pour autant que de besoin, l'intimée présente une offre de preuve par l'audition comme témoins des auteurs desdites attestations.

Appréciation de la Cour

Il est vrai qu'en règle générale, la question de savoir si le niveau de rémunération du salarié doit être adapté au niveau de sa qualification doit être toisée, non seulement en fonction du diplôme dont ce dernier est détenteur, mais aussi des tâches qu'il effectue réellement dans l'intérêt de l'employeur.

Cependant, il n'en est ainsi qu'en l'absence de dérogation conventionnelle.

Il est constant en cause et il ressort des pièces versées aux débats qu'PERSONNE1.) est détentrice d'une licence en sciences économiques, délivrée le 11 janvier 1990 par l'Université de Bucarest, homologuée au Luxembourg par arrêté ministériel du 17 décembre 2015 ainsi que d'un diplôme de « *responsable comptable* », délivré le 10 juillet 2018 par le Ministère de l'Education nationale et la Chambre des salariés (cf. pièces n^{os} 2 à 4 du classeur de l'appelante).

De ce fait, le niveau d'études de la partie appelante correspond au niveau C7 de la classification retenue dans Convention collective du secteur social applicable au cas présent (cf. pièce n^o 31 du classeur de l'appelante).

D'autre part, au moment de l'embauche de l'appelante, l'intimée a pris l'engagement dans le contrat de travail d'opérer la classification de la salariée en fonction des diplômes obtenus et dûment homologués et d'adapter, de façon corrélative, sa rémunération rétroactivement « *pour autant que les documents nécessaires aient été transmis avant la fin du 3^e mois complet suivant la date du début de travail et avant la clôture du décompte financier actuel* » (cf. pièce n^o 1 du classeur de l'appelante, contrat de travail, page 2).

Il est constant en cause que les diplômes susvisés ont été communiqués à l'employeur et que ce dernier les a reçus endéans le délai stipulé dans le contrat de travail.

Dans ces conditions, l'appelante est en droit de prétendre à une rémunération correspondant au grade C7 de la classification retenue dans la convention collective du secteur social, avec effet rétroactif au jour de son entrée en service, et cela conformément aux stipulations de son contrat de travail et de la convention collective pertinente, indépendamment des tâches réellement effectuées par celle-ci dans l'intérêt de l'intimée.

Il suit de là que les attestations testimoniales et l'offre de preuve par témoins dont se prévaut l'intimée sont à écarter pour défaut de pertinence.

Il y a partant lieu à réformation du jugement dont appel sur ce point.

Les montants réclamés par l'appelante du chef d'arriérés de salaire dus en vertu d'une classification rétroactive dans le grade C7, ne sont pas contestés par l'intimée, de sorte qu'il y a lieu d'en imposer le paiement à cette dernière.

Il est précisé que, sur le montant principal de 165.212,51 euros, il y a lieu d'allouer les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice, soit le 5 octobre 2021, conformément aux termes de l'acte d'appel.

Quant à sa demande en allocation de dommages et intérêts d'un montant de 5.000 euros pour préjudice moral, PERSONNE1.) met en avant « *la gêne et l'humiliation* » ressentie dans les démarches entreprises en vue du recouvrement de sa créance à l'encontre d'un employeur « *déloyal* » qui lui aurait fait subir une discrimination.

L'aboutissement d'une telle action en réparation suppose que le demandeur en réparation établisse un préjudice dans son chef, une faute dans le chef du défendeur à l'action et un lien causal direct entre les deux.

Si l'appelante obtient gain de cause en instance d'appel, ce seul fait ne met pas pour autant en évidence une faute dans le chef de l'intimée susceptible d'engager sa responsabilité civile.

L'appelante reste en défaut de faire état du moindre élément probant de nature à établir une telle faute, le seul refus opposé par l'employeur à la demande litigieuse étant susceptible de s'expliquer par plusieurs considérations objectives (classification retenue dans l'appel à candidatures, dénomination du poste dans le contrat de travail, tâches réellement effectuées, teneur de plusieurs décisions de justice).

La demande en indemnisation du préjudice moral allégué doit dès lors être rejetée comme infondée, par confirmation du jugement entrepris.

Eu égard à l'issue du litige, à sa nature et aux circonstances de la cause, il convient d'allouer à l'appelante une indemnité de procédure de 1.500 euros pour chaque instance, par réformation de la décision déférée en ce qui concerne la première instance.

Comme l'intimée succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation de la décision attaquée, 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 partiellement fondé,

réformant,

dit la demande formée par PERSONNE1.) recevable et partiellement fondée,

dit fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire à hauteur du montant de 165.212,51 euros, avec les intérêts légaux à compter du 5 octobre 2021 jusqu'à solde,

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 165.212,51 euros avec les intérêts légaux à compter du 5 octobre 2021 jusqu'à solde,

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance,
dit l'appel non fondé pour le surplus et en déboute,

dit fondée, à hauteur de 1.500 euros, la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

déboute l'association sans but lucratif SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Me David GIABBANI 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 Stephanie MENDES.