Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix décembre deux mille neuf.

Numéro 33856 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier;

Entre:

A, employée privée, demeurant à L-,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg du 17 juillet 2008,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée B s. à r. l. , établie et ayant son siège social à L-, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit THILL,

comparant par Maître Roy NATHAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 14 septembre 2007 au greffe du tribunal du travail de Luxembourg, A a conclu à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée B, à lui payer du chef d'arriérés de salaire la somme de 4.525,8 € de même qu'une indemnité de procédure de 1.500 €.

A l'appui de sa demande, la requérante a fait valoir qu'elle n'avait pas été rémunérée en sa qualité d'employée administrative selon la convention collective de travail des employés d'assurance de sorte qu'elle n'aurait touché durant la période du 1er décembre 2005 au 31 août 2006 qu'un salaire mensuel brut de 1.900 € au lieu de 2.369,42 €, de même qu'elle n'aurait touché ni le prorata du 13ème mois, ni la prime de juin 2006.

Par jugement du 27 mai 2008, le tribunal du travail a rejeté la demande au motif que la requérante était restée en défaut de prouver que la convention collective de travail des employés d'assurance lui était applicable.

Par exploit d'huissier du 17 juillet 2008, A a régulièrement interjeté appel contre le jugement lui notifié le 10 juin 2008 et elle conclut, par réformation, à voir dire applicable la convention collective de travail des employés d'assurance et à se voir allouer les montants déjà réclamés en première instance de même qu'une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

La partie intimée conclut à la confirmation du jugement et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 €.

L'appelante fait valoir que le contrat de travail signé entre parties ne faisait, contrairement à l'article L.121-4 du Code du travail, pas mention de la convention collective de travail des employés d'assurance pourtant applicable à la relation de travail, la convention collective couvrant les années 2003 à 2005 ayant été applicable jusqu'au 31 décembre 2005, tandis que celle relatives aux années 2006 à 2008 l'ayant été jusqu'au 31 août 2006, date de sa démission. Elle soutient que la convention de 2003 à 2005 uniquement conclue pour le personnel des entreprises membres de l'A. C. A. a cependant, par règlement grand-ducal du 5 mars 2004, été déclarée d'obligation générale « pour l'ensemble du personnel pour laquelle elle a été établie » et que celle des années 2006 à 2008 l'a été « pour l'ensemble du secteur », cette différence dans la terminologie ne signifiant pas une différence quant à son champ d'application qui était celui de l'ensemble du secteur des assurances. Elle fait encore valoir qu'elle avait droit à 36 jours de congé, la feuille annuelle des congés et des absences 2006 mentionnant la « convention collective » de sorte que l'employeur a du moins implicitement reconnu l'application de ladite convention et

notamment des articles 8 et 8 bis de ladite convention. Elle soutient enfin que les fiches de salaire d'une collègue de travail faisaient référence à la convention collective et qu'après qu'elle était intervenue pour se la voir également appliquer, les fiches de salaire de ladite collègue ont été modifiées en ce sens qu'elles n'en faisaient plus mention.

L'intimé qui souligne être courtier d'assurances, métier différant de celui d'assureur, et qui soutient être membre de la fédération propre aux courtiers (F.C.A.), entité distincte de l'A.C.A., fait valoir que concernant la convention collective de 2003 - 2005, il n'était pas membre de l'A.C.A. de sorte que cette convention conclue entre les syndicats et l'Association des compagnies d'assurances ne lui était pas applicable, l'article 1er de ladite convention spécifiant qu'elle est conclue entre les entreprises membres de l'A.C.A., tandis que l'article 1er du règlement grand-ducal du 5 mars 2004 l'a déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du personnel pour laquelle elle a été établie. Quant à la convention collective de 2006-2008, il fait valoir que le règlement grand-ducal du 14 mars 2007 déclarant d'obligation générale ladite convention qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2006, ne peut avoir d'effet qu'à partir de sa propre entrée en vigueur.

Discussion

La Cour renvoie, en ce qui concerne le champ d'application des conventions collectives couvrant, la première, les années 2003 à 2005 et, la seconde, les années 2006 à 2008, aux développements contenus dans le jugement dont appel qui, à raison, a retenu que ces deux conventions réglaient « les relations et les conditions générales de travail entre les entreprises membres de l'A.C.A. et leurs employés travaillant de façon permanente au Grand-Duché de Luxembourg », sauf exceptions non données en l'espèce, et que le règlement grand-ducal du 5 mars 2004 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail des employés d'assurances 2003/2004/2005, conclue entre les syndicats ALEBA, LCGB et OGBL, d'une part, et l'Association des Compagnies d'Assurances du Grand- Duché de Luxembourg d'autre part l'a déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du personnel pour laquelle elle a été établie, tandis que le règlement grand-ducal du 14 mars 2007 a déclaré celle de 2006-2008 conclue entre les mêmes signataires d'obligation générale pour l'ensemble du secteur.

C'est encore à raison que le tribunal s'est référé à l'article 164-8 (1) du Code du travail qui prévoit que « toute convention collective ainsi que tout accord collectif conformes aux dispositions du présent titre peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés. La déclaration d'obligation générale détermine avec précision son champ d'application ».

Il en découle, du moins en ce qui concerne la première convention, que son champ d'application était limité au personnel des entreprises membres de l'A.C.A., dont l'intimé ne faisait pas partie, de sorte que la demande de A pour autant qu'elle tend à voir appliquer cette convention collective à la rémunération du mois de décembre 2005 est à rejeter.

Quant à celle couvrant les années 2006-2008 conclue entre les mêmes signataires : elle s'appliquait dès le premier janvier 2006 aux entreprises membres de l'A.C.A. (article 27), dont l'intimé ne faisait pas partie.

Le règlement grand-ducal du 14 mars 2007 la déclarant d'obligation générale pour l'ensemble du secteur - dans l'hypothèse où cette formulation devait être plus large que celle utilisée dans le règlement grand-ducal du 5 mars 2004 et englober des entreprises non membres de l'A.C.A., mais relevant du même secteur - ne prévoit pas, ainsi que relevé à bon droit par l'intimé, sa mise en vigueur à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, faculté expressément prévue à l'article L.164-8(5) du Code du travail. Le règlement en ne spécifiant pas sa date d'entrée en vigueur, n'a pu produire ses effets que le quatrième jour à partir de sa publication au Mémorial du 28 mars 2007 (Memorial A 43), de sorte que les relations de travail de A pour autant qu'est visée la période de janvier à août 2006 ne tombaient pas sous le champ d'application de ladite convention.

Il s'ensuit que l'employeur n'avait pas pour obligation, tel que le soutient l'appelante, de faire figurer dans le contrat de travail, au vœu de l'article L.121-4 du Code du travail, une référence à la convention en vigueur au moment de la conclusion dudit contrat, étant donné que celle que l'appelante soutient avoir été applicable ne l'était pas au personnel de l'intimé.

Il ne ressort pas plus dudit contrat de travail que l'employeur eût à titre volontaire décidé de faire conventionnellement bénéficier l'appelante des dispositions plus avantageuses de ladite convention que celles de droit commun.

A fait cependant valoir que l'employeur, aurait même sans référence expresse à ladite convention, implicitement fait application de celle-ci et verse une feuille annuelle de congé la concernant (pièce 5 de la farde de 16 pièces de Maître Romain Adam). Ladite feuille se rapporte à l'année 2006 et mentionne pour l'employée un solde de 14 jours de congé sur un total de 36 jours, ce montant incluant un report de 2,5 jours de l'année précédente. La mention suivante y figure : « nombre de jours (ouvrables) de congé suivant Convention Collective ». Elle verse encore des fiches de salaire d'une collègue de travail (pièces 14 à 16 de la même farde) contenant notamment deux versions des fiches de rémunération d'avril et de mai 2006

mentionnant pour les unes *le groupe 7 et l'échelon 4*, les autres ne les mentionnant plus. Elle soutient partant que cette salariée qui est entrée aux services du même employeur le 1er avril 2006, donc cinq mois après le début de ses propres relations de travail avec l'intimé, a été rémunérée selon la convention collective de travail, de sorte qu'elle devrait être traitée de la même façon.

Ainsi que déjà retenu ci-dessus, l'employeur n'était pas obligé de faire bénéficier ses employés des dispositions plus favorables de la convention collective alors en vigueur, mais rien ne l'empêchait d'en faire bénéficier soit l'ensemble du personnel, soit une partie de celui-ci, l'employeur restant encore libre de ne faire bénéficier l'ensemble ou une partie du personnel que de certains volets de la convention. Partant, même à supposer que la salariée ait établi avoir bénéficié du même nombre de jours de congé que celui prévu dans la convention collective, elle ne serait toujours pas en droit de revendiquer le paiement d'une rémunération correspondant à celle issue de l'application de la convention collective, ni des autres avantages et primes y accordés. Le fait même qu'une autre salariée qui, selon l'appelante, a exécuté le même travail que l'appelante et qui, au regard des pièces, a été engagée après cette dernière, a été rémunérée selon la convention collective - qui classe le personnel selon des groupes et échelons – ne crée pas dans le chef de l'employeur l'obligation de traiter l'ensemble du personnel de manière égalitaire, l'employeur, sur lequel ne repose aucune obligation légale ou conventionnelle de rémunérer son personnel selon la convention collective invoquée, restant libre de réserver à ceux des membres du personnel qu'il désigne discrétionnairement des avantages extra-légaux.

Il s'ensuit que l'appel n'est pas fondé.

Les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure ne sont pas fondées. A n'y a pas droit au vu du sort réservé à l'appel et aux dépens. L'intimé n'y a pas droit non plus étant donné qu'il n'est pas inéquitable de laisser à sa charge partie des frais non compris dans les dépens qu'il ne pourra pas récupérer.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement déféré,

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Roy Nathan, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.