

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°46/21 - VIII - Travail

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du six mai deux mille vingt-et-un**

Numéro CAL-2019-00182 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;  
Monique HENTGEN, premier conseiller;  
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;  
Marcel SCHWARTZ, l'adjoint du greffier en chef.

**Entre:**

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

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Josiane GLODEN d' Esch-sur-Alzette du 20 décembre 2018,

**comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA**, avocat à la Cour, demeurant à Ehrlange-sur-Mess,

**et:**

la société anonyme **SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit acte GLODEN,

**comparant par Maître Georges PIERRET**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

## LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 29 décembre 2017 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, PERSONNE1.) (ci-après « le salarié »), exposant être au service de la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur ») en qualité de chauffeur de camion depuis le 9 avril 2008, d'abord suivant contrats de travail à durée déterminée puis suivant un contrat de travail à durée indéterminée, exposant toucher un salaire pour travailleur non qualifié à hauteur de 14,13 euros par heure, mais qu'il serait à considérer comme travailleur qualifié au sens de l'article L.222-4 du Code du travail du fait qu'il serait titulaire depuis le 15 octobre 2015 d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), tel que prévu par la Directive 2003/59/CE du Parlement Européen et du Conseil du 15 juillet 2013 relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs (ci-après « la Directive »), et qu'il serait donc en droit depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2015 d'être classé au barème B de la grille tarifaire de la convention collective du groupe SOCIETE2.) (visant les salariés qualifiés) et de percevoir un salaire horaire de 14,4630 euros, a fait convoquer l'employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg afin de le voir condamner à lui payer à titre d'écart de salaires pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2015 au 31 décembre 2017 la somme de 407,69 euros, augmentée en première instance au montant de 425,51 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par un jugement du 23 novembre 2018, le tribunal du travail de Luxembourg a donné acte au salarié de l'augmentation de sa demande, a dit qu'il n'est pas à considérer comme travailleur qualifié et l'a débouté de sa demande en paiement d'écart de salaires ainsi que de celle en paiement d'une indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, le tribunal a rappelé les termes de l'article L.222-4(2) du Code du travail. Il a constaté que le salarié est détenteur d'un permis de conduire luxembourgeois pour les catégories C, C1, D, D1, CE, C1E, DE et D1E et que ce permis de conduire est muni du code « 95 (15.10.20) » pour les catégories C, C1, D, D1, CE, C1E, DE et D1E, de sorte qu'il est établi qu'il est détenteur du certificat d'aptitude professionnelle prévu par la loi modifiée du 5 juin 2009 transposant ladite Directive, mais il a considéré que le salarié ne rapporte pas la preuve que le certificat d'aptitude en question sanctionne une formation d'un niveau au moins équivalent à celui du DAP et que cette équivalence est reconnue par le ministre de l'éducation nationale. Le tribunal en a conclu que le salarié n'a pas établi qu'il satisfait aux conditions de formation requises par l'article L.222-4(2) du Code du travail pour être considéré comme salarié qualifié.

Par exploit d'huissier de justice du 20 décembre 2018, le salarié a régulièrement relevé appel de ce jugement. Il conclut, par réformation du jugement, à l'admission de sa demande qu'il base, principalement, sur la Directive.

Il estime qu'ainsi que le jugement a quo l'a retenu, la mention « 95 » apposée sur son permis de conduire atteste à suffisance de droit qu'il dispose d'un CAP au sens de la Directive.

Selon lui, la question se posant en l'espèce ne serait pas celle de l'équivalence du CAP par rapport aux diplômes prévus par l'article L.222-4 du Code du travail mais celle de savoir si le CAP est une qualification professionnelle ou non.

Le salarié considère que les conducteurs de camions tiennent leur qualification de la Directive, qui a introduit une qualification obligatoire consistant en une qualification initiale et une formation continue pour certains conducteurs de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises. La profession de chauffeur de camion serait qualifiante puisqu'elle serait sanctionnée par un CAP matérialisé par le code 95.

Le salarié ajoute qu'aux termes de l'article 4 de la Directive et au vu du fait qu'il disposerait depuis le 27 février 1996, soit plusieurs années avant l'entrée en vigueur de la Directive, d'un permis de conduire pour les catégories C, C1, C1+E ainsi que d'un permis de conduire pour les catégories D, D1, D1+E depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1997, il serait exempté de l'obligation de qualification initiale, de sorte que l'employeur serait mal fondé à lui reprocher de ne pas verser de certificat relatif à la formation initiale des conducteurs.

Quant au niveau de formation sanctionné par le CAP prévu par la Directive, celle-ci ainsi que la loi modifiée du 5 juin 2009 la transposant prévoiraient un niveau minimal de connaissances que la Directive 2018/645 du Parlement Européen et du Conseil du 18 avril 2018 aurait modifié et clarifié en se référant à un niveau de formation qui correspondrait au Certificat de capacité professionnelle (CCP) luxembourgeois. En l'espèce, le certificat d'aptitude professionnelle délivré au salarié par le Centre de Formation pour Conducteurs de Colmar-Berg et versé en pièce 4 correspondrait au CCP luxembourgeois.

L'article L.222-4(2) du Code du travail disposerait que le détenteur d'un certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré. Une telle condition serait remplie en l'espèce puisque le salarié exercerait le métier de chauffeur de camion au moins depuis le 9 avril 2008.

Dans ce sens, le salarié aurait adressé en date du 9 novembre 2020 un courrier au Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse afin de clarifier la correspondance, sinon la qualification, dans le système éducatif luxembourgeois du certificat d'aptitude professionnelle délivré par le Centre de Formation pour Conducteurs de Colmar-Berg et afin d'obtenir la confirmation que ce certificat est équivalent au CCP luxembourgeois ou à tout autre diplôme à retenir.

Le salarié argumente par ailleurs qu'il conduirait des camions dont la masse excéderait 3,5 tonnes et qu'en vertu de l'article 11.11a) de la convention collective du groupe SOCIETE2.), une prime spéciale serait prévue pour les chauffeurs de tels poids lourds, prime qu'il aurait d'ailleurs perçue en 2016 et 2017. De plus et d'après la convention collective « de transport de marchandise », la profession de chauffeur de camion dont la masse excède 3,5 tonnes serait considérée comme « qualifiée ».

Le salarié en conclut qu'il serait à classer dans la catégorie B de la convention collective du groupe SOCIETE2.), qui viserait le personnel disposant d'une qualification professionnelle, respectivement d'une équivalence reconnue.

Subsidiairement, le salarié base sa demande sur la convention collective de travail pour le secteur des transports et de la logistique, dont l'article 31.1.3 prévoirait un salaire qualifié pour les conducteurs de la catégorie III avec un permis de conduire C. D'après l'article 35 de ladite convention collective, ce salaire serait identique à celui du personnel technique dont la fonction exigerait un CATP.

Plus subsidiairement, le salarié fonde sa demande sur une expérience professionnelle de chauffeur de plus de dix ans dans le domaine des transports.

Il réclame enfin une indemnité de procédure de 4.000 euros.

L'employeur demande à voir limiter les débats à la question de la reconnaissance au salarié ou non du statut de travailleur qualifié et demande à voir renvoyer, le cas échéant, en prosécution de cause le calcul des arriérés de salaire devant le tribunal du travail.

Il conclut à la confirmation du jugement.

Il fait valoir que le certificat de participation FCC que le salarié invoque, délivré par le Centre de Formation pour Conducteurs de Colmar-Berg et attestant le suivi d'une formation de 35 heures, ne saurait être assimilé à un certificat d'aptitude professionnelle tel que prévu par la Directive.

Subsidiairement, le salarié ne prouverait pas que ce certificat puisse être reconnu comme équivalent au niveau du DAP prévu par l'article L.222-4(2) alinéa 2 du Code du travail, ayant remplacé l'ancien CATP et sanctionnant une formation d'au moins trois années. L'apposition du code 95 sur le permis de conduire ne signifierait pas nécessairement que le salarié soit en droit de se prévaloir d'une qualification professionnelle.

L'article L.222-4 du Code du travail poserait des exigences supplémentaires quant au niveau du diplôme obtenu et la simple détention d'un CAP au sens de la Directive ne suffirait pas pour que le salarié puisse se voir reconnaître en droit interne le statut de travailleur qualifié.

D'autre part, la détention d'un certificat qualifiant ne suffirait pas à permettre de reconnaître au salarié le statut de travailleur qualifié étant donné qu'un salarié serait à rémunérer en fonction du travail réellement presté et non pas en fonction de son titre ou de ses qualifications. Or, le salarié n'établirait pas que son activité soit une activité « qualifiée ».

Enfin, la convention collective de travail pour le secteur des transports et de la logistique ne s'appliquerait pas puisqu'elle régirait uniquement le transport de marchandises pour le compte de tiers. Or, en l'espèce, le salarié serait chargé du réapprovisionnement des magasins SOCIETE2.) et son activité ne consisterait pas à effectuer des transports de marchandises pour le compte de tiers.

Le classement du salarié dans la catégorie A de la convention collective du groupe SOCIETE2.) aurait donc été justifié.

L'employeur sollicite enfin une indemnité de procédure de 1.500 euros.

#### *L'appréciation de la Cour d'appel*

D'emblée, il faut constater que la Convention collective de travail pour le secteur des transports et de la logistique a vocation à s'appliquer, entre autres, aux activités de transports de marchandises au moyen de véhicules automoteurs qui sont exercées pour le compte de tiers.

Quant à la question de savoir si elle est applicable en l'espèce, il faut constater que le salarié a été embauché en qualité de chauffeur de camion et il n'est pas contesté que son travail consiste à réapprovisionner les magasins SOCIETE2.).

Si son employeur est la société anonyme SOCIETE1.), soit une société distincte de la société anonyme SOCIETE2.), les deux contrats de travail à durée déterminée versés en cause font cependant référence au service médical SOCIETE2.) et indiquent à la rubrique « *Protection des données* » que « *SOCIETE2.) S.A. traite et collecte des données sur son compte, en tant que nécessaire pour la gestion administrative du personnel et des salaires* ». De plus, tant les contrats de travail précités que les fiches de salaire portent le logo du groupe SOCIETE2.).

Dans ces circonstances, le réapprovisionnement par l'employeur des magasins SOCIETE2.) ne saurait être considéré comme une activité de transport de marchandises pour le compte de tiers, la société anonyme SOCIETE2.) n'étant pas un « tiers » par rapport à l'employeur.

En conséquence, la Convention collective de travail pour le secteur des transports et de la logistique ne s'applique pas au présent litige.

De même, le litige n'est pas à apprécier au regard de la Directive 2018/645 du Parlement Européen et du Conseil du 18 avril 2018, étant donné que celle-ci n'était pas encore en vigueur pour la période incriminée du 1<sup>er</sup> novembre 2015 au 31 décembre 2017.

Le tribunal du travail a correctement rappelé que la Directive, transposée en droit luxembourgeois par la loi du 5 juin 2009 relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs impose aux conducteurs effectuant des transports par route sur la voie publique au Luxembourg au moyen des véhicules requérant notamment la détention de permis de conduire de catégories C, C1, D, D1, CE, C1E, DE et D1E, telles que définies par la Directive 2006/126/CE, une obligation de qualification initiale et de formation continue dispensées dans un centre de formation agréé.

Le tribunal a également correctement détaillé le règlement grand-ducal d'exécution modifié du 2 octobre 2009 de cette loi qui prévoit les modalités et durées de ces formations.

Le tribunal a encore correctement constaté que le salarié dispose d'un permis de conduire luxembourgeois pour les catégories C, C1, D, D1, CE, C1E, DE et D1E, qui est muni du code « 95 (15.10.20) », et considéré que le salarié a donc établi être détenteur d'un certificat d'aptitude professionnelle prévu par la loi du 5 juin 2009 précitée.

Toutefois, la définition de « *salarié qualifié* » figure à l'article L.222-4(2) du Code du travail, qui dispose que :

*« (2) Est à considérer comme salarié qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.*

*Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle ou du niveau du diplôme d'aptitude professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.*

*Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.*

*Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.*

*(3) Le salarié qui exerce une profession répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié.*

*(4) Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante ».*

Il résulte de la lecture de cette disposition que la circonstance, à la supposer établie, que le salarié ait perçu une prime spéciale pour chauffeurs de camions dont la masse excède 3,5 tonnes n'est pas pertinente pour définir si le salarié a la qualité de salarié qualifié.

Force est de constater que le salarié ne justifie pas que les conditions de l'article L.222-4(2) alinéas 2 et 3 sont remplies, à savoir que le CAP en litige équivaut aux CATP, DAP, CCM, CCP ou CITP auxquels ces dispositions font référence ou, en d'autres termes, que le certificat de participation FCC, qui fait état d'une formation de 35 heures,

sanctionne une formation d'un niveau équivalent à celle du CATP/DAP, du CCM ou du CCP (alinéa 2 de l'article) ou encore du CIP (alinéa 3 de l'article).

Le salarié ne justifie pas que le ministre de l'éducation nationale ait reconnu une telle équivalence, la simple demande introduite le 9 novembre 2020 n'étant pas concluante à cet égard.

Le salarié n'établit pas non plus qu'il remplit les conditions posées par l'article L.222-4 (3) du Code du travail lui permettant d'être considéré comme salarié qualifié. En effet, il ne justifie pas disposer d'une expérience professionnelle de chauffeur d'au moins dix ans dans le domaine des transports, étant donné qu'au jour de la requête introductive d'instance, son expérience professionnelle résultant des contrats de travail l'ayant lié à l'employeur n'était que de neuf ans et qu'il ne justifie pas avoir acquis une expérience professionnelle antérieure.

L'article L.222-4(4) du Code du travail ne concerne pas la situation du salarié puisqu'il vise les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel.

Il s'ensuit que c'est à bon droit que le tribunal a considéré que le salarié n'est pas à considérer comme salarié qualifié et que le jugement est à confirmer, y compris en ce qu'il a rejeté la demande du salarié en paiement d'une indemnité de procédure.

Aucune des parties n'a justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais exposés pour sa défense en instance d'appel et n'étant pas compris dans les dépens. Les demandes afférentes en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont donc à rejeter.

### **Par ces motifs**

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute les parties de leurs demandes en paiement 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 Maître Georges PIERRET, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence de l'adjoint du greffier en chef, Marcel SCHWARTZ.