

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°101/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du quinze juin deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2022-00308 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Françoise ROSEN, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre:

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL
de Luxembourg du 5 avril 2016,

comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, demeurant à
Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son
siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et
des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée
par son gérant actuellement en fonctions,

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO,
établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des
Primeurs, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du

Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour.

LA COUR D'APPEL:

PERSONNE1.) est aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (anciennement société SOCIETE2.) sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée le 13 novembre 2000 en tant qu'ouvrière nettoyeuse. Aux termes d'un avenant au contrat du travail avec effet au 1^{er} septembre 2007, sa durée de travail a été fixée à 30 heures par semaine et aux termes d'un avenant au contrat du travail avec effet au 1^{er} octobre 2011, sa durée de travail a été portée à 40 heures par semaine. Pendant la période du 14 mars au 23 septembre 2006, elle a été en congé parental à plein temps.

Soutenant, en ordre principal, que le seul fait d'effectuer pendant dix ans des travaux de nettoyage pour le compte d'une entreprise de nettoyage de bâtiments ouvrirait automatiquement droit au salaire minimum qualifié, sur base de l'article L.222-4 paragraphe (3) du Code du travail, dans la mesure où suivant la convention collective applicable au secteur de nettoyage (ci-après la convention collective), il n'y aurait pas lieu de distinguer le métier de « *femme de ménage* » de celui de « *nettoyeur de bâtiment* », et en se référant à un arrêt rendu le 26 février 2015 par la Cour d'appel (8^e chambre, no 40118 du rôle), PERSONNE1.), par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg le 21 juin 2012, a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir dire qu'elle a droit au salaire social minimum majoré de 20% prévu par l'article L.222-4 du Code du travail (ancien article 4 de la loi modifiée du 12 mars 1973), faisant un montant actuel de 360,30 € par mois, à adapter au nombre indice du coût de la vie et à la ou aux majorations du salaire minimum à intervenir ultérieurement.

PERSONNE1.) a encore demandé, en ordre principal, la condamnation de l'employeur à lui payer du chef d'arriérés de salaire pour la période du 13 novembre 2010 au 30 juin 2012 la somme de 6.029,34 €, augmenté en cours de procédure à 16.670,81 €, et le montant de 360,30 € par mois de travail à temps complet à partir de la demande en justice jusqu'à terme ultérieur et pour la première fois le 1^{er} juillet 2012, avec les intérêts légaux de retard depuis l'introduction de la demande en justice jusqu'à solde, ainsi qu'une indemnité de procédure de 950 € et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

En ordre subsidiaire, elle a sollicité la nomination d'un expert ou d'un consultant pour déterminer les arriérés de salaire lui redus.

En ordre plus subsidiaire, dans l'hypothèse où il ne serait pas considéré que le seul fait d'avoir travaillé dans le secteur du nettoyage de bâtiment pendant dix ans donne droit automatiquement au salaire social minimum qualifié, PERSONNE1.) a demandé au tribunal de constater qu'elle a, au vu d'une pratique professionnelle approfondie, acquis les connaissances et compétences lui permettant d'accéder au statut de salarié qualifié, conformément à l'interprétation des articles L.222-4, paragraphes (2) et (3) du Code du travail.

La requérante s'est prévaluée d'attestations testimoniales établies par PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.) pour étayer ses affirmations quant à une pratique professionnelle approfondie et variée dans la branche du nettoyeur de bâtiments.

Par jugement du 14 juillet 2015, le tribunal du travail a, avant tout autre progrès en cause, décidé d'entendre les témoins PERSONNE5.) et PERSONNE6.).

Pour statuer ainsi, le tribunal, après avoir rappelé les dispositions de l'article L.222-4 du Code du travail, a relevé que la profession de nettoyeur de bâtiment est une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel, de niveau CATP, actuellement DAP, dont l'équivalence est reconnue par les autorités luxembourgeoises, que cette formation est une formation de trois ans, offerte en apprentissage transfrontalier, sous la compétence de la Chambre des Métiers et de la Chambre des Salariés (cf. règlement grand-ducal du 15 juillet 2014 déterminant les professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle) et que PERSONNE1.) n'est pas titulaire d'un des certificats visés par le paragraphe (2) de l'article L.222-4 du Code du travail.

Le tribunal du travail a ensuite retenu, qu'il est de jurisprudence que le seul fait de travailler au service d'une ou de plusieurs sociétés de nettoyage de bâtiments, indépendamment de la nature des travaux accomplis, ne suffit pas pour se voir allouer, après dix années de pratique, une majoration du salaire social minimum de 20% et que l'intéressé doit en conséquence prouver avoir acquis les connaissances et compétences, qui usuellement s'acquièrent au cours d'une formation sanctionnée par un certificat, par l'exercice en pratique, durant dix ans, de la profession de nettoyeur de bâtiment.

Par application des articles L.123-6 et L.123-7 (1) du Code du travail, le tribunal du travail a ensuite rejeté le moyen développé par la société défenderesse consistant à dire qu'il n'y aurait pas lieu de prendre en compte pour la computation de ses années d'expérience

professionnelle la période au cours de laquelle PERSONNE1.) a travaillé à temps partiel.

Statuant sur le résultat des enquêtes et contre-enquêtes, le tribunal du travail a par jugement du 10 mars 2016 déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à se voir reconnaître le droit au paiement du salaire social minimum qualifié et a par conséquent rejeté sa demande en paiement d'arriérés de salaire.

Il a rejeté la demande de la salariée en allocation d'une indemnité de procédure et l'a condamnée à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 5 avril 2016, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel des deux jugements.

Elle conclut, principalement, par réformation, à voir déclarer fondée sa demande au titre d'arriérés de salaire, sinon d'indemnité compensatoire de salaire, sinon au titre de dommages et intérêts pour la somme de 16.670,81 euros pour la période comprise entre le 14 mai 2011 et le 10 mars 2015, sinon tout autre montant à déterminer par la Cour, sinon à déterminer par expertise. Elle réclame en outre à se voir allouer un montant mensuel indexé de 384,60 euros pour la période postérieure représentant la différence de salaire de 20% entre le salaire minimum légal et le salaire d'un travailleur qualifié au sens de la loi, sinon tout autre montant à déterminer par voie d'expertise, l'ensemble des montants réduits avec les intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, sinon à chaque obligation de décaissement mensuelle dans le chef de l'employeur, sinon encore à une date moyenne à déterminer par la Cour.

Elle réclame à titre subsidiaire à voir instituer une expertise afin de voir si les tâches effectuées par l'appelante rentrent dans le cadre de l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 portant approbation du programme de formation pratique en entreprise pour les apprenti(e)s dans le cadre du métier de nettoyeur/se de bâtiments (ci-après l'arrêté ministériel du 26 mars 1998).

En ordre plus subsidiaire, elle demande à se voir réserver le droit à pouvoir apporter la preuve des tâches effectuées, des compétences acquises et des formations suivies par tout autre moyen, respectivement par la comparution personnelle des parties.

Elle demande à voir ordonner à l'intimée de rapporter les fiches de pointage pour la période du 13 novembre 2000 au 10 mars 2015, sinon pour toute autre période à déterminer par la Cour ainsi que les contrats clients sur les chantiers correspondants sur lesquels elle avait été occupée, sous peine d'une astreinte de 150 euros par jour de retard

après une période de deux semaines à partir de la signification de l'arrêt à intervenir.

Elle réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 650 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'intimée sollicite la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

l) Quant à l'appel dirigé contre le jugement du 14 juillet 2015

L'appelante fait tout d'abord grief au tribunal du travail d'avoir rejeté son moyen tiré du « principe de l'automatisme » du droit au salaire social minimum qualifié, soutenant que ce serait à tort que le tribunal du travail a estimé que le seul fait d'effectuer pendant dix ans des travaux de nettoyage pour le compte d'une entreprise de nettoyage de bâtiments, n'ouvrirait pas automatiquement droit à la majoration de 20% du salaire social minimum.

A l'appui de son moyen, l'appelante argumente que ni la loi, ni la convention collective ne feraient une distinction entre « *hommes/femmes de ménage* » et le « *nettoyeur de bâtiments* ». La convention collective ne comporterait pas de groupe spécifique pour le nettoyeur(ses) de bâtiments ; il en résulterait nécessairement que l'ensemble des salariés occupés par des entreprises de nettoyage de bâtiments à des travaux de nettoyage sur le territoire luxembourgeois serait constitué de nettoyeurs(ses) de bâtiments.

L'article L.222-4 (3) du Code du travail assimilerait les nettoyeur(ses) de bâtiments sans certificats, mais ayant exercé le métier pendant plus de dix ans, à un titulaire d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle (ci-après CATP) ou d'un certificat de capacité manuelle (ci-après CCM), voire d'un certificat d'initiation technique et professionnelle (ci-après CIP). Si les titulaires d'un CCM, respectivement d'un CIP devraient toujours justifier d'une pratique professionnelle de deux ans pour le CCM et de cinq ans pour le CIP, dans le métier avant d'avoir droit au salaire social minimum qualifié, le législateur aurait accordé une importance toute particulière à la pratique du métier en considérant une pratique professionnelle très longue de dix ans comme suffisante pour donner droit au bénéfice de la majoration de 20%, une telle durée étant supposée suffisante pour atteindre, par l'exercice de la profession, le même niveau qu'un titulaire du CATP immédiatement après le réussite de son examen, ou d'un titulaire d'un CCM après deux ans, respectivement d'un titulaire d'un CIP après cinq ans. Compte tenu de la spécialisation, il serait absurde de demander à ces personnes de prouver avoir accompli l'intégralité des travaux enseignés aux détenteur/rices du certificat

officiel dans le cadre de leur formation professionnelle. Soutenant avoir exercé pendant plus de dix années la profession de femme de charge, l'appelante estime réunir les conditions pour avoir droit à la majoration de 20 %. L'appelante donne à considérer que les deux certificats CCM et CITP constitueraient des formes alléguées du CATP pour ne comporter qu'une formation théorique sommaire et elle argumente qu'il serait inéquitable de faire bénéficier les détenteurs de ces certificats du salaire social minimum majoré et d'en exclure les travailleur(s) qui ne détiennent pas l'un ou l'autre de ces certificats nonobstant leur pratique de dix années dans la profession. L'absence d'un mécanisme de contrôle et/ou d'évaluation des acquis de l'expérience dans les textes sur la majoration de 20% du salaire social minimum ferait corroborer l'automatisme inhérent à une pratique professionnelle de plus de dix ans dans une profession déterminée pour avoir droit à cette majoration. Pour soutenir sa thèse et conclure à la réformation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu qu'elle devrait prouver avoir acquis les connaissances et compétences, qui usuellement s'acquièrent au courant d'une formation sanctionnée par un certificat, par l'exercice en pratique, durant dix ans, de la profession de nettoyeur de bâtiments, l'appelante invoque un arrêt rendu par la Cour d'appel en date du 26 février 2015 (n° 40118 du rôle).

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point spécifique. Elle fait tout d'abord valoir que la profession de nettoyeur de bâtiments serait une profession sanctionnée par un CATP et se réfère à cet égard à un arrêt de la Cour d'appel du 27 juin 2013 (n° de rôle 26885). L'argumentation de l'appelante consistant à dire que le seul fait d'effectuer pendant une durée de dix ans des travaux de nettoyage pour le compte d'une entreprise de nettoyage de bâtiments ouvrirait automatiquement droit à une majoration de 20 % du salaire serait contredite tant par l'article L.222-4(3) du Code du travail qui conditionnerait ladite majoration à une pratique d'au moins dix ans et non pas, tel que soutenu par l'appelante, à une période fixe de dix ans. Il se dégagerait dès lors de cette disposition que les juridictions devraient se livrer à une analyse « au cas par cas ». L'automatisme allégué par l'appelante serait également rejeté par la jurisprudence actuelle. L'intimée se réfère à un arrêt de la Cour d'appel du 27 juin 2013 (n° 26885 du rôle) qui a retenu « *qu'afin de pouvoir bénéficier de la majoration du salaire social minimum prévue par l'article L.222-4, l'intéressée devrait prouver avoir acquis les connaissances et compétences qui usuellement s'acquièrent au courant d'une formation sanctionnée par un certificat par l'exercice en pratique, durant dix ans, de la profession en question, soit en l'espèce celle de nettoyeur de bâtiment* ». Ce principe aurait d'ailleurs déjà été posé par la Cour d'appel dans ses arrêts des 20 octobre 2005 (n° de rôle 28097) et 1^{er} mars 2012 (n° de rôle 36839) et confirmé par la Cour de cassation par les arrêts rendus les 4 juillet 2013 (n° de rôle 3215), et 2 juillet

2020 (n°93/2020). L'appréciation des tâches accomplies pendant la période de dix ans pour justifier l'acquisition d'une pratique professionnelle approfondie devrait être réalisée de manière complète et objective et devrait être effectuée « au cas par cas ». La qualité de travailleur qualifié ne dépendrait donc aucunement de la seule question de son ancienneté dans une profession spécifique, mais serait à déterminer sur base des fonctions réellement exercées par PERSONNE1.) et il appartiendrait à l'appelante de rapporter cette preuve. L'arrêt du 26 février 2015 invoqué par la partie appelante serait dépourvu de toute pertinence pour la solution du présent litige, étant donné que dans le litige soumis à la Cour en 2015, l'objet de la contestation aurait été limité à la durée de l'expérience professionnelle, l'employeur n'ayant toutefois jamais remis en cause que la prestation des tâches de la salariée relevait de la qualification du CATP.

Le jugement entrepris serait en conséquence à confirmer en ce que le tribunal du travail a retenu qu'il appartient à PERSONNE1.) de rapporter la preuve des travaux de nettoyage réellement accomplis par elle, ainsi que leur conformité avec ceux détaillés dans l'arrêté ministériel du 26 mars 1998. S'agissant d'une formation spécifique pour des métiers particuliers, comportant à chaque fois une formation théorique et pratique, l'appelante ne saurait valablement soutenir qu'un nettoyeur de bâtiments disposant d'un CCM aurait une qualification équivalente à celle d'un agent de nettoyage non détenteur du diplôme. Contrairement à ce que fait plaider l'appelante, il n'y aurait pas non plus violation l'article 10 bis de la Constitution, disposant que « (1) les luxembourgeois sont égaux devant la loi », dès lors qu'un salarié qui a reçu une formation polyvalente ne serait au début pas comparable à un agent de nettoyage non diplômé. Ce dernier ne saurait acquérir une polyvalence comparable qu'après avoir été affecté sur différents types de chantiers, en y exerçant régulièrement différentes techniques, lui permettant d'acquérir les compétences habituellement acquises dans le cadre d'une formation. Le fait que la loi n'a prévu aucun mécanisme de contrôle et/ou d'évaluation du travail effectivement presté dans le passé par un salarié serait inopérant, dès lors qu'il se dégagerait des arrêts rendus par la Cour de cassation en date de 17 mars 2011 (n° 2804 du registre) et 4 juillet 2013 (précit.) qu'il appartient aux juridictions du fond de déterminer quelles tâches précises ont été effectivement effectuées par la salariée et si ces fonctions relevaient de celles du nettoyeur de bâtiments. L'intimée se réfère ensuite à deux arrêts de la Cour d'appel rendus en date des 10 janvier 2008 (n° 26885) et 27 juin 2013 (n° 26885 du rôle) ayant retenu qu'il appartient aux juridictions du fond, de déterminer, à partir des éléments du dossier, les tâches précises effectuées par la salariée et d'apprécier par la suite si celles-ci sont les mêmes que celles effectuées par un nettoyeur de bâtiments. Elle se réfère en outre au programme de formation de « nettoyeur de

bâtiments » défini par l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 qui décrit les travaux exécutés par le profil du « *Ausbildungsprofil des Gebäudereinigers* » par une liste de dix tâches. Elle ajoute qu'à ces connaissances spéciales, d'ordre technique, s'ajoutent des exigences d'ordre physique et pratique.

Ce serait également à tort que l'appelante fait valoir que la convention collective ne ferait pas de distinction entre « *personne de charge* » et « *nettoyeur de bâtiments* ».

Abstraction faite que la convention collective serait un contrat de droit privé dont l'interprétation par les juges du fond, à l'instar de tout contrat, serait souveraine, l'article 9 de la convention collective mentionne l'existence de deux sortes de travaux de nettoyage, à savoir les travaux de nettoyage courants et réguliers ne nécessitant aucune connaissance ou formation spécifique et les travaux de nettoyage courants et réguliers nécessitant une formation particulière interne.

Appréciation de la Cour :

Tel que relevé par le tribunal du travail, l'article L.222-4 du Code du travail dispose que :

« (1) *Le niveau du salaire social minimum des salariés justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent.*

(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. »

La susdite disposition a pour objet d'accorder à des salariés qualifiés un salaire social minimum majoré de 20% par rapport au salaire social minimum ordinaire.

PERSONNE1.) a été engagée comme « *ouvrière nettoyeuse* » par contrat de travail à durée indéterminée du 13 novembre 2000 avec effet à partir de cette date par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), actuellement la société SOCIETE1.). Il est constant en cause que l'appelante n'est pas titulaire d'un certificat officiel de nettoyeur de bâtiments.

L'appelante a initialement basé sa demande sur l'article L. 222-4 (3), sinon sur l'article L.222-4 (4) du Code du travail. En instance d'appel, l'appelante ne base sa demande que sur l'article L.222-4(3) du Code du travail.

Abstraction faite que PERSONNE1.) ne base sa demande en condamnation de l'intimée pas sur la convention collective, la Cour relève que l'article 9.3 de ladite convention collective consacre bien la distinction entre « *femme de charge* » et « *nettoyeur de bâtiments* », dans la mesure où le prédit article opère une classification des fonctions de tous les ouvriers occupés par les entreprises de nettoyage de bâtiments en trois groupes dont le premier vise l'ouvrier nettoyeur, lequel est encore subdivisé en deux catégories ou échelons, le deuxième échelon étant mieux rémunéré que le premier.

D'après la convention collective, les travaux à accomplir par un ouvrier nettoyeur de la catégorie 1 du groupe 1 sont définis comme des « *travaux de nettoyage courant et régulier ne nécessitant aucune connaissance ou formation spécifique ainsi que tout travail ne nécessitant aucune technicité particulière* ».

Quant aux travaux de la catégorie 2 du même groupe 1, il s'agit de « *nettoyage courant et régulier nécessitant une formation particulière interne* ».

La distinction légale, contestée par PERSONNE1.), entre les deux fonctions résulte également de la loi, dès lors que l'article L.222-4 (3) dispose que : (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.*

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir relevé que « *la profession de nettoyeur de bâtiments est une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel, de niveau CATP, actuellement DAP, dont l'équivalence est reconnue par les autorités luxembourgeoises (cf. également Cour d'appel, 25 octobre 2005, no 28087 du rôle ; Cour d'appel, 10 janvier 2008, 3 chambre, no 26885 du rôle ; Cass, 17 mars 2011, no 2804 du registre ; Cour d'appel, 27 juin 2013, no 26885 du rôle)*.

La profession de nettoyeur de bâtiments est reconnue par un CATP dont le programme de formation pratique en entreprise a été fixé par l'arrêté ministériel du 26 mars 1998.

Actuellement, la formation de nettoyeur de bâtiments est une formation de trois ans, offerte en apprentissage transfrontalier, sous la compétence de la Chambre des Métiers et de la Chambre des Salariés (cf. règlement grand-ducal du 15 juillet 2014 déterminant les professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle).
».

En présence de trois arrêts de la Cour de cassation des 17 mars 2011, 7 décembre 2017, et 2 juillet 2020, (n° 2804, n° 3879 et 3880 et 93/2020 du registre), et de décisions des juridictions du travail rendues dans des affaires sinon identiques, du moins similaires (Cour d'appel, 27 juin 2013, n° 26885 du rôle rendu sur renvoi suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 17 mars 2011, n°2804 du registre ; Cour d'appel du 14 février 2019, n°43560 du rôle, Cour d'appel du 14 février 2019, n°43339, Cour d'appel, 14 février 2019, n° du rôle 43555 (le pourvoi en cassation a été rejeté par la Cour de Cassation par arrêt n°

Cas-2020-00003 du registre du 17 décembre 2020), PERSONNE1.) est malvenue pour maintenir son moyen tiré de « l'automatisme » à voir obtenir une majoration de 20% de son salaire après avoir exercé pendant une période de dix ans des travaux de nettoyage simples pour lesquels l'existence d'un certificat officiel est à exclure.

Il résulte en substance des arrêts précités que pour pouvoir prospérer dans sa demande basée sur l'article L.222-4(3) du Code du travail, l'appelante doit, comme l'a à juste titre retenu le tribunal du travail, prouver sur base d'éléments de fait que les tâches effectuées par elle relèvent de la profession de nettoyeur de bâtiments.

Il résulte de l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 et du profil du nettoyeur de bâtiments élaboré par la Chambre des Métiers sous l'égide de laquelle se fait l'apprentissage, ainsi que du règlement grand-ducal du 4 février 2005 déterminant le champ d'activité des métiers principaux et secondaires du secteur artisanal, (abrogé par le règlement grand-ducal du 1^{er} décembre 2011), que les travaux sur lesquels porte l'enseignement ou la formation pour obtenir les certificats officiels de nettoyeur de bâtiments, soit le Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle (CATP) ou le certificat de Capacité Manuelle (CCM), sont « *des travaux divers, d'une certaine complexité dont la maîtrise ne s'acquiert pas intuitivement mais exige une formation poussée, tels que des travaux de nettoyage, pouvant être dangereux, de toutes sortes de bâtiments, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur, d'éléments des bâtiments de toute nature, d'installations techniques sophistiquées (ordinateurs, climatisation) et de véhicules, des travaux de stérilisation et de décontamination, tous travaux à exécuter avec les produits les plus divers et en utilisant des machines d'une technicité certaine* » (Cour de Cass. 7 décembre 2017, n°86/17 et n°87/17 du registre).

Ces travaux ne sont pas, ou ne sont que très accessoirement, des travaux de nettoyage courants et réguliers ne nécessitant aucune connaissance ou formation spécifique.

La profession de femme de ménage est différente de celle de nettoyeur de bâtiments puisque celle de femme de ménage ne nécessite aucune formation ni diplôme, tandis que celle de nettoyeur de bâtiments comporte une formation sanctionnée par un diplôme.

Quant au moyen tiré d'une rupture d'égalité entre salariés détenteurs d'un diplôme CCM ou d'un CIP, et ceux qui n'ont aucun diplôme, l'intimée fait valoir à raison, qu'une inégalité de traitement ne se conçoit qu'au cas où « les catégories de personnes entre lesquelles une discrimination est alléguée se trouvent dans une situation comparable au regard de la mesure invoquée » (Cour constitutionnelle, 14 décembre 2018, n° 00142 du registre).

La situation des deux catégories de personnes dont fait état l'appelante n'est toutefois pas comparable, dans la mesure où les salariés relevant de la première catégorie sont détenteurs d'un diplôme leur reconnaissant des compétences dans le métier envisagé, tandis que ceux relevant de la seconde catégorie ne le sont pas (en ce sens Cour d'appel, 9 juin 2022, n°CAL-2021-00433 du rôle).

Il s'y ajoute qu'il résulte de l'article L.222-4 (2) du Code du travail que le détenteur d'un CCM ou d'un CIP n'a droit au salaire minimum qualifié qu'après respectivement deux ou cinq ans de pratique dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré. L'argument suivant lequel les personnes concernées auraient automatiquement droit au salaire social minimum indépendamment des fonctions réellement exercées pendant la période de deux ou de cinq ans, tombe, dès lors, également à faux.

Il s'ensuit que le moyen tiré d'une violation du principe constitutionnel d'égalité est dépourvu de tout fondement.

Il suit des considérations qui précèdent que l'automatisme revendiqué par PERSONNE1.) tombe à faux, de sorte que la Cour confirme le jugement entrepris du 14 juillet 2015, en ce qu'il a retenu qu'il appartient à l'appelante de prouver sur base d'éléments de fait que les tâches effectuées par elle relèvent de la profession de nettoyeur de bâtiments.

Pour connaître les tâches caractérisant la profession du « *nettoyeur de bâtiments* », c'est encore à juste titre que le tribunal de première instance s'est référé à l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 aux termes duquel le profil de formation comporte les points suivants :

1. *Sécurité au travail, prévention des accidents, utilisation rationnelle de l'énergie et du matériel*
2. *Respect des règles d'hygiène*
3. *Nettoyage et traitement ultérieur des surfaces extérieures de bâtiments, de constructions et de monuments*
4. *Nettoyage, traitement de la surface et entretien des sols, des plafonds et des murs, des vitrages, des luminaires, des installations techniques (relatives au bâtiment à la climatisation) et sanitaires, ainsi que des objets d'ameublement et de décoration*
5. *Nettoyage et traitement des installations servant à la protection contre la lumière et les intempéries*

6. *Nettoyage des complexes sportifs, des sites d'exposition, des voies de circulation, des éclairages extérieurs, des moyens de transport et des panneaux de signalisation*

7. *Traitement antimicrobien et antistatique des objets d'ameublement et de décoration*

8. *Exécution de travaux de désinfection des pièces et de traitement des sols au moyen de produits bactéricides*

9. *Assainissement et enlèvement de matériaux nuisibles à l'environnement*

10. *Passage de l'aspirateur.*

Il convient d'ajouter que dans la mesure où le paragraphe 3 de l'article L.222-4 du Code du travail dispose que le salarié « *doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins 10 années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié* », il faut admettre que le salarié concerné ne doit pas rapporter la preuve d'avoir accompli toutes les tâches relevant de la profession de nettoyeur de bâtiments, mais il suffit qu'il ait acquis, durant dix ans, une pratique professionnelle approfondie dans la branche concernée (cf. Cour d'appel, 27 juin 2013, n° 26885 du rôle ; Cour de cassation, 10 juillet 2014, arrêt n° 63/4, n° 3349 du registre ; Cour d'appel, 9 juin 2022, n° CAL-2021-00433 du rôle).

Afin de rapporter la preuve des tâches concrètes qu'elle a effectuées au cours de sa carrière, sur laquelle repose la charge de la preuve des tâches concrètes qu'elle a effectuées au cours de sa carrière, entre le 14 mai 2011 et le 10 mars 2015, PERSONNE1.) a versé une série d'attestations testimoniales d'anciennes collègues de travail, à savoir, d'PERSONNE2.), d'PERSONNE3.), de PERSONNE4.), de PERSONNE7.), de PERSONNE8.) et de PERSONNE6.). Elle reproduit ces attestations testimoniales en instance d'appel.

Le tribunal du travail a tout d'abord écarté pour défaut de pertinence, les attestations testimoniales d'PERSONNE2.), de PERSONNE4.) et d'PERSONNE3.) et de PERSONNE7.).

L'appelante estime que la décision du tribunal du travail sur ce point aurait manqué de logique et de cohérence, dès lors que pour la même période concernée, « il aurait admis les déclarations des témoins PERSONNE9.) et PERSONNE10.) ».

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a rejeté les attestations testimoniales d'PERSONNE2.), de PERSONNE4.), d'PERSONNE3.) et de PERSONNE7.).

S'il est vrai que le témoin PERSONNE2.) indique avoir travaillé auprès de l'entreprise SOCIETE1.) en tant qu'ouvrière-nettoyeuse pendant la période du 10 janvier 1989 au 31 décembre 2009 et qu'en cette qualité elle devait effectuer des travaux de nettoyage courant et régulier qui nécessitent une formation particulière, le tribunal a constaté à juste titre que le témoin PERSONNE2.) n'a pas indiqué avoir travaillé personnellement avec PERSONNE1.). Son attestation testimoniale a par conséquent été rejetée à bon droit pour défaut de pertinence.

Quant à l'attestation testimoniale d'PERSONNE11.), il est vrai que ce témoin confirme avoir travaillé, entre autres, avec PERSONNE1.). Bien que le témoin renseigne « *divers bâtiments* » dans lesquels elle déclare avoir travaillé avec l'appelante et les autres salariées mentionnées dans sa déclaration, elle ne fournit aucune précision quant à la période exacte pendant laquelle elle aurait travaillé avec PERSONNE1.) sur les chantiers en question. A défaut d'indication de temps, l'appelante ne saurait valablement se baser sur l'attestation de ce témoin pour soutenir avoir acquis une expérience professionnelle d'au moins dix ans dans la profession du nettoyeur de bâtiments pour pouvoir prétendre à la majoration de son salaire. Cette même conclusion vaut également pour l'attestation du témoin PERSONNE4.). Il s'y ajoute que les deux témoins précités décrivent de manière générale les prestations à réaliser par les salariées mentionnées dans les dépositions respectives, sans décrire quelles tâches précises relevant du métier du nettoyeur de bâtiments ont été effectuées par PERSONNE1.) et durant quelle période.

Les deux attestations testimoniales précitées ont partant également été rejetées à juste titre par le tribunal du travail.

La juridiction de première instance n'est ensuite pas critiquée en ce qu'elle n'a pas pris en considération « l'attestation testimoniale » de PERSONNE1.) elle-même, qui en tant que partie au litige ne saurait être autorisée à déposer comme témoin dans sa propre cause.

L'attestation testimoniale de PERSONNE12.) a également été rejetée à juste titre pour défaut de pertinence. En effet, bien que le témoin indique avoir travaillé, entre autres, avec PERSONNE1.), elle ne se prononce pas sur la période durant laquelle elle a travaillé en collaboration avec PERSONNE1.). Le témoin mentionne, « *avoir effectué différents travaux de nettoyage suivant différentes instructions* ». Le témoin déclare ensuite « *que le métier tel que le pratique mes collègues de travail et moi est beaucoup plus technique et professionnel qu'on ne le croit généralement* » et fournit ensuite un descriptif de tous les travaux possibles susceptibles d'être effectués par une salariée exerçant le « *métier de nettoyage* », sans se

prononcer sur les tâches concrètes fournies par PERSONNE1.) relevant du métier du nettoyeur de bâtiments et sur quelle période.

Quant à l'attestation testimoniale de PERSONNE13.), qui n'a pas été versée en première instance, la Cour constate que bien que ce témoin indique avoir travaillé avec PERSONNE1.) au sein de l'entreprise SOCIETE1.), et d'avoir été affecté sur différents chantiers, elle reste en défaut de se prononcer tant sur la durée de la période pendant laquelle elle a travaillé avec l'appelante que sur les tâches concrètes effectuées par l'appelante. Force est au contraire de relever que le témoin décrit surtout les prestations de nettoyage qu'elle a exécutées elle-même sur différents sites sur ordre de son employeur. Son attestation est également à écarter pour défaut de pertinence.

La décision du tribunal de procéder à l'audition des témoins PERSONNE5.) et PERSONNE6.), auteurs de deux attestations testimoniales n'est pas critiquée.

Au vu des considérations qui précèdent, l'appel pour autant qu'il est dirigé contre le jugement du 14 juillet 2015 n'est pas fondé.

II) Quant à l'appel dirigé contre le jugement du tribunal du travail du 10 mars 2016

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que l'audition des deux témoins PERSONNE5.) et PERSONNE6.) aurait permis d'établir que l'appelante justifie d'une pratique professionnelle de dix ans dans le métier de nettoyeur de bâtiments au moment du dépôt de sa requête en justice, qu'elle a une maîtrise de tâches de nettoyage les plus variées dans la branche du nettoyeur de bâtiments et qu'elle aurait exécuté des tâches de nettoyage complexes qui dépassent le simple nettoyage journalier. Il se dégagerait des déclarations des témoins précités qu'elle aurait travaillé avec des machines industrielles sur tout le site du HÔPITAL1.) et notamment dans les locaux techniques, bloc opératoires, salles d'urgence et salle de radiologie. Tous ces travaux rentreraient dans le cadre du métier du nettoyeur de bâtiments et l'appelante aurait acquis, au vu de l'exercice de son travail pendant une période supérieure à dix ans, les compétences correspondant aux tâches reprises dans l'arrêté ministériel du 26 mars 1998. L'appelante insiste pour dire qu'elle aurait suivie tout au long de son activité auprès de la société SOCIETE1.) des formations internes tant en matière de produits de nettoyage et d'outils de travail qu'en matière de sécurité et d'hygiène. L'appelante demande à la Cour de constater que le tribunal n'aurait pas suffisamment motivé sa décision pour retenir qu'elle ne satisferait pas à l'ensemble des tâches du métier de nettoyeur de bâtiments. Elle lui reproche encore d'avoir basé sa décision exclusivement sur les déclarations des témoins PERSONNE10.) et

PERSONNE9.) qui n'auraient jamais travaillé avec elle sur le site du HÔPITAL1.).

La société SOCIETE1.) fait valoir que l'appelante n'aurait pas rapporté la preuve que son travail aurait dépassé en complexité le nettoyage régulier réalisé dans les ménages privés. Elle se réfère à la liste des 10 travaux décrits dans le « *Ausbildungsprofil des Gebäudereinigers* » tel que défini par l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 pour voir dire que l'appelante n'aurait pas justifié avoir une connaissance approfondie des tâches décrites aux points 1 à 10 pour les avoir exécutées de manière régulière et continue pendant au moins dix ans. Elle argumente que la plupart des points repris dans la liste de l'arrêté ministériel relatif au profil du nettoyeur de bâtiment n'auraient pas été maîtrisés par l'appelante.

Il convient de rappeler que dans la mesure où le paragraphe 3 de l'article L.222-4 du Code du travail dispose que le salarié doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié, il faut admettre que le salarié concerné ne doit pas rapporter la preuve d'avoir accompli toutes les tâches relevant de la profession de nettoyeur de bâtiments, mais il suffit qu'il ait acquis, durant dix ans, une pratique professionnelle approfondie dans la branche concernée (Cour d'appel, 27 juin 2013, n° 26885 du rôle ; Cour de cassation, 10 juillet 2014, arrêt n° 63/4, n° 3349 du registre).

Il n'est pas inutile de rappeler qu'il résulte du prédit arrêté ministériel du 26 mars 1998 et du profil du nettoyeur de bâtiments élaboré par la Chambre des Métiers sous l'égide de laquelle se fait l'apprentissage, ainsi que du règlement grand-ducal du 4 février 2005 déterminant le champ d'activité des métiers principaux et secondaires du secteur artisanal, (abrogé par le règlement grand-ducal du 1er décembre 2011), que les travaux sur lesquels porte l'enseignement ou la formation pour obtenir les certificats officiels de nettoyeur de bâtiments, soit CATP ou le CCM, sont « *des travaux divers, d'une certaine complexité dont la maîtrise ne s'acquiert pas intuitivement mais exige une formation poussée, tels que des travaux de nettoyage, pouvant être dangereux, de toutes sortes de bâtiments, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur, d'éléments des bâtiments de toute nature, d'installations techniques sophistiquées (ordinateurs, climatisation) et de véhicules, des travaux de stérilisation et de décontamination, tous travaux à exécuter avec les produits les plus divers et en utilisant des machines d'une technicité certaine* » (Cass 7 décembre 2017, n°86/17 et n°87/17 du registre).

Force est tout d'abord de relever que le tribunal du travail a correctement reproduit dans son jugement du 10 mars 2016 les dépositions pertinentes pour la solution du présent litige des témoins

PERSONNE6.) et PERSONNE5.) entendus lors de l'enquête et des témoins PERSONNE9.) et PERSONNE14.) entendus lors de la contre-enquête, auxquelles la Cour se réfère.

Il résulte de la déposition des témoins PERSONNE6.) et PERSONNE5.) que PERSONNE1.) travaillait sur le site du HÔPITAL1.) pendant la période de 2000 à 2012. Le témoin PERSONNE5.) précise qu'après 2012, l'appelante est partie travailler dans « *l'équipe jour* ».

Concernant les travaux de nettoyage effectués sur le site du HÔPITAL1.), le tribunal du travail a retenu à juste titre « *qu'il se dégage de la mesure d'instruction que PERSONNE1.) a travaillé comme femme de ménage sur un chantier fixe, à savoir le HÔPITAL1.) et qu'elle a effectué les tâches suivantes : passer la monobrosse, faire le shampoing de la moquette, frotter les escaliers à la main, faire la mise en cire, passer l'auto-laveuse et faire le décapage* ».

Le reproche fait au tribunal du travail d'avoir exclusivement basé sa décision sur les dépositions des deux témoins entendus lors de l'enquête n'est pas fondé.

Contrairement à l'affirmation de l'appelante, il ne résulte pas des dépositions des deux témoins entendus lors de l'enquête que PERSONNE1.) ait dû acquérir des compétences approfondies afin de savoir utiliser les divers engins motorisés, telle que la monobrosse, l'auto-laveuse, et la shampoineuse. Il ne ressort pas non plus desdites dépositions que l'appelante ait acquis une autonomie quant à l'utilisation des machines, dans le choix des produits, et dans les procédés de nettoyage. Le témoin PERSONNE6.) indique à ce sujet que « *les chefs nous donnent le matériel, ils nous disent ce qu'on doit faire (...), pour la désinfection on nous explique* ». Le témoin déclare en outre « *confirmer qu'il y a eu des instructions et des règles qu'on devait respecter* ». Quant aux produits utilisés, s'il est vrai que le témoin PERSONNE6.) indique « *qu'on sait quel produit il faut prendre (...)* », « *nous recevons les produits dans un grand bidon et nous les préparons (...)* », elle déclare également « *on nous indique comment il faut le faire (...), pour la désinfection on nous explique (...)* ». Ceci est d'ailleurs confirmé par le témoin PERSONNE9.), qui déclare avoir travaillé en qualité de « *contrôleur* » au sein de la société SOCIETE1.) avec PERSONNE1.) dans « *l'équipe jour* » à partir de 2012 pendant deux ans. Ce témoin déclare « *qu'au HÔPITAL1.), il y a un encadrement spécialisé des ouvriers (...)* », et « *PERSONNE1.) sait faire les travaux de décapage, toujours selon un encadrement* ». S'il est vrai que ce témoin n'a pas travaillé avec l'appelante sur le site du HÔPITAL1.), il convient néanmoins de retenir qu'en tant que « *contrôleur* » au sein de la société SOCIETE1.), il est à même de se prononcer sur la façon dont les travaux de nettoyage sont exécutés y

compris sur la question de l'encadrement des salariés. La Cour n'a partant aucune raison à mettre en doute la déclaration du témoin sur ce point spécifique. Ce même témoin indique en outre que les « *équipements de protection sont encadrés* » et « *qu'une liste des équipements de sécurité est donnée aux ouvriers* ».

S'il est vrai que selon le témoin PERSONNE9.), PERSONNE1.) connaissait les machines monobrosses, les aspirateurs à poussière et les shampooineuses, le témoin déclare également que « *tout le monde chez nous sait faire usage des machines* », de sorte que la Cour admet qu'il s'agit d'engins utilisés pour des travaux de nettoyage courants, pour lesquels aucune formation spéciale n'est nécessaire. Aucune difficulté de maniement par rapport à ces engins n'est d'ailleurs mentionnée par les témoins. La Cour approuve en conséquence le tribunal du travail d'avoir retenu que « *les travaux décrits par les témoins entendus lors de l'enquête sont des travaux de nettoyage journaliers et basiques* », même s'il s'agissait du nettoyage en milieu hospitalier. Cette même conclusion vaut également pour le nettoyage des surfaces extérieures décrit par les mêmes témoins.

Il résulte ensuite des dépositions des deux témoins entendus lors de l'enquête que la « *formation de sécurité* » que l'appelante a reçu « *par la société SOCIETE1.) au sein de l'hôpital, était par rapport aux produits, à l'usage des lunettes, des gants de protection, et des chaussures de sécurité* ». Tel que retenu à juste titre par le tribunal du travail, cette formation ne se rapporte qu'aux règles de sécurité basiques et ne saurait être assimilée à celle décrite dans l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 qui se rapporte entre autres à la « *connaissance des règles en matière des organismes gestionnaires de l'assurance accident légale, et en particulier, des règles directives et feuillets d'information concernant la prévention des accidents, à la connaissance des dangers de l'électricité et au comportement en cas d'accident, premier secours* ».

Il résulte ensuite de la déposition des différents témoins qu'à partir de 2012, l'appelante a été affectée à « *l'équipe jour* », qui, selon la déclaration du témoin PERSONNE9.) », « *s'occupe à faire des travaux exceptionnels sur des chantiers* ». Il précise que « *les ouvriers travaillant dans l'équipe jour sont encadrés, qu'il n'est pas besoin d'avoir une expérience particulière* ».

PERSONNE10.), en sa qualité de superviseur à partir de 2012, au sein de la société SOCIETE1.) confirme que « *s'il y avait des choses plus élaborées à faire : les ouvriers travaillent au sein d'une équipe et les tâches leur sont expliquées par le chef d'équipe(...)* ». Les produits sont préparés et il est expliqué aux ouvriers quels produits sont à utiliser pour tels type de surface ».

Aucun des témoins ne décrit de façon circonstanciée les travaux de nettoyage exécutés par l'appelante au sein de « l'équipe jour ». Il résulte de l'ensemble des témoignages précités que l'appelante n'a pas rapporté la preuve de maîtriser de manière autonome les travaux de nettoyage complexes.

L'affirmation de PERSONNE1.) consistant à dire qu'elle aurait exécutée des travaux relevant de la qualification du nettoyeur de bâtiments laisse d'être établie.

Le tribunal du travail est, dès lors, à approuver, en ce qu'il a retenu que l'appelante a essentiellement effectué des travaux de nettoyage courants et basiques, dont la maîtrise n'exige aucun enseignement ou formation sanctionnés par un certificat officiel.

PERSONNE1.) n'ayant pas établi avoir acquis une pratique professionnelle approfondie dans la branche du nettoyeur de bâtiment, par le biais de la réalisation d'un nombre significatif de tâches relevant de cette profession, au cours d'une période de dix ans, c'est à bon droit que le tribunal du travail a rejeté sa demande en paiement d'arriérés de salaire.

En instance d'appel, l'appelante n'a pas réitéré sa demande en paiement d'arriérés de salaire sur le fondement de l'article L.222-4 (3) du Code du travail.

La demande de PERSONNE1.) tendant à voir ordonner à l'intimée de verser les fiches de pointage pour la période du 13 novembre 2000 au 10 mars 2015, sinon pour toute autre période à déterminer par la Cour ainsi que les contrats clients sur les chantiers correspondants sur le fondement des articles 284, 285 et 286 du NCPC est à rejeter, dès lors que l'appelante ne justifie pas en quoi ces pièces, même à supposer qu'elles existent, puissent être utiles à la solution du présent litige. Les fiches de pointage justifient tout au plus la présence de la salariée sur son lieu de travail aux dates y mentionnées, mais ne sont pas de nature à établir les tâches précises réalisées par celle-ci.

PERSONNE1.) ayant succombé au litige, ses demandes en allocation d'indemnités de procédure ne sont fondées ni pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, ni pour l'instance d'appel.

L'intimée n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Les appels de PERSONNE1.) ne sont pas fondés et les jugements entrepris sont à confirmer.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels,

les dit non fondés,

confirme les jugements entrepris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en production forcée de pièces basée sur les articles 284, 285 et 286 du Nouveau Code de Procédure Civile,

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel aux frais et dépens de l'instance d'appel.