

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°38/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-sept mars deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00340 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Laurent LUCAS, conseiller,
Antoine SCHAUS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Nadine TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 17 mars 2023,

comparaissant par Maître Clément SCUVEE, 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 NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HAAGEN,

comparaissant par Maître Stéphanie LACROIX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} septembre 2019, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité « *d'aide monteur chauffage sanitaire* » avec effet à partir du 1^{er} juillet 2019.

Ce contrat a été résilié par courrier recommandé du 5 juillet 2022.

Exposant être détenteur d'un diplôme d'aptitude professionnelle (ci-après DAP), d'« *installateur chauffage-sanitaire* », obtenu le 21 septembre 2018 et se prévalant de son statut de salarié qualifié, par requête déposée le 29 juillet 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de l'entendre condamner au paiement du montant actualisé de 6.452,34 € à titre de majorations de salaire pour les années 2019 à 2021 avec les intérêts légaux à partir de la date d'échéance des salaires, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde et le montant actualisé de 174,40 € à titre de remboursement des frais prélevés sur salaire pour vêtements de travail avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 21 décembre 2021, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a en outre requis une indemnité de procédure de 1.500 € et la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE1.) s'est portée demanderesse sur reconvention pour les sommes respectives de 19,71 € à titre d'heures supplémentaires trop payées ainsi que de 152,21 € en raison du défaut de remise d'un certificat médical au CCSS par le requérant et de l'absence de remboursement du CCSS en faveur de la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) a réclamé une indemnité de procédure de 500 €.

Par jugement rendu contradictoirement le 10 février 2023, le tribunal du travail a reçu les demandes principale et reconventionnelle, a dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en majoration de salaire de même que sa demande en paiement de la somme de 99 €.

Il a dit fondée sa demande à hauteur de 75,40 € et a condamné la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 75,40 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a dit fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) à hauteur des montants respectifs de 19,71 € et de 152,21 € et a condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) la somme de 171,92 €

Il a rejeté les demandes respectives de parties en allocation d'une indemnité de procédure, a dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement et a fait masse des frais et dépens de l'instance et les a imposés pour moitié à PERSONNE1.) et pour l'autre moitié à la société SOCIETE1.).

Par acte d'huissier de justice du 17 mars 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement.

PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 5.688,72 € à titre d'arriérés de salaire et au remboursement de la somme de 99 € au titre de la mise à disposition de sa tenue de travail professionnelle. Il demande à se voir décharger de la condamnation à payer à la société SOCIETE1.) la somme de 152,21 €

Il réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 2.500 € pour l'instance d'appel, et sollicite pour le surplus la confirmation du jugement entrepris.

La société SOCIETE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

l) Quant à la demande principale d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire

Le tribunal du travail a rejeté la demande en majoration du salaire du salarié.

Pour statuer ainsi, il a retenu, en application de l'article L.222-4 du Code du travail que c'est sur base des fonctions réellement exercées par le salarié qu'est déterminée sa qualité de travailleur qualifié ou non qualifié en vue de la fixation du taux du salaire social minimum auquel il peut prétendre.

Après avoir exposé ce principe, le tribunal du travail a relevé qu'en l'occurrence, bien qu'il soit établi que le requérant est détenteur d'un DAP d'« *installateur chauffage-sanitaire* » au moment de son

engagement par la société SOCIETE1.), le contrat de travail ne fait pas référence à une quelconque qualification d'PERSONNE1.) et précise qu'il est engagé en qualité « *d'aide monteur chauffage-sanitaire* ». Le tribunal a ensuite relevé que le salarié est resté en défaut de prouver qu'il a réellement effectué des travaux d'un salarié qualifié, un aide-monteur n'étant pas équivalent à un installateur au sens de l'article 9 de la Convention collective de travail pour les métiers d'installateur-sanitaire, d'installateur de chauffage et de climatisation et d'installateur frigoriste.

Le tribunal du travail a ajouté que le requérant n'a pas établi avoir remis son DAP à son employeur lors de la signature du contrat de travail, et que le fait qu'il n'a pas critiqué son salaire tout au long de son engagement corrobore l'affirmation de la société SOCIETE1.) qu'elle n'était pas en possession dudit diplôme.

L'appelant réitère son affirmation qu'il aurait été détenteur d'un DAP d' « *installateur chauffage-sanitaire* » au moment de son engagement par la société SOCIETE1.) et que cette information aurait été notifiée à l'employeur avant son engagement. Il fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'il aurait appartenu à l'employeur, avant de l'engager, de vérifier le contenu de son curriculum vitae et notamment les diplômes et certificats y mentionnés. A défaut, l'employeur serait présumé avoir accepté les informations lui fournies par le salarié.

L'appelant reproche en conséquence au tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'il aurait dû être rémunéré en raison de son niveau de formation professionnelle correspondant à celle d'installateur chauffage sanitaire conformément à l'article L.222-4 du Code du travail et percevoir une majoration de 20% dès l'année 2019. Il conclut, par réformation, à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 5.688,72 € brute à titre d'arriérés de salaire.

La société intimée fait valoir qu'PERSONNE1.) ne lui aurait jamais remis son diplôme d'aptitude professionnelle lors de son embauche. Elle se réfère au curriculum vitae de l'appelant duquel il résulterait que le dernier poste qu'il a occupé au sein de la société SOCIETE2.) de janvier à juin 2019 aurait été celui d'aide monteur. Elle se réfère ensuite au contrat de travail du salarié conclu avec la société SOCIETE1.) pour soutenir que l'appelant a été engagé en qualité « *d'aide monteur chauffage-sanitaire* ». L'argumentation de l'appelant qu'il aurait appartenu à l'employeur de vérifier son curriculum vitae serait dépourvue de toute pertinence, étant donné que les certificats d'aptitude de l'appelant n'auraient aucunement été nécessaires dans le cadre du poste à pourvoir. Elle ajoute qu'aux termes de la Convention Collective de travail pour les métiers d'installateurs sanitaires et de climatisation, le « Monteur » est défini comme un salarié « *capable d'effectuer tous les travaux de façon indépendante*

et de diriger une équipe de deux personnes ». Or tel ne serait pas le cas d'PERSONNE1.) qui aurait toujours travaillé sous la supervision d'un monteur et qui n'aurait jamais dirigé une équipe. Ce serait sur base des fonctions réellement exercées par le salarié que serait déterminée sa qualité de salarié qualifié ou non qualifié en vue de la fixation du salaire social minimum auquel il peut prétendre.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L.222-4 (2) du Code du travail, il faut entendre par salarié qualifié « *le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel* ».

Si le salarié qualifié peut prétendre à une majoration de 20 % du salaire social minimum (cf. article L.222-4 (1) du Code du travail), ce droit est cependant subordonné à la double condition que le salarié ait informé l'employeur, au moment de l'embauche, de la qualification dont il s'agit et que celle-ci corresponde au poste occupé par l'intéressé (Cour d'appel, 15 juillet 2021, n° CAL-2020-00097 du rôle).

Il est vrai qu'PERSONNE1.) justifie être détenteur d'un DAP « *d'installateur chauffage-sanitaire* » qui lui a été délivré le 21 septembre 2018 (pièce n° 4 de l'appelant).

Indépendamment de la question de savoir si le salarié a informé son potentiel employeur de la qualification précitée, il reste que le salarié ne peut percevoir une majoration de salaire de 20% qu'à la condition d'avoir effectivement ou réellement exercé les fonctions d'installateur chauffage-sanitaire correspondantes, ce qui est formellement contesté par l'employeur.

En effet, il résulte du contrat de travail signé le 27 juin 2019 par PERSONNE1.) et qui fait la loi entre parties, que le salarié a été engagé comme aide monteur chauffage sanitaire. La Cour tient à relever qu'un salarié est libre d'accepter un emploi requérant une qualification moindre que celle dont il est titulaire. PERSONNE1.) ayant signé le contrat de travail, sachant qu'il acceptait non pas une tâche d'installateur chauffage-sanitaire mais celle d'aide-monteur, et dans la mesure où l'appelant ne soutient pas non plus qu'il aurait effectué des travaux rentrant dans la fonction d'installateur chauffage sanitaire, il est malvenu actuellement de prétendre au paiement d'une majoration de salaire correspondant à celle d'un installateur chauffage-sanitaire (voir en ce sens Cour d'appel, 17 novembre 2016, n° 42747 du rôle).

La Cour approuve par conséquent le tribunal du travail d'avoir rejeté la demande d'PERSONNE1.) en majoration de salaire.

Le jugement entrepris est à confirmer quant à ce volet du litige.

II) Quant à la demande principale d'PERSONNE1.) en restitution de la somme de 99 € pour la mise à disposition de sa tenue de travail

Le tribunal du travail a rejeté cette demande, motif pris que l'appelant n'a pas établi avoir remis sa tenue de travail à son employeur lors de la fin des relations de travail.

PERSONNE1.) réitère cette demande en instance d'appel. A l'appui de son appel, il argumente que les vêtements imposés par l'employeur constitueraient des « frais professionnels » qui devraient être supportés exclusivement par l'employeur mais ne sauraient être mis à charge du salarié. Contrairement à l'opinion de la société intimée, il ne s'agirait pas d'une caution. En tout état de cause, si la Cour devait estimer qu'il s'agit d'une caution, le salarié fait valoir avoir respecté la condition d'une durée d'engagement de douze mois, de sorte que la somme de 99 € devrait lui être restituée.

La société SOCIETE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a rejeté la demande.

Elle argumente que la somme de 99 € serait à qualifier de « caution » restituable au salarié au moment de la remise des tenues de travail à la fin du contrat de travail.

Or en l'espèce, PERSONNE1.) n'aurait jamais restitué sa tenue de travail, de sorte qu'il ne saurait prétendre à la restitution du montant de 99 €.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article 17 du contrat de travail intitulé « *la tenue de travail* », « *l'employeur met à disposition du salarié une tenue de travail SOCIETE1.) d'une valeur de 199 € composée des éléments suivants :*

(...)

Le salarié participera à l'achat de la tenue à hauteur de 99 € qui seront déduit de son salaire du mois de la livraison de la tenue.

(...)

En cas de départ de la société durant les 12 premiers mois d'exécution du présent contrat, le salarié ayant reçu une tenue de travail devra rendre la tenue de travail à l'employeur. La tenue devra être rendue

propre et dans un état d'usure normal. A défaut, le montant de 199 € sera déduit sur le solde de tout compte ».

En l'espèce, la relation de travail entre parties a débuté le 1^{er} juillet 2019, pour venir à échéance le 5 juillet 2021. Il est acquis en cause que la tenue de travail remise au salarié lors de son engagement n'a pas été restituée par le salarié.

Contrairement à l'opinion du salarié, la mise à disposition de vêtements de travail ne rentre pas dans la catégorie de « frais professionnels ». Il s'agit au contraire d'une fourniture au salarié d'un vêtement nécessaire au travail. PERSONNE1.), en signant le contrat de travail du 1^{er} septembre 2019, a accepté de participer au financement de cette tenue de travail à hauteur de la somme de 99 €, qui a été déduite de son salaire du mois de la remise de ladite tenue. Ni la retenue opérée, ni la clause afférente figurant au contrat de travail ne sont arguées de nullité, respectivement d'illégalité.

C'est en conséquence à bon droit que le tribunal du travail a rejeté la demande du salarié.

Le jugement entrepris est en conséquence également à confirmer quant à ce volet du litige.

III) Quant à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) en remboursement de la somme de 152,21 € pour non remise d'un certificat médical par le salarié à la CCSS

Cette demande a été déclarée fondée par le tribunal du travail, motif pris qu'il résulte d'un courrier du CCSS du 12 avril 2021 que le CCSS n'était pas en possession d'un certificat médical d'Islam PERSONNE1.) correspondant à 11 heures de travail, iseules 149 heures sur 160 heures étant justifiées. Le tribunal du travail a ajouté que le salarié n'a pas non plus fourni un élément qui permettrait au tribunal de conclure à l'existence d'un certificat médical pour les 11 heures querellées.

Se référant aux pièces 11 à 15 de sa farde de pièces, PERSONNE1.) soutient en appel avoir transmis à son employeur les certificats médicaux couvrant la période globale du 28 janvier au 26 février 2021. Concernant le courrier du CCSS du 12 avril 2021 informant l'employeur que 11 heures de travail n'ont pas pu être remboursées et invitant la société SOCIETE1.) à verser le certificat médical d'PERSONNE1.) couvrant le période du 27 au 28 février 2021, l'appelant argumente que ces dates correspondent à un samedi et à un dimanche au cours desquels il n'aurait jamais travaillé. A défaut pour l'employeur d'avoir informé le CCSS que les samedi et dimanche étaient les jours de repos du salarié, ce dernier estime qu'en

application du principe que nul ne peut invoquer sa propre turpitude, la société SOCIETE1.) serait malvenue pour venir réclamer le remboursement de la somme de 152, 21 €. La demande serait, par réformation, à rejeter.

La société SOCIETE1.) réitère son argumentation qu'PERSONNE1.) n'aurait jamais justifié de sa maladie pour la période du 27 au 28 février 2022. Elle invoque le courrier du CCSS du 12 avril 2021. Aucun certificat médical couvrant cette période n'aurait été versé à l'employeur, respectivement au CCSS. La société SOCIETE1.) sollicite en conséquence la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a condamné son ancien salarié à lui rembourser la somme de 152,21 € correspondant à 11 heures non prestées en date 27 et 28 février 2021 qui n'ont jamais été justifiées par un certificat de maladie.

Appréciation de la Cour

Il résulte d'un document du CCSS du 12 avril 2021 que pour le mois de février 2021, sur les 160 heures réclamées, seules 149 heures ont été remboursées à l'employeur. Le CCSS a précisé que 11 heures d'incapacité de travail non couvertes par un certificat médical concernent les 27 et 28 février 2021 (pièce n°5 de la société SOCIETE1.)).

En application de l'article 1315 alinéa 1^{er} du Code civil, il appartient à l'employeur de justifier le bien-fondé de sa demande.

La Cour constate que les certificats médicaux versés aux débats par PERSONNE1.) couvrent les périodes suivantes :

- du 28 janvier au 7 février 2021
- du 4 février au 12 février 2021
- du 12 février au 17 février 2021
- du 18 février au 19 février 2021
- du 20 février au 26 février 2021

Les 11 heures de travail non couvertes par un certificat médical mais dont le remboursement est réclamé par la société SOCIETE1.) se rapportent au 27 et 28 février 2021, correspondant à un samedi et à un dimanche.

Il est vrai que pour cette période, aucun certificat médical n'est versé. Or, tel que relevé à juste titre par PERSONNE1.), il ne résulte d'aucun élément probant du dossier que l'appelant aurait dû prêter des heures de travail en date des 27 et 28 février 2021. Le contrat de travail indique en son article 5 que « *l'horaire de travail applicable au sein de l'entreprise est de 8 h à 12 h et de 12h30 à 16h30 réparti sur 5 jours*

de la semaine ». L'argumentation de l'appelant qu'il aurait été en repos les samedi et dimanche n'est partant pas dénuée de fondement.

A défaut de l'employeur de justifier que les 27 et 28 février 2021, PERSONNE1.) aurait dû prester 11 heures de travail, c'est à tort que le tribunal du travail a condamné le salarié au remboursement de la somme de 152,21 € qui n'ont pas été pris en charge par le CCSS.

La demande de la société SOCIETE1.), est par réformation, à rejeter.

IV) Quant aux demandes accessoires

C'est à juste titre que le tribunal du travail a rejeté les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure, motif pris que la condition d'iniquité requise par l'article 240 du NCPC n'a pas été établie.

Pour les mêmes motifs, les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont également à rejeter.

La Cour confirme également le tribunal du travail en ce qu'il a mis les frais et dépens de l'instance pour moitié à PERSONNE1.) et pour l'autre moitié à la société SOCIETE1.).

Il en est de même pour les frais et dépens de l'instance d'appel.

La demande du mandataire de l'appelant à voir ordonner la distraction de la part des frais et dépens des deux instances à son profit n'est pas contestée, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit partiellement fondé,

réformant :

dit non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en remboursement de la somme de 152,21 €,

partant décharge PERSONNE1.) de cette condamnation prononcée à son égard,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour moitié à PERSONNE1.) et pour l'autre moitié à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), avec distraction au profit de Maître Clément SCUVÉE, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.