Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1081/2025
E-TRAV-149/24

Audience publique du 28 avril 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- partie demanderesse - comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Camille EUSTACHE, en remplacement de Maître Philippe NEY, avocats à Strassen.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 27 août 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 7 octobre 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 2 décembre 2024.

A l'audience du 2 décembre 2024, l'affaire fut refixée au 3 février 2025 à la demande des parties.

A l'audience du 3 février 2025, l'affaire a dû être refixée au 24 mars 2025, l'audience n'étant plus utile.

A cette dernière audience, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 27 août 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de :

- Arriérés de salaire (01/2022 – 05/2023) : 3.409,08 €
- 13ème mois 2022 (solde) : 840,59 €
- 13ème mois 2023 : 3.085,11 €

soit en tout 7.334,78 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle demanda encore la rectification, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire des mois de janvier 2022 à mai 2023.

La requérante réclama finalement le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 24 mars 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara :

- augmenter sa demande relative aux arriérés de salaire à 3.618,49 € ;
- réduire sa demande relative au 13ème mois de l'année 2022 à 240,59 € ;
- renoncer à sa demande relative au 13ème mois de l'année 2023.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que depuis le 3 janvier 2022, elle se trouve aux services de la société défenderesse en qualité d'« employée de bureau ».

Elle explique avoir informé l'employeur avant son embauche qu'elle était titulaire d'un diplôme de fin d'études en tant qu'agent administratif et commercial, sa candidature du 24 novembre 2021 indiquant clairement qu'« *après avoir réalisé un apprentissage adulte de trois années dans le domaine administratif, j'ai acquis avec succès mon diplôme de fin d'études (DAP)* ».

La requérante considère dès lors que dans la mesure où elle est titulaire d'un diplôme d'aptitude professionnelle en tant qu'« agent administratif et commercial » et que l'employeur l'a affecté, en connaissance de cause, comme employée de bureau à son « Département administratif et commercial », elle peut prétendre au paiement du salaire social minimum qualifié depuis son embauche.

La requérante explique ainsi que sa qualification est en adéquation avec les exigences du poste par elle occupé, la salariée ayant effectué toutes les tâches indiquées dans sa fiche de poste.

Elle conteste la fiche de poste versée par l'employeur, ledit document ne concernant pas son dossier.

Elle estime encore qu'il appartient à l'employeur qui conteste la réalisation desdites tâches, d'établir qu'elle a effectué d'autres travaux, pareille preuve n'étant toutefois pas établie.

Elle considère par ailleurs que cette preuve ne saurait être autorisée, les documents confirmant sa qualification (contrat de travail, fiches de salaire indiquant sa fonction d'employée de bureau) émanent de l'employeur lui-même de sorte à faire preuve à son encontre.

La société défenderesse lui ayant payé une rémunération inférieure au salaire social minimum qualifié de janvier 2022 à mai 2023, PERSONNE1.) réclame - aux termes de son décompte remis à l'audience - le paiement d'une somme de 3.618,49 € ventilée comme suit :

TABELLE1.)

La requérante précise dans ce contexte que dans la détermination des prédits montants, elle a uniquement tenu compte des salaires de base payés par l'employeur.

Elle estime en effet qu'il n'y a pas lieu de tenir compte à cet égard de l'avantage en nature correspondant à l'assurance complémentaire inscrite au verso de ses fiches de salaire, les montants afférents ayant de nouveau été déduits du salaire net figurant au recto de ces mêmes fiches.

A titre subsidiaire, la requérante demande la nomination d'un consultant avec la mission de déterminer, dans un rapport écrit et motivé, les arriérés de salaire lui redus au titre du salaire social minimum qualifié sur base des adaptations indiciaires, des fiches de salaire et du contrat de travail pour la période de janvier 2022 à mai 2023.

PERSONNE1.) estime encore pouvoir prétendre au paiement d'un solde au titre de son 13ème mois de l'année 2022.

Elle estime en effet qu'au vu du salaire social minimum qualifié (2.776,05 €) et de la minoration découlant de sa maladie (600 €), elle aurait dû percevoir un montant de 2.176,05 €.

L'employeur ne lui ayant versé qu'un montant de 1.935,46 €, la requérante réclame le paiement de la différence, soit (2.176,05 – 1.935,46 =) 240,59 €.

PERSONNE1.) réclame finalement la rectification de ses fiches de salaire mensuelles, la rémunération y indiquée entre janvier 2022 et mai 2023 ne correspondant pas au salaire social minimum qualifié qu'elle aurait dû percevoir.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle fait valoir à titre principal que la qualité de travailleur qualifié doit se déterminer par rapport aux fonctions réellement exercées par la salariée, celle-ci étant libre d'accepter un emploi requérant une qualification moindre que celle dont elle est titulaire.

Or, si elle ne conteste pas que la requérante est titulaire d'un diplôme d'aptitude professionnelle d'agent administratif et commercial et qu'elle a postulé pour une fonction d'assistant commercial, elle explique toutefois que la salariée n'a finalement été embauchée qu'en tant que simple employée de bureau.

La société défenderesse explique encore que les fonctions exercées par la requérante en cette qualité conformément à la fiche de poste afférente ne correspondent pas à celles qui font l'objet de la formation sanctionnée par le diplôme dont elle se prévaut, celle-ci comportant notamment la réalisation de travaux relatifs à la comptabilité et aux ressources humaines.

Considérant dès lors que la requérante n'a pas établi son droit au paiement du salaire social minimum qualifié, l'employeur conclut au débouté de la demande.

La société défenderesse conclut dès lors également au rejet de la demande relative à la rectification des fiches de salaire, celles-ci n'étant pas erronées.

A titre subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste le décompte adverse.

Elle estime en effet que dans le cadre de la détermination d'un éventuel solde à payer, il y a lieu - conformément aux dispositions de l'article L.221-1 du Code du travail - de prendre en considération l'intégralité du salaire de sorte qu'elle estime qu'il y a lieu d'ajouter au salaire de base le montant des avantages en nature ainsi que les primes.

Elle explique à cet égard qu'aux termes du contrat de travail et de la convention collective applicable, la requérante avait droit à son salaire mensuel payé sur treize mois. Elle explique encore que la requérante a bénéficié tous les mois d'un avantage en nature correspondant à une assurance complémentaire dont le

montant brut est indiqué sur ses fiches de salaire. L'employeur conteste avoir déduit ce montant du salaire net, de sorte qu'il estime qu'il y a lieu d'en tenir compte au niveau de la rémunération à prendre en considération.

La société défenderesse considère qu'au vu de ces explications, le montant auquel la requérante pourrait prétendre ne saurait dépasser la somme de 905,4396 € ventilée comme suit :

TABELLE2.)

Elle conclut par ailleurs au rejet de la demande subsidiaire tendant à la nomination d'un consultant.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose encore à la demande relative au 13ème mois de l'année 2022.

Elle fait en effet valoir que d'après la convention collective applicable dans l'entreprise, le paiement du 13ème mois se fait après déduction d'un montant de 600 € lorsque le salarié concerné a été absent entre onze et quinze jours.

Faisant valoir que la requérante a été malade pendant quinze jours au courant de l'année 2022, la société défenderesse considère dès lors avoir respecté ses obligations en procédant au paiement d'un 13ème mois à hauteur de la somme de 1.935,45 € de sorte qu'elle conclut au débouté de la demande adverse.

Motifs de la décision :

Quant aux arriérés de salaire :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'arriérés de rémunération en se prévalant de sa qualité de salariée qualifiée ayant droit au salaire social minimum majoré de vingt pour cent.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L. 222-4 du Code du travail :

« *(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. (…)

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 ».

Il résulte desdites dispositions qu'est considéré comme salarié qualifié le salarié qui, exerçant une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel et reconnu par le Grand-Duché et qui est au moins du niveau du CATP (certificat d'aptitude technique et professionnelle) ou du DAP (diplôme d'aptitude professionnelle) :

- soit dispose de l'un de ces certificats,
- soit ne dispose que d'un CCM (certificat de capacité manuelle), d'un CCP (certificat de capacité professionnelle) ou d'un CITP (certificat d'initiation technique et professionnelle) à condition toutefois que dans cette hypothèse ces certificats soient complétés par une expérience pratique dans le métier concerné de 2 respectivement de 5 ans,
- soit ne dispose d'aucun de ces diplômes mais dispose au moins d'une expérience pratique de 10 ans dans le métier en question.

Un salarié est encore considéré comme qualifié si, exerçant conformément à l'article L. 222-4 (4) une profession dont la formation n'est pas sanctionnée par un tel certificat, il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

Il est admis qu'il appartient au salarié qui prétend avoir droit au salaire social minimum qualifié de rapporter la preuve soit que la fonction exercée en fait auprès de son employeur est de celles pour lesquelles il existe un enseignement ou une formation sanctionnées par un CATP ou un DAP et qu'il dispose de l'expérience pratique le cas échéant requise, soit – lorsque la formation pouvant aboutir à cette fonction n'est pas sanctionnée par un tel certificat - qu'il a exercé pendant au moins six ans des métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que la salariée dispose d'un DAP (diplôme d'aptitude professionnelle) d'agent administratif et commercial qui lui a été délivré en date du 1er octobre 2020.

Aux termes du descriptif de la formation se trouvant à la base de ladite certification, celle-ci comporte notamment comme tâches des fonctions d'assistance et de secrétariat, l'utilisation de différents moyens de communication, la coordination et le suivi des rendez-vous, entretiens et réunions, la maîtrise des outils bureautiques, la gestion des stocks, l'exécution d'opérations de paiement et d'enregistrements de caisse ainsi que l'exécution de travaux de comptabilité et de gestion de personnel.

Suivant courrier électronique du 24 novembre 2021, la requérante a postulé auprès de la société défenderesse à un poste d'assistant commercial sédentaire en informant son futur employeur de ce qu'elle avait réalisé un apprentissage adulte de trois années dans le domaine administratif et qu'elle avait acquis son diplôme de fin d'études (DAP).

Suivant contrat de travail à durée déterminée du 3 janvier 2022, suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée du 8 juin 2022, elle s'est vu embaucher en qualité d' « employée de bureau » au département Administratif et Commercial.

Il est de jurisprudence constante qu'afin de pouvoir prétendre au paiement du salaire social minimum qualifié, il ne suffit pas de disposer d'une qualification, il faut encore que ladite qualification se rapporte à la profession effectivement exercée, ce qui est formellement contesté par l'employeur.

Il appartient dès lors à la requérante – et non à l'employeur - de prouver que contrairement aux termes de son contrat de travail, qui indique qu'elle a été embauchée en qualité de simple employée de bureau, elle a exercé en fait la fonction d'agent administratif et commercial.

Or, cette preuve n'est pas établie.

Ainsi, le seul fait pour la requérante d'avoir été affecté en tant qu'employée de bureau au service administratif et commercial de la société défenderesse n'implique pas qu'elle ait effectivement exercé les tâches dévolues à un agent administratif et commercial.

La salariée, qui conteste la fiche de poste versée par l'employeur, s'est par ailleurs contenté d'affirmer qu'elle a « effectué toutes les tâches indiquées dans sa fiche de poste » sans verser ladite fiche, ni même préciser les tâches qu'elle aurait réellement accomplies.

Les contrats de travail signés entre parties ne font pas non plus état d'une quelconque exigence de qualification.

Il ne résulte par ailleurs pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que la fonction d'employée de bureau - même affectée au département administratif et commercial - n'ait pu être effectué que par un salarié disposant de la qualification de la requérante, celle-ci n'ayant pas prouvé que les tâches qu'elle a exercées ressortent effectivement de la formation qu'elle a suivie.

Même si au vu de son diplôme, la requérante était potentiellement surqualifiée pour le poste par elle occupé, cela ne lui permet pas de réclamer une majoration de salaire pour un travail qu'elle n'a pas prouvé avoir effectivement accompli.

Il y a en effet lieu de rappeler que tout salarié est libre d'accepter un emploi requérant une qualification moindre que celle dont il est titulaire. PERSONNE1.) ayant signé un contrat de travail en tant qu'employée de bureau et n'ayant pas prouvé avoir effectué des travaux rentrant dans la fonction d'agent administratif et commercial, elle est malvenue de prétendre actuellement au paiement d'une majoration de salaire correspondant à celle d'un agent administratif et commercial (en ce sens : Cour d'appel, 27 mars 2025, n° CAL-2023-00340 du rôle).

PERSONNE1.) n'ayant dès lors pas établi que ses tâches réellement exercées pendant la période de janvier 2022 à mai 2023 comportement une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel et n'ayant pas fait valoir d'autres moyens, sa demande relative aux arriérés de salaire est à rejeter.

Il doit en aller de même de sa demande en rectification des fiches de salaire, la requérante n'ayant ni établi qu'elle pouvait prétendre à un salaire brut dépassant celui indiqué sur lesdites fiches, ni fait valoir d'autres arguments.

Quant au 13ème mois :

PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'un solde de 240,59 € au titre de son 13ème mois pour l'année 2022, le montant réclamé correspondant à la différence entre le montant dû (salaire social minimum qualifié de 2.776,05 – 600 = 2.176,05 €) et le montant payé par l'employeur (1.935,46 €).

La requérante n'ayant pas établi avoir droit au salaire social minimum qualifié et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, il y a lieu de la débouter de sa demande.

Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

La société défenderesse n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure est également à rejeter.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes relatives aux arriérés de salaire et au 13ème mois de l'année 2022 ;

lui **donne** encore acte de la renonciation à sa demande relative au 13ème mois de l'année 2023 ;

dit les demandes de PERSONNE1.) non fondées ;

en déboute ;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

dit les demande respectives des parties sur cette base légale non fondées ;

en déboute ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.