

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n°: 2797 /19
E-TRAV-226/18
E-TRAV-227/18
E-TRAV-228/18

Audience publique du 25 novembre 2019

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 F-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant en personne,

et :

la société anonyme 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Tom BEREND, en remplacement de Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à Luxembourg.

Faits :

Les affaires furent introduites suivant requêtes déposées au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 12 décembre 2018, lesquelles requêtes demeurent annexées à la minute du présent jugement.

Dans le cadre de ces trois rôles, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 14 janvier 2019, date à laquelle les affaires furent utilement retenues.

A cette audience, Monsieur PERSONNE1.) fut entendu en ses explications et conclusions.

La partie défenderesse n'a pas comparu, ni en personne, ni par mandataire.

Le prononcé des affaires fut fixé au 4 février 2019.

Suite à une rupture du délibéré ordonnée par le tribunal du travail en date du 4 février 2019, les parties furent reconvoquées à l'audience publique du 20 mai 2019, date à laquelle les affaires furent refixées au 28 octobre 2019.

A cette audience, Monsieur PERSONNE1.) fut entendu en ses explications et conclusions.

La partie défenderesse, comparant par Maître Tom BEREND, fut entendue en ses explications et moyens de défense.

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

l e j u g e m e n t

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 12 décembre 2018, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), 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 la somme de 3.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et physique causé par le retard au niveau de sa visite médicale d'embauche et pour non-respect des recommandations du médecin du travail.

Par une deuxième requête du 12 décembre 2018, il demanda la condamnation de la société défenderesse à lui payer la somme de 1.189,80 € à titre de différentiel de salaire pour non-paiement du salaire social minimum qualifié, ainsi que la somme de 3.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel et discrimination salariale.

Par une troisième requête déposée le même jour, il réclama finalement la somme de 3.610,20 € à titre de différentiel de salaire entre le salaire réclamé dans sa deuxième requête et la rémunération de collègues de travail exerçant une fonction de valeur égale à la sienne, ainsi que la somme de 3.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel et discrimination salariale.

Le requérant réclama finalement, dans chacune des trois requêtes, la communication de documents détenus par l'employeur, une indemnité de procédure de 300 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Les requêtes, déposées dans les forme et délai de la loi, sont recevables à cet égard.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les trois rôles pour ne statuer que par un seul et même jugement.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 4 septembre 2017, résilié avec effet au 15 décembre 2018, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité d'employé administratif.

Le requérant reproche tout d'abord à son ancien employeur de ne pas avoir organisé sa visite médicale d'embauche en temps utile, cette dernière n'ayant eu lieu qu'en date du 9 mars 2018, soit bien après l'écoulement du délai de deux mois imposé par la loi.

Il lui reproche encore de ne pas s'être conformé aux recommandations du médecin du travail en n'organisant pas la surveillance de ses yeux et en n'adaptant pas son poste de travail de manière à éviter de possibles lésions par les écrans d'ordinateur.

Lesdits manquements ayant causé des troubles oculaires traités à partir du 10 octobre 2017, le requérant réclame un montant de 3.000 € à titre de dommages et intérêts pour les préjudices moral et physique qu'il affirme avoir subis.

A l'appui de sa demande, il verse sa fiche d'examen médical d'embauche ainsi qu'un certificat établi par son médecin traitant. Il réclame par ailleurs à la société défenderesse la communication sous peine d'astreinte des documents concernant la prise de rendez-vous à l'examen.

PERSONNE1.) réclame encore la somme de 4.799,90 € à titre d'arriérés de salaire pour les six premiers mois de la relation de travail, l'employeur n'ayant ni payé le salaire social minimum qualifié (soit une différence de $6 \times 198,30 = 1.189,80$ €), ni respecté l'égalité de traitement entre les différents salariés occupant la même fonction (soit une différence supplémentaire de 3.610,10 €). Il explique plus particulièrement que ses collègues de travail PERSONNE2.) et PERSONNE3.) ont touché des tickets restaurant ainsi qu'un treizième mois alors que ces mêmes avantages - bien que présentant les caractères de généralité, de fixité et de constance - lui ont toujours été refusés.

Il réclame finalement pour chaque volet de sa demande relative aux arriérés de salaire le paiement de la somme de 3.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel et discrimination salariale.

A l'appui de sa demande relative au salaire social minimum, il verse son contrat de travail avec période d'essai ; ladite période ayant été fixée à six mois, il estime qu'il y a lieu de présumer sa qualification conformément aux dispositions de l'article L.121-5 du Code du travail.

Il se réfère encore à un diplôme d'études qu'il affirme avoir soumis à l'employeur lors de l'embauche et estime qu'en tout état de cause, il aurait appartenu à l'employeur de s'enquérir sur sa qualification.

Il fait finalement valoir qu'il a effectué le même travail que ses collègues, ces derniers ayant bénéficié du statut de travailleur qualifié ainsi que du salaire correspondant.

En ce qui concerne le deuxième volet de sa demande, il verse un échange de courriers datant d'avril 2018, ce dernier étant censé prouver qu'il avait les mêmes responsabilités que son collègue de travail PERSONNE2.) dont la rémunération était pourtant plus élevée.

Il demande finalement à l'employeur la communication sous peine d'astreinte des documents de nature à justifier le refus de paiement du salaire social minimum qualifié, respectivement de nature à établir le montant de la rémunération de son collègue de travail PERSONNE2.).

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

Elle conteste tout retard lors de la prise de rendez-vous pour l'examen médical d'embauche, l'employeur étant tributaire de l'agenda du médecin du travail.

Elle fait par ailleurs valoir qu'en cas manquement, la loi ne prévoit pas l'attribution de dommages et intérêts mais que la seule sanction prévue est la nullité du contrat.

La société défenderesse estime ensuite qu'on ne saurait lui reprocher un manque de suivi médical, le salarié ayant été déclaré apte à son poste de travail et aucun trouble n'ayant été constaté par le médecin du travail.

Elle conteste finalement tant le principe que le quantum des dommages et intérêts réclamés, le préjudice allégué n'ayant pas été établi.

En ce qui concerne la demande relative au salaire social minimum qualifié, la société défenderesse conteste toute présomption de qualification et reproche au requérant de ne pas avoir prouvé les conditions lui permettant de prétendre au salaire réclamé.

Ainsi, elle conteste que le diplôme invoqué par PERSONNE1.) soit en rapport avec le travail qu'il était amené à exercer au sein de l'entreprise. Elle conteste par ailleurs avoir eu connaissance de pareil diplôme qu'elle affirme n'avoir reçu que dans le cadre de la communication des pièces. La société défenderesse reproche finalement au salarié de ne pas avoir prouvé le salaire effectivement versée par l'employeur et partant l'insuffisance de ce même salaire par rapport à la rémunération revendiquée.

En ce qui concerne la discrimination alléguée, elle conteste toute inégalité de traitement et reproche au requérant de n'avoir fourni le moindre élément de preuve en rapport avec les tâches exercées par PERSONNE2.).

Elle s'oppose finalement aux deux demandes en communication.

Motifs de la décision :

Quant à la visite médicale d'embauche :

Le requérant reproche à son ancien employeur de ne pas avoir respecté ses obligations en matière de visite médicale d'embauche et de suivi médical.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L. 326-1 du Code du travail :

« Toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail.

Pour les salariés de nuit visés à l'article L. 326-3 point 4 et pour les postes à risques dont question à l'article L. 326-4 ci-après l'examen doit être fait avant l'embauchage. Pour les autres postes l'examen doit être fait dans les deux mois de l'embauchage.

(...) ».

Le salarié n'ayant pas prétendu avoir occupé un poste de nuit ou un poste à risque, son examen médical d'embauche aurait dès lors dû avoir lieu au plus tard au début du mois de novembre 2017.

Or, il résulte de la fiche d'examen établi par le médecin du travail que la visite médicale d'PERSONNE1.) n'a été effectuée qu'au courant du mois de mars 2018, soit bien après l'expiration du délai imposé par la loi.

La société défenderesse ayant affirmé ne pas être responsable dudit retard, la charge de la preuve lui en incombe. Ladite charge n'incombant pas au requérant, sa demande en communication est à rejeter comme étant superfétatoire.

L'employeur n'ayant fourni aucun élément de preuve, ses affirmations quant à l'origine du retard restent au stade de pure allégation de sorte que le non-respect du délai lui est imputable et le constitue en faute.

C'est en revanche à tort que le requérant lui reproche en outre de ne pas avoir assuré le respect des recommandations du médecin du travail, ce dernier n'ayant pas imposé un quelconque suivi du salarié déclaré apte mais n'ayant fait que rappeler qu'il « doit *pouvoir* bénéficier d'un examen visuel par une personne compétente à intervalles réguliers ».

Le salarié n'ayant ni prouvé, ni même affirmé avoir demandé l'organisation de pareil examen visuel, ce reproche est partant à rejeter.

L'employeur conclut ensuite au rejet de la demande en dommages et intérêts en faisant valoir que la seule sanction prévue en matière d'examen médical d'embauche est la nullité du contrat de travail.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'aux termes de l'article L. 326-1 alinéas 3 à 6 :

« L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée.

(...)

Au cas où l'examen médical d'embauchage a lieu après l'embauchage, le contrat de travail est conclu sous condition résolutoire.

La condition résolutoire est réalisée, et le contrat de travail se trouve en conséquence résilié de plein droit, du fait de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauchage ».

Le salarié ayant été déclaré apte au travail, l'argumentation de l'employeur est à rejeter alors qu'elle résulte d'une mauvaise lecture du texte de loi, la victime d'un dommage en lien causal avec une faute étant toujours en droit de réclamer conformément au droit commun des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Encore faut-il que celui qui réclame une indemnisation prouve non seulement la faute, mais encore l'existence d'un dommage et d'un lien causal.

Le requérant se prévaut à cet égard d'un certificat médical du 28 novembre 2018 établi par son médecin généraliste.

S'il résulte certes dudit certificat qu'PERSONNE1.) a bénéficié d'un traitement à visée ophtalmologique par collyre, il est muet sur l'origine des

troubles oculaires constatés. Ledit traitement a d'ailleurs été prescrit dès le 10 octobre 2017 et partant dès avant l'expiration du délai de deux mois imparti à l'employeur afin d'organiser la visite médicale d'embauche de sorte qu'il n'est pas établi que l'éventuel préjudice soit en relation causale avec le non-respect du délai imposé en matière de visite médicale d'embauche.

La demande en dommages et intérêts formulée par PERSONNE1.) est dès lors à rejeter.

Quant au salaire social minimum qualifié :

PERSONNE1.) estime avoir droit au salaire social minimum qualifié.

Il se prévaut à cet égard de la période d'essai stipulée au contrat de travail et estime qu'aux termes de l'article L. 121-5, tout salarié avec une période d'essai de six mois est réputé qualifié.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L. 121-5 paragraphe (2) du Code du travail :

« La période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la période maximale d'essai ne peut excéder : trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement secondaire technique ; douze mois pour le salarié dont le salaire mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal ».

S'il résulte dudit texte qu'un salarié non qualifié ne saurait se voir imposer une période d'essai dépassant trois, on ne saurait toutefois déduire la qualification du salarié de la seule circonstance que les parties, tel qu'en l'espèce, ont prévu une période d'essai supérieure, les juridictions ayant en effet la faculté et ayant à de multiples reprises décidé de réduire des périodes d'essai excessives qui avaient été convenues.

La loi ne prévoyant aucune présomption, il appartient dès lors à PERSONNE1.) de prouver le respect des conditions lui permettant de réclamer le salaire social minimum qualifié.

Le requérant verse à cet égard un diplôme d'études supérieures spécialisées qu'il affirme avoir remis à son employeur lors de l'embauche.

A cet égard, il y a lieu de renvoyer aux dispositions de l'article L. 222-4 du Code du travail aux termes duquel :

« (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 ».

Il découle dudit texte 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 ou d'un certificat reconnu comme équivalent ;
- 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 paragraphe (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.

Le salarié qui prétend avoir droit au salaire social minimum qualifié doit dès lors rapporter la preuve soit que la fonction exercée en fait auprès de son employeur est de celles pour lesquelles il existe un enseignement et une formation sanctionnés 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.

Il est encore admis que le salarié ne doit pas seulement prouver qu'il a informé l'employeur de sa qualification au moment de l'embauche, mais que cette qualification doit encore se rapporter à la profession effectivement exercée (Cour d'appel, 16 novembre 2017, n°44430 du rôle).

Or, si le salarié verse parmi ses pièces un diplôme d'études supérieures spécialisées lui conférant le grade de master, il n'a toutefois pas établi dans quelle mesure la fonction effectivement exercée auprès de son ancien employeur comporte une qualification professionnelle usuellement acquise par une formation sanctionnée par un certificat officiel, ni si le travail effectivement accompli se couvre avec le diplôme dont il se prévaut. Il n'a pas non plus établi que l'employeur ait eu connaissance de pareille qualification, l'octroi d'une période d'essai spécifique n'étant pas de nature à établir pareille connaissance.

PERSONNE1.) est dès lors à débouter de sa demande relative au salaire social minimum qualifié.

Il s'ensuit que la demande en obtention de dommages et intérêts pour non-paiement de ce même salaire est à également à rejeter.

Quant à la discrimination salariale :

Le salarié explique avoir constaté que son salaire était inférieur à celui touché par des collègues de travail occupant des emplois de même valeur ou de valeur égale. Il se réfère plus particulièrement à la situation de son collègue de travail PERSONNE2.), celui-ci occupant la même

fonction mais gagnant, malgré son ancienneté moindre, un salaire plus élevé.

En se basant sur le salaire supposé d'PERSONNE2.) et en invoquant les dispositions des articles L. 225-1, L. 241-1 et L. 251-1 du Code du travail, PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 3.610,20 € pour les six premiers mois de son contrat de travail.

Il y a lieu de rappeler que par application du principe de la liberté des conventions, les parties au contrat de travail sont en principe libres de fixer la rémunération à payer au salarié, sous réserve des dispositions légales et des conventions collectives fixant certains minimas à respecter.

Le législateur a par ailleurs pris soin de prohiber un certain nombre de discriminations salariales.

Ainsi, il résulte de l'article L. 241-1 du Code du travail que : « *Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite* ». En ce qui concerne plus particulièrement la rémunération, l'article L. 225-1 dudit code dispose que : « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes* ».

Finalement, l'article L. 251-1 interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou une ethnie.

PERSONNE1.) n'ayant pas fait valoir que la prétendue discrimination dont il se plaint soit en rapport avec l'un des critères visés par le législateur, son argumentation est à rejeter ce d'autant plus qu'il résulte de son propre courrier électronique du 3 avril 2018 se référant à un « intervertissement des fonctions » qu'il n'occupait pas les mêmes fonctions que PERSONNE2.).

Le requérant fait encore valoir que les éléments de salaire qui lui ont été refusés présentent les caractères de généralité, de fixité et de constance. Il demande à cet égard la communication sous peine d'astreinte des preuves de nature à établir le montant du salaire de ses anciens collègues PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

Or, à supposer que le salarié ait entendu demander la communication des fiches de salaire desdits collègues, lesdits documents ne sont pas de nature à établir les caractères de généralité, de fixité et de constance dont PERSONNE1.) se prévaut.

La demande en communication est dès lors à rejeter pour défaut de pertinence et la demande en obtention d'arriérés de salaire est à rejeter comme étant non fondée.

L'employeur ne s'étant pas rendu coupable de discrimination salariale, la demande relative aux dommages et intérêts est à rejeter à son tour.

Quant à l'indemnité de procédure :

Au vu de l'issue du litige, le requérant ne saurait prétendre au paiement d'une indemnité de procédure de sorte que la demande afférente est 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 ;

r e ç o i t les requêtes en la forme ;

o r d o n n e la jonction des rôles E-TRAV 226/18, E-TRAV 227/18 et E-TRAV 228/18 ;

d i t les demandes non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

d i t la demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

c o n d a m n e PERSONNE1.) aux 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,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
Sylvie JANSKA, assesseur-salarié,
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*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.