

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 714/2024
E-TRAV-212/22

Audience publique du 19 mars 2024

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 Joëlle DONVEN, en remplacement de Maître Maximilien LEHNEN, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et :

l'SOCIETE1.), représentée par son collègue des bourgmestre et échevins actuellement en fonctions, ayant sa mairie à L-ADRESSE2.), Adresse postale : L-ADRESSE3.),

- *partie défenderesse* -, comparant par Maître Lucas LEFEBVRE, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 28 novembre 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 13 décembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 14 mars 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 juillet 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au

21 novembre 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 février 2024, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été fixé, le

jugement

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 28 novembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, l'SOCIETE2.), devant le Tribunal du Travail de ce siège pour la voir condamner à lui payer à titre d'arriérés de salaire pour la période allant de janvier 2018 à novembre 2022 le montant total de 14.395.- euros, avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 8 mars 2022, sinon à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante a encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle a finalement conclu à la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi qu'à l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

A l'audience des plaidoiries du 6 février 2024 PERSONNE1.) a augmenté sa demande incluant la période de décembre 2022 à décembre 2023, et chiffre le montant total des arriérés de salaire réclamé au montant de 18.079,96.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

La requérante expose avoir été engagée par l'SOCIETE2.) suivant contrat de travail à durée indéterminée en date du 1^{er} septembre 1999 en qualité de « Arbeiter im Reinigungsdienst » à raison de 20 heures par semaine.

Par avenant à ce contrat de travail du 1^{er} mars 2004, la requérante a repris, en plus de sa tâche à mi-temps en tant qu'agent de nettoyage, une tâche au sein du service de repas sur roues à raison de 12,5 heures par semaine, de sorte que sa tâche était dès lors de 32,5 heures par semaine.

En date du 16 novembre 2004 les parties ont à nouveau signé un avenant au contrat de travail afin d'affecter la requérante au poste de chauffeur

professionnel dans le service repas sur roues à partir du 1^{er} novembre 2004 à raison de 25,66 heures par semaine.

Par avenant au contrat de travail du 29 mars 2006 la tâche hebdomadaire de PERSONNE1.) a été augmentée à 70 % d'une tâche normale de 40 heures par semaine, soit à 28 heures par semaine.

Suivant avenant au contrat de travail signé en date du 30 septembre 2020 la requérante a été nommée au poste d'aide-portier au sein du service *entretien et nettoyage* à partir du 1^{er} octobre 2000 avec une durée de travail hebdomadaire de 40 heures.

La requérante souligne que du fait qu'elle est salariée aux services de l'SOCIETE2.), les dispositions de la Convention collective des communes du Sud lui sont applicables.

Conformément à cette convention collective le salaire barémique correspond au nombre de points atteints selon la grille des salaires de la présente convention collective de travail.

PERSONNE1.) soutient que depuis le 1^{er} janvier 2018 la partie défenderesse a fait une application erronée des dispositions de la Convention collective et ce en ne rémunérant la requérante pas selon les points indiciaires prévus dans la grille des salaires. Elle estime pouvoir prétendre au paiement d'arriérés de salaire pour la période de janvier 2018 à décembre 2023 d'un montant de 18.079,96.- euros.

La requérante explique qu'une mise en demeure adressée à son employeur en date du 8 mars 2022 serait restée infructueuse.

La partie défenderesse soulève tout d'abord la prescription de la demande pour autant qu'elle concerne la période antérieure au 28 novembre 2019.

Elle s'oppose en outre à la demande de PERSONNE1.) au motif que la requérante ferait une mauvaise application des Conventions collectives de travail applicables aux faits de l'espèce.

L'SOCIETE2.) souligne que l'avenant au contrat de travail du 1^{er} mars 2004 prévoit que la requérante assume le remplacement d'un ouvrier classé dans la carrière de chauffeur au service du repas sur roue pour une période de six mois. Dans la mesure où cette affectation n'aurait été que temporaire et non pas définitive, PERSONNE1.) serait restée dans le groupe salarial 0 dans lequel elle était affectée avant le 1^{er} mars 2004.

Ce ne serait que suite à la signature de l'avenant du 16 novembre 2004 qu'elle était classée dans la carrière de chauffeur professionnel conformément à la Convention collective de travail pour les ouvriers en vigueur. A compter du 1^{er} novembre 2004 le grade a été adapté selon les dispositions de la Convention collective de travail et elle aurait été affectée au grade 3.

Au 1^{er} novembre 2009, après 10 ans d'ancienneté, PERSONNE1.) aurait été affectée au grade 4. L'employeur aurait fait une correcte application des points indiciaires en fonction de l'évolution de la carrière de la requérante au sein de l'SOCIETE2.) et en tenant compte des augmentations biennales prévues à la Convention collective de travail.

Dans la mesure où en date du 30 septembre 2020 la requérante aurait signé un avenant au contrat de travail afin de travailler en tant qu'aide-portier, soit à un poste classé dans le groupe de salaire inférieur, elle aurait bénéficié de 206 points au 1^{er} octobre 2020 conformément à l'échelon 17 de la grille des salaires de la Convention collective de travail applicable.

L'SOCIETE2.) estime dès lors avoir fait une correcte application de la Convention collective de travail et de n'avoir fait aucune erreur de calcul quant aux points attribués à la requérante.

Elle conclut par conséquent au débouté de la demande.

A titre reconventionnel, la partie défenderesse sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Quant aux motifs du jugement

Quant à la prescription de la demande de la requérante

D'après l'article 2277 du Code civil, se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié.

En outre, d'après l'article L.221-2 du Code du travail, l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du Code civil.

Etant donné que la demande en paiement d'arriérés de salaire a été introduite par la requérante en date du 28 novembre 2022, elle est, par application des articles 2277 du Code civil et L.221-2 du Code du travail, prescrite pour la période antérieure au 28 novembre 2019.

La demande doit cependant être déclarée recevable pour la période à compter de novembre 2019. En effet, le tribunal renvoie dans ce contexte à l'article L.221-1 alinéa 2 du Code du travail qui dispose que le salaire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent. La créance salariale mensuelle est dès lors exigible à la fin du mois en question.

La prescription triennale commence donc à courir à partir de l'exigibilité de l'obligation, soit en l'espèce du jour de l'échéance du salaire réclamé, à savoir le dernier jour du mois, donc du 30 octobre 2019.

La demande est partant prescrite pour autant qu'elle concerne la période de janvier 2018 à octobre 2019.

Quant au fond

Il y a lieu de rappeler que PERSONNE1.) fait valoir que l'employeur a fait une mauvaise application des points indiciaires lors du calcul de ses salaires.

Il est constant en cause que la requérante a été engagée comme « Arbeiter im Reinigungsdienst » à compter du 1^{er} septembre 1999. Elle est rémunérée suivant le grade 1 de la Convention Collective de Travail représentant 122 points indiciaires.

En date du 1^{er} mars 2004 il a été convenu entre parties qu'elle assumera, en plus de sa fonction dans le service du nettoyage, le remplacement d'un ouvrier classé dans la carrière de chauffeur pour la période du 1^{er} mars 2004 au 31 août 2004. L'avenant au contrat de travail signé le 1^{er} mars 2004 prévoit que pour les heures de remplacement elle touche la prime horaire « remplacement d'un chauffeur » prévue dans la Convention collective de travail.

A compter du 1^{er} novembre 2004 PERSONNE1.) est affectée au poste de chauffeur professionnel dans le service repas sur roues, et, aux termes de l'avenant signé, elle est de ce fait classée dans la carrière de chauffeur professionnel et « le grade est adapté selon les dispositions de la Convention Collective ».

Suivant avenant au contrat de travail signé le 30 septembre 2020 elle est nommée au poste d'aide-portier et classée dans la carrière de concierge (A4) de la Convention collective de travail.

Il est encore constant en cause que dans le cadre des différents postes occupés, la requérante est soumise aux dispositions de la Convention collective de travail des Salariés des Communes du Sud.

Différentes Conventions collectives de travail des Salariés des Communes du Sud régissent les relations des parties.

Ainsi les parties au litige versent au tribunal la Convention collective de travail applicable du 1^{er} janvier au 31 décembre 2008, celle applicable du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021, ainsi que celle applicable du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024.

Tandis que PERSONNE1.) estime qu'au 1^{er} novembre 2019 238 points indiciaires correspondant à 20 ans d'ancienneté auraient dû être retenus aux termes de la Convention collective de travail applicable, l'employeur prétend que la requérante ne saurait bénéficier au 1^{er} novembre 2019 que des 224 points indiciaires correspondant à l'échelon 16 de la grille des salaires prévue à l'article 77 de ladite Convention collective.

Le tribunal constate qu'aux termes de l'article 76 de la Convention collective de travail entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018, le chauffeur professionnel est classé dans la catégorie A5, tandis que le portier, respectivement l'aide-portier, est classé dans la catégorie A4.

Cette Convention collective de travail a mis en place le système de carrière dit *linéaire*.

La Convention collective de travail applicable à compter du 1^{er} janvier 2019 a maintenu le système de carrière linéaire ainsi que le classement dans la classe A5 pour les chauffeurs professionnels, respectivement dans la classe A4 pour les portiers.

L'SOCIETE2.) explique qu'au 1^{er} janvier 2018, la requérante a été classée dans l'échelon 15 en carrière A5, de sorte qu'elle a pu bénéficier de 224 points indiciaires. Deux ans plus tard, soit au 1^{er} septembre 2020, elle aurait bénéficié de 234 points suite à l'augmentation biennale de points qui lui a alors permis d'atteindre l'échelon 17.

Au vu des explications fournies par les parties quant à l'évolution de la carrière de PERSONNE1.), il y a lieu de conclure qu'ils sont en désaccord quant à l'ancienneté à retenir à son égard et dès lors quant à l'échelon applicable.

Le tribunal renvoie à dans ce contexte à l'article 83 de la Convention collective de travail applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 aux termes duquel les nouvelles dispositions relatives aux salaires s'appliquent également aux salariés engagés avant cette date.

L'article 83 est libellé de la manière suivante :

« Übergangsbestimmungen für Arbeitnehmer welche vor dem 1. Januar 2018 eingestellt wurden

Diese Arbeiter wechseln in die neue Gehälterstruktur

a) Für den Wechsel in die neue Gehälterstruktur gelten folgende Regeln:

- der Wechsel erfolgt am 1. Januar 2018. Ab diesem Datum gelten ausschließlich die neuen Lohnbestimmungen und Gehälterstrukturen;
- der Arbeitnehmer behält ab dem obengenannten Datum den gleichen Lohnwert, auch wenn dieser an der neuen Laufbahnstruktur nicht vorgesehen ist;
- ab dem Fälligkeitsdatum der nächsten Lohnstufe (biennale) gemäß den alten Lohnbestimmungen, erfolgt die Einstufung in den nächsthöheren Lohnwert gemäß den neuen Lohnbestimmungen und Gehälterstrukturen;

- für jene Arbeitnehmer, welche seit 2 oder mehr Jahren die letzte Lohnstufe in ihrer Lohngruppe erhalten haben, erfolgt die Einstufung ab dem 1. Januar 2018 in den nächsthöheren Lohnwert;
- jede weitere Lohnstufe erfolgt nach einem Jahr gemäß den neuen Lohnstufen. ...»

Avant l'entrée en vigueur de cette Convention collective de travail PERSONNE1.) bénéficiait de 223 points indiciaires et ce depuis le 1^{er} septembre 2016.

Conformément à l'article précité PERSONNE1.) gardait ces 223 points lors de l'introduction de la nouvelle Convention Collective de Travail le 1^{er} janvier 2018 et a dès lors été classé dans l'échelon 14 de la grille des salaires. Au 1^{er} septembre 2018, elle est montée dans l'échelon suivant, soit l'échelon 15, bénéficiant ainsi de 224 points indiciaires.

Au 1^{er} janvier 2019 une nouvelle Convention collective de travail est entrée en vigueur.

La grille des salaires est prévue à l'article 13.2 de cette Convention collective.

Conformément à l'avancement de la carrière la requérante est dès lors classée dans l'échelon 17 à compter du 1^{er} septembre 2020 et peut prétendre à 234 points indiciaires.

En date du 1^{er} octobre 2020 PERSONNE1.) change de carrière pour prendre un poste d'aide-portier qui est classée dans une carrière inférieure à celle de chauffeur professionnel, à savoir dans la carrière A4 conformément à l'article 13.1 de la Convention collective de travail applicable à cette date.

L'article 13.8 règle le changement de carrière dans une carrière classée inférieure telle que c'est le cas de la requérante.

Les points 1 et 2 de l'article 13.8 sont libellés de la manière suivante « 1. *Si après un changement de carrière, un salarié désire volontairement retourner dans sa carrière initiale, sa fiche de carrière initiale est reconstituée tout en prenant compte des avancements et promotions fictives dans la fiche de carrière initiale et le salarié est classé à l'échelon auquel il se trouvait dans sa carrière initiale au moment du retour dans l'ancienne carrière. Si un supplément était dû dans l'ancienne carrière, celui-ci est à nouveau dû après changement de carrière.*

2. si un salarié désire volontairement changer dans une carrière inférieure à sa carrière actuelle autre que sa carrière initiale, il sera reclassé dans sa carrière selon les modalités du paragraphe précédent. A partir de ce point, une promotion dans la nouvelle carrière selon les modalités de l'article 13.7 est calculée. »

Force est de constater qu'à compter du 1^{er} octobre 2020 PERSONNE1.) a volontairement changé dans une carrière inférieure à sa carrière actuelle autre que sa carrière initiale.

A la date du 1^{er} octobre 2020 PERSONNE1.) est dès lors classée dans la carrière A4 à l'échelon 17 et bénéficie ainsi de 206 points indiciaires conformément à la grille des salaires prévue à l'article 13.2 de la Convention collective.

Au 1^{er} septembre 2021, suite à l'évolution de son ancienneté elle est classée à l'échelon 18 et bénéficie toujours de 206 points indiciaires. Le 1^{er} septembre 2022 elle est classée à l'échelon 19 et bénéficie de 214 points indiciaires.

En date du 1^{er} janvier 2022 est entrée en vigueur une nouvelle Convention collective de travail. La grille des salaires valable à compter du 1^{er} janvier 2023 est prévue à l'article 13.2 de cette Convention collective de travail et l'échelon 19 correspond à 219 points indiciaires.

Au 1^{er} janvier 2023 PERSONNE1.) peut dès lors prétendre à 219 points indiciaires.

Au 1^{er} septembre 2023 elle avance dans l'échelon 20 suite à l'évolution de son ancienneté et bénéficie toujours de 219 points indiciaires.

En comparant les constatations qui précèdent avec les fiches de salaires de la requérante, le tribunal doit noter que l'Administration communale a fait une correcte application des dispositions des différentes Conventions collectives de travail applicables aux faits de l'espèce. Les salaires payés correspondent à la grille des salaires prévues dans ces Conventions collectives de travail.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) est à débouter de sa demande tendant au paiement d'arriérés de salaire.

Quant à la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure

PERSONNE1.) sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige la demande de ce chef est à rejeter.

Dans la mesure où l'SOCIETE2.) est restée en défaut d'établir l'iniquité requise au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande reconventionnelle en allocation d'une 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 par contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à l'SOCIETE2.) de sa demande reconventionnelle basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

d i t la demande de PERSONNE1.) prescrite pour autant qu'elle concerne la période de janvier 2018 à octobre 2019 ;

d i t la demande de PERSONNE1.) en condamnation de l'SOCIETE2.) à lui payer des arriérés de salaires non fondée ;

partant en déboute ;

d i t la demande formulée par PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure non fondée ;

partant en déboute ;

d i t la demande reconventionnelle formulée par l'SOCIETE2.) en allocation d'une indemnité de procédure non fondée ;

partant en déboute ;

l a i s s e les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE2.).

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

*Joëlle GEHLEN, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain FICKINGER, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,*

*et prononcé en audience publique extraordinaire à Esch-sur-Alzette par
Joëlle GEHLEN, juge de paix, président,*

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