

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 911/24
E-TRAV-65/19

Audience publique du 22 avril 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 F-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Natacha STELLA, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., 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,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à Luxembourg.

Faits

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit d'un premier jugement répertoire n° 393/23 rendu le 27 février 2023.

La continuation des débats fut fixée devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 22 mai 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 3 octobre 2023.

Suite à deux remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 18 mars 2024.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal du travail 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 :

Revu le jugement répertoire n° 393/23 du 27 février 2023 invitant les parties de prendre position en ce qui concerne la convention collective applicable ainsi que par rapport à l'incidence éventuelle de la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique.

A l'audience publique du 18 mars 2024, à laquelle l'affaire a été utilement retenue, PERSONNE1.) a conclu à l'application de la convention collective de travail pour le bâtiment du 16 juillet 1996.

Il considère que ladite convention lui est applicable malgré le fait que son application soit limitée aux ouvriers et qu'aux termes de l'avenant à son contrat de travail du 1^{er} novembre 2014, il s'est vu qualifier d'employé privé.

A l'appui de son argumentation, il fait valoir qu'au moment de la signature dudit avenant, la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique était déjà adoptée et il n'y avait plus de statut transitoire au niveau de la convention collective de travail.

Il en déduit qu'il n'a pas lieu de faire de distinctions entre ouvriers et employés privés, la qualité d'employé mentionnée dans le prédit avenant devant rester sans incidence et ne constituant qu'une simple formulation générale pour dire qu'il était salarié de la société.

Le requérant considère encore qu'en vue de la détermination des dispositions applicables, il y a lieu de vérifier les tâches effectivement exercées par lui en sa qualité de « responsable gestion atelier ».

Or, PERSONNE1.) fait valoir que contrairement aux allégations adverses, il n'a jamais exercé les tâches d'un employé privé, sa fonction de « responsable gestion atelier » ayant au contraire impliqué au sein de l'atelier la prestation de tâches correspondant à celles du chef d'équipe tel que défini dans la convention collective de travail du 16 juillet 1996, à savoir un salarié « chargé de l'organisation, de la surveillance et du contrôle d'une équipe composée d'ouvriers ».

Le changement de statut indiqué dans l'avenant n'étant dès lors pas de nature à le soustraire à l'application de la convention collective de travail pour le bâtiment du 16 juillet 1996, PERSONNE1.) estime que c'est à juste titre qu'il réclame, sur base

de ladite convention, le paiement d'une rémunération équivalente à celle d'un chef d'équipe (catégorie G) ainsi que le recalcul, sur base dudit salaire, de son indemnité de départ.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. conclut à titre principal à l'application de la convention collective de travail du 30 août 2006, l'avenant XVI à ladite convention du 4 décembre 2018 n'ayant été adopté qu'après l'expiration du contrat de travail.

Elle fait valoir que tout comme la convention collective de 1996, celle de 2006 n'est applicable aux termes de son article 2.2. qu'aux seuls ouvriers.

Or, elle fait valoir qu'aux termes du contrat de travail signé en date du 1^{er} novembre 2014, le requérant a changé de statut pour passer de celui d'ouvrier à celui employé, ledit changement se trouvant confirmé tant par les fiches de salaire que par l'attestation PERSONNE2.) faisant état du changement de la nature du travail du requérant d'un travail principalement manuel à des tâches essentiellement intellectuelles.

La société défenderesse fait encore état du fait que le requérant n'a jamais contesté son nouveau statut et qu'aux termes de sa mise en demeure de 7 mars 2019, il se considérait même comme étant un cadre.

En ce qui concerne la loi 13 mai 2008 relative au statut unique, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. considère qu'elle doit rester sans incidence, les partenaires sociaux ayant certes conclu - dans le cadre de l'avenant X au contrat collectif déclaré d'obligation générale en 2014 - un accord de principe pour mener des discussion relatives au statut unique, mais la distinction entre ouvriers et employés et l'application de la convention à tous les « salariés » visés par l'article 9 et l'annexe II de ladite convention n'ayant été introduite que par l'avenant XVI du 4 décembre 2018, soit après la fin de la relation de travail.

Elle fait par ailleurs valoir que ce dernier texte continue à exclure, sauf disposition spécifique contraire, les fonctions d'encadrement et de support (anciennement employés privés) non directement liés à l'exécution de l'activité principale de l'entreprise.

Le requérant ne faisant dès lors pas partie du personnel visé par la convention collective applicable, la société défenderesse en déduit qu'il ne saurait se prévaloir de sa prétendue qualité de chef d'équipe pour réclamer le salaire correspondant.

A titre subsidiaire et à supposer qu'il y ait lieu d'appliquer la convention collective de 2018, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. fait valoir que contrairement aux allégations adverses lors des audiences antérieures, le principe de l'unicité de la convention collective ne signifie pas que ladite convention s'applique d'office à tous les salariés qui n'en sont pas expressément exclus.

Elle fait en effet valoir que conformément à l'article L.162-8 du Code du travail, la convention collective n'est applicable qu'au « personnel visé par la convention »,

soit en l'espèce aux salariés tombant sous la description des fonctions tels que définis à l'article 9 et à l'annexe II.

Elle en déduit que dans la mesure où la convention collective n'est pas automatiquement applicable à tous les salariés, il incombe au requérant de prouver que la grille salariale y prévue pour les chefs d'équipe lui est bien applicable.

Or, la société défenderesse considère que cette preuve n'a pas été rapportée, PERSONNE1.) n'ayant ni disposé des diplômes nécessaires, ni établi avoir accompli les tâches incombant aux chefs d'équipe, les éléments du dossier faisant au contraire apparaître qu'il s'occupait essentiellement des travaux administratifs dans l'atelier.

La société défenderesse précise par ailleurs qu'aux termes de la convention collective de 2018, les employés privés ne sont concernés que par les dispositions concernant la prime de fin d'année et le congé annuel, tous les autres articles ne s'appliquant qu'aux salariés anciennement qualifiés d'ouvriers.

Le requérant n'ayant dès lors pas établi l'applicabilité de la grille salariale du chef d'équipe, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au débouté de la demande.

Motifs de la décision :

Il y a lieu de rappeler que PERSONNE1.) - engagé en qualité d'ouvrier « Q1A » par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à partir du 2 mai 2007 et repris à partir du 1^{er} novembre 2014 en qualité de « responsable gestion atelier et de fabrication » par la société défenderesse SOCIETE1.) s.à r.l. moyennant un contrat de travail spécifiant son changement de statut d'ouvrier vers celui d'employé - reproche à cette dernière de ne pas lui avoir payé le salaire dû conformément à la convention collective de travail applicable.

Estimant pouvoir prétendre à la rémunération d'un chef d'équipe (catégorie G) alors que ses fonctions de « responsable gestion atelier et de fabrication » correspondraient à celles d'un chef d'équipe au sens de ladite convention, il réclame les montants de :

- 3.075,90 € pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 décembre 2016,
- 8.203,34 € pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 juillet 2018,
- 775,28 € pour la période du 1^{er} août 2018 au 15 septembre 2018.

Il réclame encore le différentiel de l'indemnité de départ évalué, sur base du salaire revendiqué, au montant de 885,12 €.

Le tribunal tient d'emblée à préciser que dans le cadre de la motivation de son jugement du 27 février 2023, il a d'ores et déjà conclu à la recevabilité des demandes en rejetant le moyen, soulevé par l'employeur, tiré de la prescription des salaires.

Cette conclusion n'ayant pas été reprise au dispositif de ladite décision, il y a lieu de déclarer ladite demande recevable dans le dispositif du présent jugement.

En ce qui concerne le fond de l'affaire, il y a lieu de rappeler que l'employeur admet être soumis à la convention collective de travail pour le bâtiment.

Les parties demeurent toutefois en désaccord tant sur la version applicable de ladite convention que sur la question de savoir dans quelle mesure le requérant peut en bénéficier.

Il résulte des éléments du dossier que depuis son embauche en 2007 jusqu'à la fin de son contrat de travail résilié par l'employeur avec effet au 15 septembre 2018, la société défenderesse était soumise aux conventions collectives suivantes :

- contrat collectif du 16 juillet 1996, déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 18 février 1997 ;
- contrat collectif du 30 août 2006, déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 8 janvier 2007, lu ensemble avec l'avenant X au contrat collectif du 17 mars 2013, déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 24 janvier 2014.

L'avenant XVI au contrat collectif du 4 décembre 2018 n'ayant été conclu qu'après la fin du contrat du travail résilié avec effet au 15 septembre 2018 et le requérant n'en ayant par ailleurs pas réclamé l'application, l'argumentation subsidiaire développée par l'employeur à cet égard est à écarter pour défaut de pertinence.

Au vu de la signature du contrat de travail en date du 1^{er} novembre 2014, les demandes du requérant sont à apprécier par rapport au contrat collectif du 30 août 2006 applicable au moment de son embauche.

C'est dès lors à tort que le requérant conclut à l'application de la convention collective du 16 juillet 1996.

Aux termes de l'article 2.2 de la convention collective du 30 août 2006, elle s'applique aux « ouvriers exerçant des travaux de bâtiment ou de génie civil sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ».

Etant donné que l'article L.162-8 (2) du Code du travail dispose que l'employeur lié par une convention collective l'applique à « l'ensemble de son personnel visé par la convention » et que la convention collective de travail désigne les salariés concernés, elle s'applique uniquement aux membres du personnel ouvrier visé à l'article 2 de la convention précitée.

Le contrat de travail signé entre parties indique toutefois que *le salarié entre au service de l'employeur avec effet au 1^{er} novembre 2014 avec un changement de statut et passe d'ouvrier (occupé depuis 2-05-2007) à « employé ».*

Le requérant considère qu'au vu de la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique, il n'y a plus lieu de faire de distinction entre ouvriers et employés privés.

Or, il y a lieu de relever que ladite loi, qui a pour effet l'abolition de la distinction entre ouvriers et employés privés prévoit, en son article 12 relatif aux dispositions transitoires, que la modification afférente de l'article L.162-6 du Code du travail ne pourra pas avoir comme effet l'inclusion d'office dans des conventions collectives de travail de catégories de salariés qui n'étaient pas couverts jusqu'à présent. Ledit texte indique encore que ce principe vaut pour les conventions collectives existantes au moment de l'entrée en vigueur de la ladite loi ainsi que pour toutes celles conclues avant le 31 décembre 2013.

Il s'ensuit que le requérant n'a pas droit à l'application de la grille tarifaire de la convention collective applicable - existante au moment de l'entrée en vigueur de la loi portant introduction d'un statut unique et conclue avant le 31 décembre 2013 - s'il devait s'avérer que, contrairement aux exigences de l'article 2.2, il n'était pas à considérer comme « ouvrier exerçant des travaux de bâtiment ou de génie civil ».

Il y a lieu de rappeler à cet égard que sont à considérer comme ouvriers les personnes qui exécutent essentiellement un travail manuel et comme employés privés toutes les personnes qui exécutent en tout ou en partie, un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle.

Ainsi, aux termes de l'article 3, alinéa 3, point b) du texte coordonné du 5 décembre 1989 comprenant les anciennes lois portant règlement légal du louage de service des employés privés, sont notamment à qualifier comme employés privés les personnes exécutant des travaux de « *surveillance et contrôle comportant la responsabilité, au point de vue technique et économique du travail d'autres personnes, sans participation prépondérante au travail manuel - chefs d'atelier, chefs de chantier, porions, contre-maîtres, chefs d'équipe, chefs-machinistes* ».

Le tribunal constate à cet égard qu'aux termes de la description de poste figurant à l'article 2 du contrat de travail, le requérant en sa qualité de « responsable gestion atelier et de fabrication » était responsable du suivi de production de l'atelier, du planning de charge clients, du suivi des stocks et matières premières, des transports, de la qualité, du suivi de l'état du parc matériel, de la formation des opérateurs, si besoin du dépannage et décorticage et de l'encodage des plans ainsi que de divers travaux administratifs pour les besoins du service.

Ce n'est toutefois pas la qualification retenue par les parties dans le contrat de travail qui est déterminante, mais le travail effectivement exercé par le salarié tel que déterminé par le juge.

Or, le requérant n'a contesté ni lors des audiences des 5 décembre 2022 et 23 janvier 2023, ni lors de celle du 18 mars 2024 qu'il a effectivement exercé les travaux mentionnés dans sa description de poste.

Il résulte par ailleurs de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) (pièce n°27 de Maître Franca ALLEGRA) qu'après avoir occupé un poste d'ouvrier polyvalent en production à l'atelier (manutention, machines de production), puis un poste d'assistant de l'ancien responsable atelier avec des tâches restant principalement manuelles, PERSONNE1.) a été promu « responsable fabrication atelier » avec les tâches principalement administratives en notamment : suivi de production de

l'atelier, planning de charge clients, suivi et encodage des stocks et matières premières, organisation des transports pour les clients, qualité, suivi du parc machines ainsi que diverses autres tâches administratives pour les besoins du service tel que le contrôle des factures fournisseurs, la validation des bordereaux de livraison, l'édition et l'impression des étiquettes de fabrication, le contrôle de l'inventaire ainsi que l'édition d'étiquettes de stock.

Le témoin a encore confirmé que PERSONNE1.) s'occupait de la planification de la production, de l'établissement des plannings de fabrication et de livraison, de l'attribution du travail aux opérateurs et de leur placement sur les machines.

Il résulte par ailleurs du jugement du 27 février 2023 que le requérant était en charge de la répartition du travail et de l'appréciation du besoin en main d'œuvre, PERSONNE1.) décidant seul tant de la nécessité de recourir à des travailleurs intérimaires que de celle de faire prestre aux opérateurs et intérimaires des heures supplémentaires ainsi que la détermination du salarié appelé à les faire.

Parallèlement à l'exercice de ces nouvelles fonctions essentiellement administratives, le requérant ne s'est plus vu renouveler ses habilitations pour travailler sur les machines de l'atelier.

Ainsi, s'il était encore autorisé à travailler sur cinq machines au courant des années 2009 et 2012 (pièce n°13 de Maître Franca ALLEGRA), il ne disposait plus que d'une seule habilitation en février 2017 (pièce n°33 de Maître Natacha STELLA).

PERSONNE1.) a par ailleurs lui-même admis lors des premières audiences qu'il n'exerçait plus le travail essentiellement manuel des opérateurs, le requérant ayant tenté de sa décharger des erreurs lui reprochées au niveau du façonnage en faisant valoir que les non-conformités reprochées résultaient d'un travail défectueux au niveau des opérateurs et non pas de son travail de responsable alors qu'il ne s'occupait plus de la fabrication des aciers en elle-même.

En considération de tous ces éléments, qui ne se trouvent contredits par aucun élément du dossier, il convient de dire que depuis 2014, PERSONNE1.) a effectué essentiellement des travaux de nature intellectuelle. Si auparavant, il a travaillé en tant qu'ouvrier, son activité consistait depuis 2014 dans l'organisation de l'atelier avec les responsabilités qui en découlent de sorte qu'il est indubitable qu'il a travaillé depuis 2014 comme employé privé.

Le salarié s'étant dès lors à juste titre vu changer son statut d'ouvrier en celui d'employé privé en raison de ses nouvelles tâches comportant pouvoir de surveillance et de contrôle à l'égard de ses subalternes, c'est à tort qu'il conclut à l'application de la convention collective de travail applicable aux seuls ouvriers pour réclamer le paiement d'un salaire dépassant celui convenu entre parties.

Sa demande relative aux arriérés de salaire est partant à rejeter.

PERSONNE1.) réclame encore, sur base du salaire qu'il aurait dû toucher en application de la convention collective, le paiement d'un montant de 885,12 € à titre de différentiel pour l'indemnité de départ.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. n'a pas spécifiquement pris position par rapport à cette demande.

Dans la mesure toutefois où le salarié s'est vu débouter de sa demande relative aux arriérés de salaire, sa demande relative à l'indemnité de départ doit suivre le même sort.

Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, le requérant est à débouter de sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

La société défenderesse ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'en égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

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 ;**

vidant le jugement répertoire n° 393/23 du 27 février 2023 ;

dit les demandes d'PERSONNE1.) relatives aux arriérés de salaire et au différentiel de l'indemnité de départ recevables mais non fondées ;

en déboute ;

dit sa demande relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

déclare la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. une indemnité de procédure de 700 € ;

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,
Guy MORHENG, 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.