

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU
VENDREDI, 24 JUILLET 2020**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Anne SCHREINER
Alix GOEDERT-HEISCHBOURG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière.

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

A.),

demeurant à F- (...), (...), ayant élu domicile en l'étude de Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, demeurant à L- 1331 Luxembourg, 77, boulevard G.-D. Charlotte,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Faisal QURAIISHI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOC1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L- (...), (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro B(...),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée MOLITOR Avocats à la Cour s.à r.l., établie et ayant son siège social à L- 2763 Luxembourg, 8, rue Sainte-Zithe,

inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro B211810, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Régis MÜLLER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Michel MOLITOR, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 1^{er} juin 2016.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 21 juin 2016.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 25 juin 2020. A l'audience de ce jour, Maître Faisal QURAISHI comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Régis MÜLLER.

L'affaire fut refixée pour continuation des débats à l'audience publique du 7 juillet 2020, audience 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 avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 1^{er} juin 2016, **A.)** a fait convoquer son employeur, la société anonyme **SOC1.)** s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour voir statuer conformément au dispositif de la requête introductive d'instance, annexée au présent jugement pour en faire partie intégrante.

A l'audience du 7 juillet 2020, la requérante a demandé acte qu'elle augmentait sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 35.702,09 €, dont le montant de 6.878,16 € à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1^{er} juin 2013 au 1^{er} novembre 2014, le montant de 23.390,58 € à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 2 novembre 2014 au 30 mai 2019 et le montant de 5.433,35 € à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1^{er} juin 2019 au 30 juin 2020 .

Acte lui en est donné.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

I. Quant aux faits

Suivant contrat de travail à durée déterminée signé entre les parties au litige le 2 novembre 2004, la requérante est entrée au service de la partie défenderesse le 2 novembre 2004 en qualité d'« emballeur » pour la période allant du 2 novembre 2004 au 2 mai 2005.

Le contrat de travail à durée déterminée du 2 novembre 2004 a en date du 3 mai 2005 été prolongé pour la période allant du 3 mai au 5 novembre 2005.

Suivant contrat de travail à durée indéterminée signé entre les parties au litige le 6 novembre 2005, la partie défenderesse a engagé la requérante le 6 novembre 2005 en qualité d'« emballeur ».

Suivant un avenant au contrat de travail du 6 novembre 2005, daté du 2 novembre 2015, la requérante a été affectée au rayon « surgelés ».

II. Quant à la demande en paiement du salaire social minimum qualifié

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante a exposé sa demande dans sa requête.

Elle fait plus particulièrement exposer à l'appui de sa demande en paiement du salaire social minimum qualifié qu'elle est depuis le 2 novembre 2004 au service de la partie défenderesse en qualité d'ouvrier professionnel boulangerie/pâtisserie, sinon de vendeuse, sinon de tout autre métier à retenir dans son chef, et qu'elle travaille depuis cette dernière date au magasin **SOC1.) LIEU1.)** avec un salaire correspondant au salaire social minimum.

Elle soutient cependant qu'elle a en application de l'article 8 de la convention collective de travail de la partie défenderesse droit au salaire social minimum qualifié à partir du 2 novembre 2012 alors qu'elle aurait dans le métier de boulangère/pâtissière, sinon de vendeuse, sinon de tout autre qualification de métier à retenir dans son chef, une ancienneté de huit ans depuis cette dernière date.

Elle fait plus particulièrement valoir que si son contrat de travail du 2 novembre 2004 prévoit qu'elle a été engagée en qualité d'« emballeur », elle a dès son entrée en service travaillé au rayon boulangerie-pâtisserie.

Elle fait valoir que c'est le métier réellement exercé par le salarié qui compte et non pas la mention retenue par le contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte de sa fiche d'examen médical du 2 décembre 2004 qu'elle a depuis le début de son activité auprès de la partie défenderesse travaillé dans le rayon boulangerie.

Elle donne finalement à considérer à ce sujet que cette fiche retient encore comme activité l'activité de serveuse, de vendeuse, qui serait aussi un métier qualifié.

Elle fait ensuite valoir que si son contrat de travail du 6 novembre 2005 prévoit le poste d'« emballeur », elle est toujours restée dans le rayon boulangerie-pâtisserie.

Elle fait ensuite exposer que suivant avenant au contrat de travail du 2 novembre 2015, elle a été affectée au rayon « surgelés » pour retenir qu'elle a du 2 novembre 2004 au 1^{er} novembre 2015 travaillé au rayon boulangerie-pâtisserie.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte des entretiens d'évaluation qu'elle a versés au dossier qu'elle a été « ouvrier professionnel boulangerie-pâtisserie », qu'elle a effectué un service-client, de vendeuse, qu'elle a géré les stocks de matières premières, qu'elle a préparé des recettes et qu'elle a maîtrisé les différentes techniques de l'atelier et de cuisson de façon autonome.

Elle soutient ainsi que ces entretiens listent l'ensemble des tâches d'un ouvrier professionnel.

Elle donne encore à considérer qu'elle a en 2008 déjà dépassé le stade de débutante.

Elle fait ensuite valoir que ses fiches de salaire indiquent qu'elle a travaillé comme aide-pâtissière dans le rayon pâtisserie.

Elle fait partant valoir qu'elle doit suivant ces indices être requalifiée en travailleur qualifié.

Elle aurait ainsi été boulangère/pâtissière, sinon vendeuse, et non pas simplement emballeuse.

Elle fait finalement valoir qu'il y a en vertu de ces indices, indices qui constitueraient un début de preuve, un renversement de la charge de la preuve et qu'il appartient dès lors à la partie défenderesse de prouver qu'elle n'a pas revêtu la qualité de travailleur qualifié.

Elle demande à voir ordonner au besoin toute expertise utile pour voir si les tâches qu'elle a effectuées rentrent dans le cadre du métier de boulangère/pâtissière, sinon de toute autre qualification de métier à retenir dans son chef.

Elle demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à verser ses évaluations annuelles « Référentiel d'Entretien d'Activité » pour les années 2004 à 2007 inclus et pour les années 2011 à 2015 inclus, ce sous peine d'une astreinte de 100.- € par jour de retard à compter du seizième jour suivant la notification du présent jugement.

Elle demande encore à voir ordonner à la partie défenderesse de verser l'ensemble de son dossier personnel tenu par son ancien employeur depuis son entrée en fonction, ce sous peine d'une astreinte de 100.- € par jour de retard à compter du seizième jour suivant la notification du présent jugement.

La requérante entend finalement prouver sa qualité de salarié qualifié par l'attestation testimoniale de **T1.**), sinon l'offre encore en preuve par une offre de preuve par audition de témoins :

(...)

La requérante fait finalement valoir que son salaire, qui constituerait un élément essentiel de son contrat de travail, doit être maintenu au-delà de son changement d'affectation du 2 novembre 2015, et cela jusqu'au 30 juin 2020.

A titre subsidiaire, la requérante se base sur l'article L.222-4(3) du code du travail pour retenir qu'elle a droit au salaire social minimum qualifié à partir du 2 novembre 2014.

Elle fait en effet valoir que le métier de boulangère/pâtissière, sinon de vendeuse, sinon de toute autre qualification de métier à retenir dans son chef, répond aux exigences de l'article L.222-4(2) du code du travail alors qu'il existerait une formation en DAP pour ces métiers.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que si elle ne détient pas un des certificats prévus à l'article L.222-4(2) du code du travail, elle a à la date du 2 novembre 2014 une pratique professionnelle de dix années dans une de ces professions pour être reconnue comme travailleur qualifié.

La requérante se base encore à titre plus subsidiaire sur l'article L.222-4(4) du code du travail pour retenir qu'elle a droit au salaire social minimum qualifié à partir du 2 novembre 2010.

Elle fait valoir que dans l'hypothèse où le tribunal reteindrait par impossible que le métier qu'elle a exercé ne serait pas couvert par un certificat officiel au sens des dispositions de l'article L.222-4(2) du code du travail, il échet de lui allouer le salaire social minimum qualifié à partir du 2 novembre 2010 sur base de l'article L.222-4(4) du code du travail alors qu'elle pourrait faire valoir l'acquisition d'une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métier, nécessitant une capacité progressivement croissante.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a droit au salaire social minimum qualifié à partir du 2 novembre 2010 alors qu'elle pourrait justifier dès ce moment-là d'une pratique professionnelle d'au moins six années dans la profession de boulangère-pâtissière, sinon de tout autre métier à retenir, métier nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

La partie défenderesse a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries datée du 23 février 2018.

Elle fait plus particulièrement exposer que la requérante est entrée à son service par contrat de travail à durée déterminée du 2 novembre 2004 en qualité d'ouvrier au poste d'« emballer » au sein du rayon boulangerie/pâtisserie.

Elle fait ensuite exposer que suivant l'annexe II de sa convention collective, le poste d'« emballer » est classé au sein de la filière « ouvrier non qualifié ».

Elle fait encore exposer que le contrat à durée déterminée a été prolongé une première fois le 3 mai 2005 et que la requérante s'est ensuite vue offrir un contrat à durée indéterminée pour le même poste en date du 6 novembre 2005.

Elle fait valoir que la requérante a au sein du rayon boulangerie-pâtisserie toujours exécuté des tâches correspondant à celles d'un travailleur non qualifié.

Elle expose finalement que par avenant du 2 novembre 2015, le contrat de travail de la requérante a été modifié en vue d'une réaffectation de sa salariée au rayon « surgelés » en qualité de « réassortisseur », poste qui aurait aussi fait partie de la filière « ouvrier non qualifié » telle que définie dans l'Annexe II de sa convention collective.

Elle conclut que la requérante ne peut pas prétendre au statut de salarié qualifié alors qu'elle n'aurait jamais effectué un travail correspondant à celui d'un travailleur qualifié.

La requérante aurait en tout état de cause en date du 2 novembre 2015 signé un avenant à son contrat de travail en vertu duquel elle aurait été affectée au rayon « surgelés » en qualité de « réassortisseur », c'est-à-dire en tant que salarié non qualifié.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que la convention collective établit tout comme le code du travail une corrélation étroite entre la qualification de salarié et le métier effectivement exercé, étant entendu que pour pouvoir prétendre à la qualité de « salarié qualifié », le salarié doit nécessairement exercer un métier impliquant une qualification particulière obtenue par un enseignement ou une formation sanctionnés par un diplôme ou un autre certificat officiel.

Elle demande en effet comment un salarié peut être considéré comme étant « qualifié » pour un métier qui par définition ne requiert aucune qualification.

Elle fait valoir à ce sujet que l'article 8 alinéa 1^{er} de la convention collective distingue cinq filières regroupant différents métiers en fonction du degré de formation.

Elle fait encore valoir à ce sujet que ces filières sont définies à l'Annexe I de la convention collective qui fournit la liste des métiers relevant de chacune des filières.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'il résulte de cette classification qu'au regard des tâches qu'ils impliquent, certains métiers sont par définition des métiers dits « non qualifiés », c'est-à-dire des métiers ne nécessitant pas de la part de ceux qui les exercent une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un diplôme reconnu par le Ministère de l'Education Nationale.

Elle fait ainsi valoir que la seule originalité de l'article 8 de la convention collective par rapport à l'article L.222-4 du code du travail est qu'une personne exerçant un métier qui implique une qualification particulière peut acquérir le statut de travailleur qualifié après huit années de pratique professionnelle au lieu des dix années exigées par la loi.

Elle fait cependant valoir qu'une personne qui relève d'un métier non « qualifié » ne pourra jamais obtenir le statut de travailleur qualifié, même après huit années de pratique.

Elle soutient à ce sujet que ce principe élémentaire a été consacré par la jurisprudence qui aurait décidé à propos de travaux de nettoyage simples n'exigeant aucun enseignement ou formation qu'il était à exclure qu'il puisse exister en la matière un certificat officiel, de sorte que la salariée n'aurait pas pu prétendre au statut de salarié qualifié même en justifiant d'une pratique professionnelle suffisante.

Elle conteste ainsi que la requérante ait pendant huit années travaillé en tant que boulangère/pâtissière, sinon de vendeuse, sinon de tout autre qualification de métier, c'est-à-dire dans un métier relevant de la filière « ouvrier qualifié ».

Elle soutient ainsi qu'il appartient dès lors à la requérante de prouver qu'elle a effectivement exercé des travaux pendant huit ans correspondant à des travaux dont la maîtrise s'acquiert par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.

Elle fait ainsi valoir que même si les tâches de la requérante, qui aurait été engagée comme « emballeur », ont pu évoluer au sein du rayon boulangerie-pâtisserie, les fonctions de sa salariée n'ont jamais dépassé le niveau d'« aide pâtissière », ce qui correspondrait dans la convention collective au poste d'« ouvrier d'atelier Pâtissier », c'est-à-dire à un métier de la filière « ouvrier non qualifié » impliquant des tâches peu techniques ou complexes telles que les préparations de base.

Elle soutient partant que la requérante n'a par rapport au métier de boulanger ou de pâtissier jamais acquis l'expérience professionnelle qui lui aurait permis d'accéder au statut de salarié qualifié.

A titre subsidiaire, même à supposer que le poste d'« aide pâtissière » aurait permis à la requérante d'accéder au poste d'ouvrier pâtissier, la partie défenderesse fait valoir qu'il appartient encore à son ancienne salariée de justifier d'une pratique professionnelle de huit années à ce poste, ce qu'elle n'aurait pas fait en l'espèce.

Elle fait valoir à ce sujet que la requérante ne saurait pas pallier le manque de preuves par un simple renvoi à sa date d'embauche alors qu'il résulterait des différents contrats signés qu'elle aurait exercé les fonctions d'« emballeur » au début de son engagement auprès de la société.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante, qui aurait signé en date du 2 novembre 2015 un avenant à son contrat de travail en vertu duquel elle aurait accepté d'être réaffectée au rayon « surgelés » en tant que « réassortisseur », c'est-à-dire en tant qu'« ouvrier non qualifié », ne peut actuellement pas revendiquer la qualité de « salarié qualifié », peu importerait l'ancienneté acquise ou la durée de sa pratique professionnelle à un autre poste avant le 2 novembre 2015.

Elle fait valoir à ce sujet que la requérante a depuis été évaluée en tant que « réassortisseur » pour l'année 2015-2016 et que le rapport d'évaluation qu'elle aurait signé comporte clairement la mention du poste, ainsi que l'indication qu'il s'agirait d'un poste « non qualifié ».

La requérante ne pourrait dès lors de bonne foi saisir le Tribunal du Travail quelques mois plus tard en se prétendant boulangère ou pâtissière.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse se base sur le raisonnement qui précède pour conclure que l'article L.222-4(3) du code du travail est inapplicable en l'espèce.

Elle fait valoir à ce sujet que l'article 8 de sa convention collective ne fait que transposer les principes inscrits à l'article L.222-4(3) du code du travail sauf en ce qui concerne la durée de la pratique professionnelle requise pour pouvoir être considéré comme salarié qualifié par rapport à un métier nécessitant une qualification particulière.

Elle fait partant valoir que la requérante doit établir qu'elle a exercé un tel métier pendant dix ans au sein de sa société, ce qui serait contesté.

A titre plus subsidiaire encore, la partie défenderesse soutient que l'article L.222-4(4) du code du travail n'est pas non plus applicable en l'espèce.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a successivement été occupée comme « emballeur », « aide pâtissière » et « réassortisseur », postes comportant l'exécution de tâches basiques qui ne relèveraient assurément pas de « métiers nécessitant une capacité technique progressive constante ».

Elle fait ainsi valoir que la définition des tâches telle qu'elle résulte des différentes versions successives de la convention est restée inchangée, ce qui démontrerait qu'il ne s'agirait pas de postes caractérisés par une évolution technique qui rendrait l'exécution de tâches plus complexes.

Elle conteste encore que la requérante ait acquis une expérience de six années à l'un de ces postes.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que la requérante a du fait de son avenant du 2 novembre 2015 accepté d'être réaffectée en tant que « réassortisseur » au rayon « surgelés » et donc d'exercer un métier non qualifié au sein de la société.

En ce qui concerne ensuite la demande de la requérante en institution d'une expertise, la partie défenderesse en requiert le rejet.

Elle se base sur un arrêt de la Cour d'appel du 9 juin 1993 pour retenir qu'il s'agit pour la requérante d'établir des faits qui ne relèvent pas du domaine de l'expertise, à savoir les tâches qu'elle a concrètement exécutées sur une période de huit à dix ans.

En ce qui concerne ensuite la demande de la requérante en production de ses rapports d'évaluation portant l'intitulé « Référentiel d'Entretien d'Activité », la partie défenderesse fait valoir qu'il s'agit de documents dépourvus de pertinence alors qu'ils ne seraient pas de nature à établir les tâches effectivement effectuées par sa salariée.

Elle donne à ce sujet à considérer que la production de pièces détenues par une partie ne peut être ordonnée que si elle est pertinente pour la solution du litige.

Elle fait encore valoir qu'il s'agit de documents qui avaient à l'époque été remis à la requérante et que le juge peut refuser la communication de pièces qui ont déjà été entre les mains de la partie qui les réclame.

Elle demande partant également à voir rejeter la demande de la requérante en production de ses rapports d'évaluation.

En ce qui concerne ensuite la demande de la requérante en versement de ses bulletins de rémunération, la partie défenderesse fait valoir les mêmes moyens que pour la demande en versement des rapports d'évaluation.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle n'est plus en possession des bulletins de paie de la requérante pour la période allant du 2 novembre 2004 au 31 décembre 2009.

Ces bulletins auraient été stockés en format numérique sur des CD-ROM qui se seraient dégradés avec le temps et qui seraient devenus illisibles.

En ce qui concerne ensuite la demande de la requérante en production de son dossier personnel, la partie défenderesse demande également à la voir rejeter alors que les pièces dont la communication serait demandée ne seraient pas identifiées avec précision.

Elle soutient qu'il ne suffit pas de demander un dossier et qu'il incombe à la requérante de préciser les documents qui sont censés s'y trouver.

En ce qui concerne encore l'attestation testimoniale de **T1.**), la partie défenderesse fait valoir qu'elle n'est pas pertinente alors que **T1.**), qui serait délégué libéré et qui ne travaillerait donc pas à la société, ne serait pas en mesure de se prononcer sur les faits.

En ce qui concerne finalement l'offre de preuve par audition de témoins formulée par la requérante, la partie défenderesse fait également valoir qu'elle n'est pas pertinente alors qu'elle ne listerait pas de façon précise les tâches effectuées par sa salariée et qu'elle ne serait donc pas de nature à démontrer que cette dernière est qualifiée.

Elle fait au contraire valoir que les tâches listées par la requérante dans son offre de preuve relèvent de la filière « non qualifiée ».

La partie défenderesse offre finalement sa version des faits quant à la réaffectation de la requérante comme « réassortisseur » en preuve par une offre de preuve par l'audition du témoin T4.).

La requérante fait répliquer qu'elle a pu faire autre chose que ce qui a été retenu dans son contrat de travail initial, ce qui serait le cas en l'espèce.

Elle fait valoir qu'elle a depuis son entrée en fonction auprès de la partie défenderesse suivi des formations et qu'elle a appris le métier de boulangère/pâtissière sur le tas au fur et à mesure des années.

Elle soutient ainsi qu'elle a appris les techniques que comportent le métier en question et qu'elle a travaillé de façon autonome.

Elle fait ensuite valoir qu'elle doit à partir du 2 novembre 2015 continuer à toucher le salaire social minimum qui constituerait un acquis, sinon son contrat de travail aurait été modifié de façon substantielle.

Elle fait encore valoir que son offre de preuve est précise.

La requérante laisse finalement la pertinence de l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse à l'appréciation du tribunal.

La partie défenderesse fait répliquer qu'« on n'est pas en présence de tâches qualifiées ou d'un métier qualifié ».

Si elle admet que la requérante a travaillé au magasin comme aide-pâtissière, elle fait cependant valoir qu'il s'agit là toujours d'un métier « non qualifié ».

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a pas démontré qu'elle a effectué des tâches « qualifiées ».

Elle fait ensuite valoir que l'offre de preuve de la requérante n'est pas pertinente alors qu'elle n'offrirait pas en preuve que les tâches qu'elle a effectuées seraient des tâches « qualifiées ».

La partie défenderesse fait finalement répliquer que le salaire de la requérante n'a pas été baissé unilatéralement.

La requérante aurait ainsi reçu le même salaire pour un poste « non qualifié ».

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que le salaire touché par un salarié dépend des tâches qu'il a effectivement effectuées.

La requérante fait finalement valoir que huit années de pratique professionnelle suffisent à se voir reconnaître comme salarié qualifié.

B. Quant aux motifs du jugement

L'article 8 de la convention collective de la partie défenderesse, dans sa version signée le 17 février 2012 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2012, dont les parties prétendent qu'il s'agit de la version applicable au cas d'espèce, stipule que :

« Article 8^e : Classification des salariés

Les salariés sont classés en fonction de leur degré de formation :

- 1) *ouvriers non qualifiés*
- 2) *ouvriers qualifiés*
- 3) *employés non qualifiés*
- 4) *employés qualifiés*
- 5) *les Adjoints des Chefs du Département commercial, des Caisses et de Service*
- 6) *les employés expert*
- 7) *les chefs d'équipe*

Cette classification détermine leur rémunération fixe de base (le salaire « Débute »)

Conformément à l'article L.222-4 du Code du Travail, un Salarié est dit « qualifié » pour un métier donné s'il est en possession d'un diplôme reconnu par le Ministère de l'Education Nationale qu'il a produit au plus tard au moment de la signature du contrat de travail individuel. Les diplômes antérieurs à la date d'embauche et non produits à ce moment ne pourront être pris en compte pour la détermination du salaire. Par dérogation à l'article L.222-4 du Code du Travail, sont également considérés « qualifiés », les Salariés pouvant justifier de 8 (huit) ans de pratique professionnelle.

A l'intérieur des divisions ci-dessus mentionnées, les Salariés sont classés en fonction de leur occupation : à ce titre une énumération non exhaustive des postes, métiers et occupations des Salariés, et sous réserve expresse des dispositions de l'article 3.4.4 (Exécution des tâches), est donnée en annexe de la présente Convention (Annexe II.). ».

En outre, aux termes de l'article 8 de la convention collective, dans sa version signée le 29 décembre 2015 avec effet au 1^{er} janvier 2016 :

« Article 8^e : Qualification et classification des salariés

8.1. Salariés qualifiés

Le statut de Salarié qualifié sera exclusivement déterminé par application des dispositions du présent article 8.1.

Conformément à l'article L.222-4(2) du code du travail, est à considérer comme 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.

*Le Salarié qui exerce au sein d'**SOCL**) une profession répondant aux critères énoncés par l'article L.222-4(2) du Code du Travail sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de l'article L.222-4(2) du Code du Travail, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins huit années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié.*

Seront donc qualifiés après huit années de pratique professionnelle et non pas dix années tel que prévu par l'article L.222-4(3) du Code du Travail, les Salariés qui exercent au sein

*d'**SOCI.**) une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnés par un certificat officiel au sens de l'article L.222-4(2) du Code du Travail et qui ne disposent pas de ce certificat officiel.*

Les dispositions du présent article 8.1. priment toutes les autres dispositions de la Convention.

8.2. Classification des Salariés

Les Salariés sont classés en fonction de leur degré de formation :

- 1) ouvriers non qualifiés*
- 2) ouvriers qualifiés*
- 3) employés non qualifiés*
- 4) employés qualifiés*
- 5) les Adjoints des Chefs du Département commercial, des Caisses et de Service*
- 6) les chefs d'équipe*

Cette classification détermine leur rémunération fixe de base (le salaire « Débute ») conformément aux dispositions qui suivent et aux barèmes de salaires indiqués en annexe pour chaque catégorie de salariés (Annexe III).

A l'intérieur des divisions ci-dessus mentionnées, les Salariés sont classés en fonction de leur occupation : à ce titre une énumération non exhaustive des postes, métiers et occupations des Salariés, et sous réserve expresse des dispositions de l'article 3.4.4 (Exécution des tâches), est donnée en annexe de la présente Convention (Annexe II.). ».

Finalement, 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. 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 précédent 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 1 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.

(4) Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante. ».

Il résulte ainsi des deux prédites conventions collectives du 17 février 2012 et du 29 décembre 2015 que la requérante a été soumise à celle du 17 février 2012 du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2015 et à celle du 29 décembre 2015 à partir du 1^{er} janvier 2016.

Or, l'article 8 a une teneur différente d'une convention collective à l'autre, les critères pour la détermination de salarié qualifié changeant de la convention du 17 février 2012 à celle du 29 décembre 2015.

La requérante a en outre changé de poste le 2 novembre 2015 alors qu'au vu des pièces versées, elle a à cette date été affectée au rayon « surgelés » en tant que « réassortisseur ».

Il y a partant dans un premier temps lieu d'analyser la demande de la requérante en paiement du salaire social minimum pour la période allant du 2 novembre 2004 au 1^{er} novembre 2015, ceci notamment alors que la requérante soutient qu'elle a pour la période allant du 2 novembre 2015 au 30 juin 2020 un droit acquis au paiement du salaire social minimum qualifié auquel elle aurait déjà eu droit pour la période allant du 2 novembre 2012 au 1^{er} novembre 2015.

Or, si, entre les parties signataires, la convention collective constitue une convention de droit privé, il n'en est pas de même pour le salarié soumis aux règles de la convention collective pour lequel cette convention revêt un aspect réglementaire.

De ce fait, il y a lieu dans un souci de sécurité juridique de privilégier la lettre sur l'esprit du texte, ce d'autant plus qu'en l'espèce, l'intention commune des parties signataires de la convention collective litigieuse n'est pas connue en l'absence d'écrits probants, notamment de compte-rendu des négociations de la convention collective en question.

Par ailleurs, aux termes de l'article 1134 du code civil, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites et il n'est pas permis au juge, lorsque les termes de ces conventions sont clairs et précis, de dénaturer les obligations qui en résultent.

En ce qui concerne ainsi la demande de la requérante pour la période allant du 2 novembre 2012 au 1^{er} novembre 2015, date à laquelle la salariée a été affectée à un autre poste qui est celui de « réassortisseur » au rayon « surgelés », l'article 8, alinéa 3, dernière phrase, de la convention collective du 17 février 2012 déroge à l'article L.222-4 du code du travail pris dans son intégralité.

En effet, il ressort de la disposition litigieuse que la dérogation opérée à l'article L.222-4 du code du travail ne se limite pas à la seule durée de la pratique professionnelle, mais s'étend à la disposition légale en entier sans prise en compte des critères et circonstances visées par les paragraphes 2 et 3 de l'article L.222-4 du code du travail.

L'article 8, alinéa 3, dernière phrase, de la convention collective du 17 février 2012 fait par une dérogation explicite et claire bénéficière du statut de salarié qualifié les salariés de la société **SOCI.)** du moment qu'ils justifient d'une pratique professionnelle de huit ans.

Etant donné que la requérante fait valoir qu'elle a depuis le 2 novembre 2004 travaillé comme ouvrier boulangerie-pâtisserie, sinon de vendeuse, dans le magasin **SOCI.) à LIEU1.)**, il lui appartient au vu des contestations de son employeur de le prouver.

Or, la fiche d'examen médical de la requérante du 2 décembre 2014, qui indique que la requérante est déclarée apte pour les postes et activités de « boulangerie : emballeuse – serveuse stand », ne prouve pas que la requérante a travaillé comme ouvrier boulangerie-pâtisserie, sinon de vendeuse, dans le magasin **LIEU1.)** depuis le 2 novembre 2004.

Il résulte cependant des évaluations annuelles de la requérante portant la dénomination « Référentiel d'Entretien d'Activité » et datés des 15 avril 2008 et 7 avril 2009, que la requérante a travaillé comme ouvrier professionnel boulangerie/pâtisserie déjà en 2008 et qu'elle a notamment été affectée au service client.

Afin de prouver sa version des faits, la requérante demande notamment à voir ordonner à la partie défenderesse de verser ses évaluations annuelles pour les années 2004 à 2007 inclus et pour les années 2011 à 2015 inclus.

Si ces documents sont contrairement à l'affirmation de la partie défenderesse pertinents dans la mesure où elles tendent à prouver la date à partir de laquelle la requérante a travaillé dans le rayon boulangerie-pâtisserie comme ouvrier professionnel boulangerie/pâtisserie, la requérante ne conteste pas avoir reçu ces évaluations à l'époque, de sorte que la partie défenderesse ne peut pas être condamnée à les reverser actuellement aux débats.

Il doit en être décidé de même pour les fiches de salaire dont la requérante demande la production pour la période allant du 2 novembre 2004 au 31 décembre 2009 inclus.

Les fiches de salaire produites par la requérante ne démontrent ainsi seulement que la requérante a travaillé comme aide-pâtissier dans le rayon pâtisserie depuis le mois de novembre 2009.

En ce qui concerne ensuite la demande de la requérante tendant à voir enjoindre à la partie défenderesse de verser l'ensemble de son dossier personnel, d'après l'article 288 du nouveau code de procédure civile, les demandes de production des éléments de preuve détenus par les parties sont faites, et leur production a lieu, conformément aux dispositions des articles 284 et 285.

L'article 284 du nouveau code de procédure civile dispose que si, dans le cours d'une instance, une partie entend faire état d'un acte authentique ou sous seing privé auquel elle n'a pas été partie ou d'une pièce détenue par un tiers, elle peut demander au juge saisi de l'affaire d'ordonner la délivrance d'une expédition ou la production de l'acte ou de la pièce.

D'après l'article 285 du nouveau code de procédure civile, le juge ordonne la production s'il l'estime fondée, ce qui signifie que la production doit présenter un intérêt pour la solution du litige : la production doit être utile, sinon indispensable.

Cette demande suppose en conséquence que l'acte ou la pièce dont la production est demandée soit effectivement en possession du tiers et qu'elle soit suffisamment désignée dans la demande.

Les juridictions peuvent dans l'intérêt de la manifestation de la vérité et en usant de ce pouvoir avec une grande réserve ordonner la production de pièces non signifiées, ni employées, dans la cause, pourvu que la partie qui réclame l'apport desdites pièces, après en avoir déterminé la nature avec une précision suffisante, justifie de leur existence dans les mains de son adversaire et de motifs réels et sérieux pour qu'elles soient mises au procès.

Il faut en effet éviter que sous le couvert d'une demande en production de pièces une partie ne procède à une sorte de perquisition privée dans les archives de l'adversaire.

Si l'exigence d'une spécification des pièces n'empêche pas une demande en production forcée d'une série de documents, il faut cependant que l'ensemble des pièces soit nettement délimité et que les documents soient identifiés, sinon du moins identifiables.

Il faut donc que la production forcée d'une pièce ou d'un renseignement soit indispensable à la manifestation de la vérité et que le demandeur ne dispose pas d'autres moyens d'obtenir la pièce ou le renseignement.

La jurisprudence a donc identifié quatre conditions pour qu'il puisse être fait droit à la demande tendant à ce que le juge enjoigne la communication ou la production de pièces :

- 1) la pièce sollicitée doit être déterminée avec précision ;
- 2) l'existence de cette pièce doit être vraisemblable ;
- 3) la détention de la pièce par le défendeur doit être vraisemblable ;
- 4) la pièce sollicitée doit être pertinente pour la solution du litige.

Or, étant donné que la requérante n'a pas précisé les documents de son dossier personnel qu'elle veut se voir communiquer, sa demande tendant à se voir remettre son dossier personnel dans son ensemble doit également être rejetée.

La requérante doit partant être déboutée de sa demande en production de pièces.

En ce qui concerne ensuite la demande de la requérante tendant à voir ordonner une expertise, elle n'est notamment pas pertinente, alors que la requérante doit en l'espèce établir qu'elle a travaillé auprès de la partie défenderesse comme ouvrier professionnel boulangerie-pâtisserie, sinon de vendeuse, depuis huit années à partir du 2 novembre 2004.

En ce qui concerne encore l'attestation testimoniale de **T1.)** que la requérante a versée au dossier, elle n'est pas non plus pertinente dans la mesure où elle ne démontre pas les tâches que la requérante a effectuées depuis son entrée en fonction auprès de la partie défenderesse.

T1.) se borne finalement à affirmer dans son attestation testimoniale que la requérante « était bien évaluée comme une pâtissière qualifiée », ceci sans donner plus de précisions quant aux éléments qui auraient permis au tribunal de ce siège de déterminer si la requérante était effectivement une « pâtissière qualifiée ».

T1.) indique ainsi que la partie défenderesse a mis en place une nouvelle grille pour la requérante comme « aide-pâtissière » à partir de 2012-2013, ce qui démontre à défaut de tout autre élément tout au plus que la requérante a à partir d'un certain moment été reconnue comme étant « aide-pâtissière ».

Or, l'« ouvrier d'atelier pâtissier » est suivant l'annexe II de la convention collective du 17 février 2012 classé dans la filière « ouvrier non qualifié », de sorte que la requérante doit avoir une pratique professionnelle de huit années pour être qualifiée d'« ouvrier qualifié ».

En ce qui concerne finalement l'offre de preuve par audition de témoins formulée par la requérante, elle tend à démontrer que cette dernière a travaillé pour la partie défenderesse comme ouvrier boulangerie-pâtisserie, sinon de vendeuse, du 2 novembre 2004 au 1^{er} novembre 2015.

Il y a donc au vu des développements qui précèdent lieu d'admettre avant tout autre progrès en cause l'offre de preuve par audition de témoins formulée par la requérante qui est précise, pertinente et concluante, la partie défenderesse pouvant toujours faire valoir sa version des faits lors de la contre-enquête qui est de droit.

Il y a lieu de réserver la demande de la requérante en paiement du salaire social minimum qualifié en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée.

III. Quant aux demandes en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse demande également une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €.

Ces deux demandes doivent également être réservées en l'état actuel de la procédure.

IV. Quant à la demande en exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

La dernière demande de la requérante doit encore être réservée en l'état actuel de la procédure.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de A.) recevable en la forme ;

donne acte à A.) qu'elle augmente sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 35.702,09 € ;

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause :

admet A.) à apporter par l'audition des témoins :

1) M. T1.)

(...)

F- (...)

2) Mme T2.)

(...)

F- (...)

3) M. T3.),

(...)

F- (...)

la preuve des faits suivants :

(...)

dit que les parties devront se charger - le cas échéant - de la convocation d'un interprète;

réserve la contre-preuve;

fixe jour, heure et lieu pour:

l'enquête au lundi, 19 octobre 2020 à 9.15 heures,

la contre-enquête au lundi, 30 novembre 2020 à 9.15 heures,

dans la salle d'enquêtes JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg, Plateau du Saint-Esprit ;

fixe le délai dans lequel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au 6 novembre 2020;

commet la Présidente du tribunal pour procéder à cette mesure d'instruction ;

refixe l'affaire à l'audience publique du **mardi, 19 janvier 2021, 15.00 heures, rez-de-chaussée, nouveau bâtiment JP (Plateau du Saint-Esprit), salle numéro JP.0.15,** pour continuation des débats ;

réserve toutes les demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Alix GOEDERT-HEISCHBOURG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Alix GOEDERT-HEISCHBOURG