

Répertoire No. 2528 /23
(L-TRAV-651/21)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 5 OCTOBRE 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE

ayant comparu initialement par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, et comparant actuellement par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

ET:

l'association sans but lucratif ORGANISATION1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DÉFENDERESSE

comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

FAITS:

Les faits et rétroactes de l'affaire sont à suffisance de droit retenus dans un jugement rendu contradictoirement entre parties en date du 16 mars 2023, répertoire fiscal n° 860/23, ordonnant une comparution des parties et la continuation des débats.

La comparution des parties eut lieu le 28 avril 2023.

La continuation des débats fut fixée à l'audience publique du 6 juillet 2023 à 9.00 heures, salle J.P. 0.02.

A cette audience, Maître Martine KRIEPS se présenta pour la partie demanderesse et Maître Tom BEREND comparut pour la partie défenderesse.

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

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 remis, le

JUGEMENT QUI SUIT:

Revu le jugement rendu le 16 mars 2023 (n°860/23).

Vu le résultat de la comparution personnelle des parties.

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 5 octobre 2021, PERSONNE1.) avait fait convoquer l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre dire qu'il y a lieu de lui appliquer la classification conforme à la Convention collective de travail du secteur social, notamment la classification C7.

PERSONNE1.) a demandé la condamnation de l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) à lui payer à titre d'arriérés de salaires depuis le mois de février 2020 le montant de 110.123,70 euros pour la carrière C7 sinon le

montant de 46.861,01 euros pour la carrière C4 avec les intérêts légaux à partir du 28 juin 2021, date de la mise en demeure sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Par ailleurs, PERSONNE1.) a requis la condamnation de l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) à lui payer le montant de 5.000 euros pour non-respect de la convention collective de travail ainsi que le montant de 10.000 euros pour traitement dégradant et discriminatoire avec les intérêts légaux à partir du 28 juin 2021, date de la mise en demeure sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Enfin, PERSONNE1.) a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

De son côté, l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par un jugement du 16 mars 2023, le tribunal du travail de ce siège a, avant tout autre progrès en cause, ordonné la comparution personnelle des parties et a fixé la continuation des débats à une audience publique ultérieure.

Lors de la comparution personnelle des parties en date du 28 avril 2023 ont comparu la requérante PERSONNE1.) ainsi que PERSONNE2.), directeur de l'association sans but lucratif ORGANISATION1.).

RAPPEL DES FAITS ET DES MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) avait été engagée par l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 3 février 2020 en la qualité d'aide-comptable.

Au moment de son engagement, elle aurait été classée provisoirement dans la carrière C1 avec la promesse d'adapter la décision de classification *« rétroactivement pour autant que les documents nécessaires aient été transmis avant la fin du 3^{ème} mois complet suivant la date du début de travail et avant la clôture du décompte financier actuel »*.

Dès son embauche, elle aurait déposé aussi bien l'homologation de sa licence en études de sciences économiques que de la preuve de son droit d'exercer et de son expérience professionnelle dans le domaine.

A l'appui de sa demande, elle a fait plaider qu'elle exercerait au moins les mêmes tâches que ses collègues de travail ayant moins d'expérience et moins d'études voire même des tâches plus compliquées. Ses collègues de travail auraient cependant été tous classés dans le groupe de classification C4. Comme ils auraient manqué d'expérience et de connaissance, elle aurait dû leur donner des explications afin de pouvoir exercer les tâches leur incombant.

D'autre part, le chargé de direction n'aurait pas donné de réponse à ses revendications, mais aurait toujours indiqué qu'une prise de position interviendrait sous peu, ce qui ne se serait toutefois jamais produit.

PERSONNE1.) maintient qu'elle aurait été en charge des tâches suivantes: travaux administratifs comprenant notamment le traitement de données comptables et de salaires, travaux annexes et complémentaires et elle maintient ses demandes en condamnation de l'association ORGANISATION1.) au paiement des arriérés de salaires correspondant à la carrière C7 sinon, subsidiairement, C4, en application de la convention collective du secteur social, suivant le décompte reproduit dans le jugement du 16 mars 2023.

En outre, PERSONNE1.) a maintenu son offre de preuve par témoins qui est également reproduite dans ledit jugement.

Par ailleurs, PERSONNE1.) réclame un montant 5.000 euros au titre de l'indemnisation de son préjudice moral subi du fait du refus « *de manière obstinée* » de l'employeur de lui appliquer les dispositions de la convention collective du secteur social de même que le montant de 10.000 euros au titre du préjudice moral résultant d'un prétendu traitement discriminatoire et dégradant par l'association ORGANISATION1.) à son égard.

A l'appui de ce chef de demande, elle avait fait exposer avoir été de loin la salariée la plus diplômée et expérimentée au sein de son équipe, mais d'avoir été la seule à subir un traitement autre que celui réservé aux salariés luxembourgeois plus jeunes. Elle maintient que son ancien employeur aurait opéré à son égard une discrimination fondée aussi bien sur sa nationalité que sur son âge.

L'association ORGANISATION1.) maintient ses contestations au sujet de l'ensemble des demandes d'PERSONNE1.).

Ainsi, PERSONNE1.) aurait été embauchée pour effectuer des travaux administratifs conformément à la « *job description* ». Etant donné que l'association ORGANISATION1.) aurait eu du mal à apprécier les compétences de PERSONNE1.) au moment de son entrée en services, il aurait été décidé de la classer dans un premier temps dans la carrière C1.

L'association ORGANISATION1.) conteste énergiquement que la requérante doive bénéficier d'une classification dans la carrière C4, respectivement C7. PERSONNE1.) aurait signé son contrat de travail en toute connaissance de cause et aurait par conséquent accepté sa classification ainsi que son niveau de rémunération. PERSONNE1.) aurait postulé pour un emploi d'aide-comptable et elle aurait été consciente que ce serait pour être classée dans la carrière C1 et non pas sur base d'un diplôme universitaire.

Elle rappelle que la rémunération ne dépendrait ainsi pas du niveau de diplôme dont dispose un salarié, mais de la catégorie de carrière pour laquelle il aurait postulé et dans laquelle il aurait été engagé ainsi que des tâches prestées.

Ainsi, un salarié pourrait toujours accepter un emploi correspondant à un niveau de qualification inférieur ce qui serait le cas en l'espèce.

Elle considère qu'PERSONNE1.) n'aurait pas prouvé avoir exécuté un travail autre que celui d'aide-comptable.

L'association ORGANISATION1.) maintient ses contestations au sujet des demandes en paiement d'arriérés de salaires et en indemnisation des préjudices moraux subis formulées par la requérante. Elle estime que la classification de la requérante dans la carrière C1 de la convention collective du secteur social aurait été correctement opérée par l'employeur et il ne saurait y avoir aucune discrimination.

L'association ORGANISATION1.) avait versé en cause plusieurs attestations testimoniales et formulé une offre de preuve par témoins reproduite dans le jugement du 16 mars 2023.

MOTIFS DE LA DÉCISION

En ce qui concerne la demande en paiement d'arriérés de salaires

Après la comparution personnelle des parties, tant PERSONNE1.) que l'association ORGANISATION1.) ont maintenu leurs positions respectives.

PERSONNE1.) et PERSONNE2.), directeur de l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) ont pris position comme suit lors de la comparution personnelle des parties:

- La déposition d'PERSONNE1.)

« Au moment de mon embauche par l'association ORGANISATION1.), je présentais un portfolio avec mes diplômes obtenus en Roumanie et le droit d'exercer comme comptable au Luxembourg. A ce moment était présent PERSONNE3.), ancien directeur, Madame PERSONNE4.), des ressources humaines et Madame PERSONNE5.). Il n'a pas été dit expressément que je serai classée dans une classe supérieure à la classe C1 au moment de l'embauche. Or, au vu de la complexité des tâches qui m'ont été attribuées, il fallait un classement conformément à la convention collective. J'ai lu dans mon contrat de travail que ma carrière serait reconsidérée. J'ai fait confiance à cette clause et j'ai signé le contrat.

ORGANISATION1.) avait besoin d'une personne qualifiée pour faire le calcul des salaires et la comptabilité. Il y avait un logiciel de comptabilité qui s'appelait MEDIA1.). J'avais suivi une fois une formation pour le calcul de salaire avant mon embauche.

J'ai déposé ma candidature pour le poste du aide-comptable auprès d'ORGANISATION1.). J'ai été obligée de le faire dans le cadre de ma carte d'assignation de l'ADEM.

J'ai été embauchée en février 2020. A ce moment mes tâches étaient de rattraper un retard de trois mois existant à ce moment. C'est la période des décomptes et des préparations des bilans. Il s'agit d'une période critique. ORGANISATION1.) avait besoin d'une personne qualifiée pour rattraper le retard.

Moi, j'étais engagée principalement pour faire la comptabilité. Mes tâches ont consisté en l'enregistrement des documents comptables convenant des services d'ORGANISATION1.) (ventes, achats, comptes, caisses, salaires et opérations diverses). Pendant les premiers trois mois, j'ai fait seulement la comptabilité. A ce moment ont travaillé dans le service Madame PERSONNE6.) (salaire), Madame PERSONNE5.) (salaire, comptabilité) et moi-même pour la comptabilité. Madame PERSONNE5.) était ma supérieure hiérarchique.

Madame PERSONNE6.) a démissionné quelques mois plus tard, en octobre 2020. Elle était classée à C4. Ensuite, Madame PERSONNE7.) a été embauchée et encore Madame PERSONNE8.). Toutes les deux ont été engagées en C4. Elles étaient aide-comptable.

La comptabilité chez ORGANISATION1.) est un travail très complexe. Il s'agit d'un travail relevant de la carrière C4. Des tâches ont été ajoutées à celles d'enregistrement de documents. Je n'ai pas été embauchée seulement pour faire de l'enregistrement de documents. Pour travailler dans la comptabilité, il faut des connaissances en matière d'écriture comptable et il faut connaître le logiciel. Je n'ai pas été embauchée pour faire des scans. Cette tâche supplémentaire m'a été donnée en plus du travail comptable. Cette tâche était liée aux salaires.

J'étais embauchée parce qu'il fallait une personne qui sait travailler dans la comptabilité et rattraper les retards. Je n'ai pas été embauchée pour faire des scans.

Concernant la pièce 13 versée par Maître KRIEPS il s'agit d'une liste d'organisation de travail où chacun a mis sa signature dans la colonne où le travail était renseigné. Après mars 2020 on n'a plus fait ces tableaux. Il fait ressortir qui a fait quoi.

Il n'y avait pas le temps physique de réaliser la comptabilité et les salaires en même temps. J'étais engagée pour faire la comptabilité de 21 services, c'était une tâche complète. Pendant 85 % j'ai fait la comptabilité. Pendant 15 % j'ai fait des scans.

Il résulte de la pièce 24 de Maître KRIEPS, que c'est la preuve que je n'ai pas fait uniquement des enregistrements de documents. Il s'agit des tâches que Madame PERSONNE5.) m'a demandé de faire. Le document 13 est un compte-rendu que Madame PERSONNE5.) m'a demandé de réaliser de mes activités entre janvier et octobre 2021. 15 services sont renseignés.

Il résulte du contrat de travail d'PERSONNE9.), qui est engagée comme aide-comptable dans la classe C1 provisoirement, qu'elle n'a pas présenté les

diplômes au moment où elle était engagée. Elle a remis ces documents plus tard et a été classée C4. Je sais cela parce que nous en avons parlé. »

- La déposition d'PERSONNE2.), directeur de l'association sans but lucratif ORGANISATION1.)

« Concernant le contrat de travail de Madame PERSONNE1.) : il était clair que le poste disponible auprès d'ORGANISATION1.) qui a été proposé à Madame PERSONNE1.) était celui d'aide-comptable correspondant à la classe C1. Les tâches liées à ce poste étaient celles de l'enregistrement de documents comptables. Il n'y a pas eu d'autres promesses au lieu de l'embauche.

Madame PERSONNE1.) était affectée au service de traitement des documents comptables. Ses tâches étaient de scanner et d'enregistrer les documents dans la comptabilité. C'étaient les seules tâches de Madame PERSONNE1.). Au départ de Madame PERSONNE6.), il était prévu que Madame PERSONNE1.) fasse une formation de quatre mois pour préparer les fiches de salaires. Or, cela n'a pas abouti. Madame PERSONNE1.) faisait trop d'erreurs. La formation n'a pas apporté les fruits nécessaires pour donner à Madame PERSONNE1.) la responsabilité pour établir les fiches de salaires. Jusqu'à la fin de son contrat de travail elle a seulement fait l'enregistrement des documents comptables.

Madame PERSONNE8.) était engagée plus tard, dans la classe C2, puisqu'elle a accompli des tâches supplémentaires à celle de l'enregistrement. Les autres collègues de travail de Madame PERSONNE1.) avaient encore d'autres tâches.

Il y avait 3 salariés dans le service au moment où Madame PERSONNE1.) était engagée. Aujourd'hui le service fonctionne également avec trois personnes.

Madame PERSONNE1.) était la seule dans la carrière C1. Il était connu qu'elle avait des diplômes, mais elle a accepté le contrat de travail avec les tâches plus simples et des responsabilités moindres. ORGANISATION1.) essaye de rester attentif que les tâches exécutées par les salariés dans le cadre du contrat de travail. Si Madame PERSONNE1.) avait réussi la formation, elle aurait eu d'autres tâches et responsabilités supplémentaires et son poste aurait été adapté. Si on veut changer de carrière, il faut changer le poste pour être classé dans la carrière prévue dans la convention collective et il a dans ce cas des changements apportés dans le contrat de travail.

Or les tâches exécutées de Madame PERSONNE1.) correspondaient à celles d'aide-comptable dans la classe C1. Je maintiens que Madame PERSONNE1.) n'a fait qu'enregistrer les documents comptables qu'elle a reçus par les différents services. Eventuellement elle devait encore réclamer des documents manquants.

Sur la question de savoir si Madame PERSONNE1.) a fait les salaires pendant la période de sa formation : elle a assisté Madame PERSONNE5.) dans la

réalisation des salaires pour apprendre cette tâche. Il n'était pas possible que Madame PERSONNE1.) fasse cette tâche seule.

Le grade C4 correspond à des responsabilités dans la réalisation des budgets, des bilans, des décomptes et de faire les salaires. Madame PERSONNE1.) a accompli les tâches qui résultent de son contrat de travail consistant dans le traitement dans l'enregistrement et le traitement des données comptables.

Concernant la pièce 13 il s'agit d'une liste dans laquelle figurent les pièces comptabilités enregistrées afin que Madame PERSONNE5.) puisse finaliser les décomptes et préparer les budgets.

Les documents des différents services rentrent chaque mois dans le service comptable. Il y a plus de documents pendant les mois de janvier, février et mars qu'il faut traiter le plus rapidement possible pour préparer les comptes, les budgets et les bilans. Les tableaux étaient faits pour être sûr qu'aucun document n'a été oublié d'être enregistré dans le système.

Concernant la pièce 6 de Maître SCHILTZ (Contrat de travail de Madame PERSONNE8.) elle avait des tâches supplémentaires à celles de Madame PERSONNE1.). Elle devait également s'occuper de la réalisation des salaires, si je ne me trompe pas.

Madame PERSONNE1.) n'a jamais fait la comptabilité globale qui a été faite par le comptable. Je répète qu'elle a seulement l'enregistrement des documents comptables des différents services.

Madame PERSONNE9.) avait des tâches supplémentaires à celles de Madame PERSONNE1.). Elle a fait des décomptes et des démarches supplémentaires. C'étaient des tâches différentes. Maintenant elle réalise de façon autonome les salaires de l'association. Il est possible que Madame PERSONNE9.) et Madame PERSONNE10.) aient aussi fait des enregistrements des documents, mais elles ont réalisé des tâches supplémentaires que Madame PERSONNE1.). Madame PERSONNE10.) avait d'autres responsabilités.

Sur la question de savoir si j'ai travaillé dans le même service que Madame PERSONNE1.). A l'époque j'étais directeur adjoint. Nous travaillions dans un service commun. Mon bureau était à côté de celui de Madame PERSONNE1.). »

Conformément à l'article 1315 du Code civil, il appartient à la requérante qui invoque le bénéfice de la classification sous la catégorie C7 sinon C4 de la convention collective de travail du secteur social de prouver qu'elle remplit les conditions nécessaires pour être classée dans l'une de ces catégories.

La carrière C7 concerne le personnel administratif, logistique et technique universitaire (respectivement, depuis 2021, avec Master) tandis que la carrière C4 s'applique au personnel administratif, logistique et technique détenteur d'un certificat de fin d'études secondaires ou secondaires techniques (respectivement, depuis 2021, détenteur d'un certificat de fin d'études secondaires classiques ou secondaires techniques générales).

Il est constant en cause qu'PERSONNE1.) est titulaire d'une d'un diplôme de licence « *en domaine économique, spécialisation Economie de l'Industrie, des Constructions et des Transports* », délivré par l'Académie d'Etudes Economiques Bucarest en janvier 1990, reconnu au Luxembourg suivant un arrêté ministériel du 17 décembre 2015.

Il résulte encore des pièces du dossier qu'PERSONNE1.), après avoir suivi une formation professionnelle au Luxembourg, a obtenu le diplôme « *La responsable comptable* » en juillet 2018.

Il en résulte que le niveau d'études de la requérante correspond à la carrière C7, objet de sa demande formulée à titre principal.

Il est encore acquis en cause que l'association ORGANISATION1.) avait connaissance des diplômes d'PERSONNE1.).

En ce qui concerne encore le contrat de travail signé par les parties, il en résulte que les tâches qu'PERSONNE1.) devait accomplir étaient les suivantes: « *travaux administratifs, comprenant notamment le traitement de données comptables et de salaires, travaux annexes et complémentaires* ».

Il y a encore été convenu qu'elle est classée dans la carrière C1 de la convention collective du secteur social et que « *La décision de classement déterminera la reconnaissance d'expérience professionnelle éligible, la validité des diplômes et des homologations de diplômes présentés et le début de carrière. Le salaire sera adapté en fonction de cette décision, rétroactivement pour autant que les documents nécessaires ont été transmis avant la fin du 3^{ème} mois complet suivant la date du début de travail et avant la clôture du décompte financier annuel.* »

En l'espèce, PERSONNE1.) a postulé en connaissance de cause pour un poste de la carrière C1 ne correspondant pas à sa formation universitaire et qu'elle a conclu un contrat de travail pour un poste d'aide-comptable.

Il résulte de son courrier de candidature adressé à l'association ORGANISATION1.) daté du 22 novembre 2019 qu'elle entend postuler pour le poste d'aide-comptable même si elle y relève son expérience « *de plus de 20 années de travail polyvalent comptable et administratif* »

Or, il est de jurisprudence qu'un salarié qui se fait engager pour un poste déterminé en connaissance de cause doit être rémunéré selon les fonctions effectivement exercées au sein de l'entreprise, indépendamment d'une qualification supérieure.

Il appartient donc au tribunal d'apprécier si la requérante prouve qu'elle a exercé, contrairement aux termes de son contrat de travail, la fonction de comptable correspondant au niveau de formation de la carrière C7 ou du moins C4 comme elle le prétend, permettant la reclassification dans une autre carrière que celle de C1 et le paiement consécutif d'arriérés de salaires.

Dans la mesure où un salarié est libre d'accepter un emploi ayant une qualification moindre que celle dont il est titulaire et qu'PERSONNE1.) a signé le susdit contrat en date du 21 janvier 2020, sachant partant qu'elle postulait

non pas pour un poste de la carrière correspondant à son niveau d'études universitaires, mais pour un poste d'aide-comptable dans la carrière C1 et qu'elle ne soutient pas que son consentement a été vicié, elle est dès lors actuellement malvenue de prétendre n'avoir accepté ni la fonction pour laquelle elle était engagée, ni la carrière afférente de la convention collective.

Elle n'établit pas que la clause précitée contenue dans du contrat de travail ait été déterminante pour elle lors de la conclusion du contrat de travail.

Ainsi, pour pouvoir, dans les conditions données quand même prétendre à une requalification de carrière, PERSONNE1.), qui soutient avoir effectué majoritairement des travaux rentrant dans la fonction correspondant à la carrière qu'elle vise, doit en rapporter la preuve.

En effet, en cas de contestations portant, comme en l'espèce, sur la qualification du salarié, en termes de carrières, celle-ci est appréciée par les juges du fond d'après les fonctions *réellement* exercées par l'intéressé et non d'après le titre qui lui est donné, le rôle du tribunal étant de rechercher en fait quelle est la nature de l'emploi effectivement occupé par le salarié et la qualification qu'il requiert (cf. Droit du travail, Le salaire, Gérard Lyon-Caen, Dalloz , 2^e éd.,no.107 pages 127, 131).

La rémunération est la juste contrepartie des services rendus, un salarié, qui se fait engager en vue d'exercer une fonction déterminée, doit être rémunéré selon les fonctions effectivement exercées au sein de l'entreprise, indépendamment d'une qualification supérieure.

Lors de la comparution personnelle des parties, les déclarations faites par PERSONNE1.) au sujet des tâches de comptable qu'elle aurait accomplies sont restées assez vagues. Ce qu'elle décrit sont essentiellement des tâches d'aide-comptable telles qu'elles résultent de son contrat de travail.

Elle a encore soutenu avoir été réalisé les salaires ce qui se trouve contredit par la déposition d'PERSONNE2.) ainsi que par les déclarations écrites versées par la partie défenderesse et qui émanent de PERSONNE5.), responsable comptabilité et finances auprès d'ORGANISATION1.), de PERSONNE11.), comptable et gestionnaire des salaires auprès de l'association ORGANISATION1.) et d'PERSONNE12.), aide-comptable.

PERSONNE5.) a déclaré que : « *Madame PERSONNE1.) a travaillé dans le service comptabilité en qualité d'aide-comptable du 03/02/2020 au 14/09/2022. Elle s'acquittait uniquement des tâches suivantes :*

1. *Scan des divers documents envoyés au siège d'ORGANISATION1.) par les différents responsables de services*
2. *Encodage de factures fournisseurs des services dans le programme comptable MEDIA1.)*
3. *Encodage des extraits bancaires*
4. *Encodage des écritures liées aux salaires*
5. *Copie des factures et des extraits bancaires du siège d'ORGANISATION1.) et envoi à la SOCIETE1.) par courrier*

De novembre 2020 à mars 2021 je lui ai donné une formation chaque mois quant au calcul des salaires. Cette formation a été abandonnée fin mars 2021 en raison du manque de compétence et de capacité de Madame PERSONNE1.). »

PERSONNE5.) énumère ensuite les personnes employées dans le service de comptabilité qui était composé d'une responsable, à savoir elle-même, d'une comptable, PERSONNE11.) et d'aides-comptables dont PERSONNE1.).

Elle a encore ajouté que *« les tâches attribuées à Mme PERSONNE1.) correspondant bien à celles données habituellement à un aide-comptable. »*

PERSONNE11.) a confirmé la composition du service comptable à son arrivée le 13 mai 2021. Elle énumère les tâches qu'elle a elle-même exercées et qui sont effectivement différents de celles d'PERSONNE1.) décrites par PERSONNE5.). Ainsi, PERSONNE11.) a été en charge notamment du calcul des salaires, du contrôle de l'encodage comptable, du suivi des demandes de financement auprès du ministère correspondant et de l'assistance de la responsable de service.

Elle déclare encore que *« Mme PERSONNE1.) n'a pas eu en charge le calcul de salaires ni l'élaboration de budgets ou de décomptes. Elle effectuait des tâches d'aide-comptable que scans et photocopies de documents comptables reçus des divers responsables des factures, encodage des factures d'achats et des extraits bancaires etc. »*

Dans l'attestation testimoniale établie par PERSONNE12.), celle-ci énumère les tâches dont elle est en charge dans sa qualité d'aide-comptable et elle a ajouté que : *« A ma connaissance Madame PERSONNE1.) effectuait les mêmes tâches que moi ».*

La comparaison des contrats travail d'PERSONNE12.) et d'PERSONNE1.) permet d'ailleurs de constater qu'ils comprennent les mêmes tâches, la même carrière C1 et la même clause concernant le classement de la salariée.

Lors de la continuation des débats après la comparution personnelle des parties, PERSONNE1.) a encore fait verser une volumineuse farde de pièces qui n'ont toutefois pas été expliquées lors des débats. Force est de constater que les nombreux échanges de courriels ne sont pas de nature de contredire les éléments du dossier et d'établir qu'elle aurait été en charge du calcul de salaires et se serait occupé de la comptabilité de la même manière que PERSONNE5.).

PERSONNE1.), n'ayant pas soumis à l'appréciation du tribunal des éléments probants nouveaux par rapport à ceux déjà versés avant la mesure d'instruction ordonnée, reste en défaut d'établir être en droit de toucher une rémunération correspondant à la carrière C7, respectivement C4 de la convention collective du secteur sociale, de sorte que sa demande afférente en paiement d'arriérés de salaires est à rejeter comme non fondée.

En effet, faute éléments probants, le descriptif de tâches d'aide-comptable n'énumérant que des tâches administratives diverses est insuffisant pour en

déduire la nécessité d'un niveau de formation universitaire pour leur accomplissement.

Il n'y a pas non plus lieu de faire droit aux offres de preuve respectives formulées par les parties alors que le tribunal s'estime suffisamment éclairé par les éléments recueillis lors de la comparution personnelle des parties ensemble les pièces du dossier.

En outre, les deux parties ont proposé comme témoins les auteurs des attestations testimoniales précitées qui sont suffisamment précises pour être prises en considération, de sorte qu'une mesure d'instruction supplémentaire n'apportera pas d'éléments nouveaux pertinents et concluants.

En conséquence, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en paiement d'arriérés de salaires et en paiement d'un montant de 5.000 euros au titre d'indemnisation d'un prétendu préjudice moral subi.

En ce qui concerne la demande du chef de discrimination

Aux termes de sa requête PERSONNE1.) a encore réclamé le paiement d'un montant de 10.000 euros au titre du préjudice moral résultant du traitement discriminatoire et dégradant subi de la part de son ancien employeur ORGANISATION1.).

A l'appui de ce chef de demande, elle a fait exposer qu'elle aurait été de loin la salariée la plus diplômée et expérimentée au sein de son équipe, mais elle aurait été la seule à subir un traitement autre que celui réservé aux salariés luxembourgeois plus jeunes. Elle estime que l'employeur aurait opéré à son égard une discrimination fondée aussi bien sur sa nationalité que sur son âge.

Cette demande est vigoureusement contestée par la partie défenderesse.

Suivant l'article L.251-1 (1) du Code du travail, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou une ethnie est interdite.

La discrimination directe se produit, selon l'article L.251-1 (2) a), lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1).

Il appartient au salarié qui s'estime discriminé d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, auquel cas il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Les éléments apportés par le salarié doivent en outre laisser supposer l'existence d'un lien de causalité entre la décision de l'employeur et un quelconque critère discriminatoire, toute présomption de discrimination devant être écartée.

En l'espèce, il faut constater qu'PERSONNE1.) ne rapporte aucune preuve de prétendus faits de discrimination. Les développements de la requérante relatifs à ce chef de demande sont par ailleurs trop vagues pour que le tribunal puisse en vérifier le bien-fondé.

Dès lors, la demande d'PERSONNE1.) en condamnation de la société SOCIETE2.) à lui payer des dommages intérêts pour préjudice moral pour des faits de harcèlement et de discrimination n'est pas fondée, de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

En ce qui concerne les indemnité de procédure

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Cette demande est à rejeter au vu de l'issue du litige.

La partie défenderesse a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros contre la requérante.

Restant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, cette demande est à rejeter.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

revu le jugement du tribunal de travail du 16 mars 2023;

déclare non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires, en indemnisation d'un préjudice moral pour non-respect de la convention collective de travail ainsi que la demande basée sur un traitement dégradant et discriminatoire, partant en déboute ;

déboute les parties requérante et défenderesse de leurs demandes respectives en paiement d'une indemnité de procédure ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, 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 assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLÉS

s. Nathalie SALZIG