

Répertoire No. 65 /25

L-TRAV-328/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 9 JANVIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER & BILTGEN SARL, établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B239498, représentée aux fins de la présente par Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

E T:

la fondation SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), 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 René DIEDERICH, avocat à la Cour, 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 2 mai 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 6 juin 2024, 9.00 heures, salle N°JP.0.02.

Après une remise contradictoire, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 28 novembre 2024, à 9.00 heures, salle JP.0.02 lors de laquelle Maître Christian BILTGEN se présenta pour la partie demanderesse et Maître René DIEDERICH se présenta 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 a été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVRAIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 mai 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la fondation SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre dire qu'elle aurait dû bénéficier d'une carrière C6 au lieu de C5 selon les modalités de la convention collective SAS.

PERSONNE1.) demande la condamnation de la fondation SOCIETE1.) à lui payer le montant de 31.977,82 euros avec les intérêts légaux à partir du 29 juin 2023, date de la mise en demeure, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Enfin, PERSONNE1.) demande la condamnation de la fondation SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande ayant été faite dans les forme et délai de la loi doit être déclarée recevable en la pure forme.

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait valoir avoir postulé à une offre d'emploi pour un poste d'agent administratif – Service RH – Développement des ressources humaines et de la formation continue dans la fondation SOCIETE1.).

Cette offre de travail aurait stipulé qu'il fallait être détenteur d'un diplôme d'études BAC + 3 au minimum.

Elle aurait joint à sa candidature une copie de son diplôme « *Bachelor en Sciences Economiques et de Gestion* » obtenu auprès de l'Université de Luxembourg en date du 11 juillet 2019.

En date du 11 mai 2022, le directeur général de la fondation SOCIETE1.) lui aurait confirmé son embauche et lui aurait fait part que, selon lui, une erreur aurait été commise dans la publication de l'annonce dans le sens que le niveau de fonction du poste à pourvoir ne serait pas équivalent à celles d'une carrière C6 mais plutôt d'une carrière C5.

En date du 13 mai 2022, un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 16 mai 2022 aurait été signé entre parties.

PERSONNE1.) est d'avis qu'elle se serait vu proposer une carrière C5, correspondant à un BTS ou encore un BAC + 2, au lieu d'une carrière C6 correspondant au Bachelor diplôme dont elle serait titulaire et qu'un tel agissement transgresserait la convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins du secteur social.

Ainsi, conformément au tableau de la convention collective, la classification ne serait pas faite selon les fonctions exercées par un salarié, mais selon la formation du salarié.

D'autre part, conformément aux articles L.010-1 et L.162-8 paragraphe 5 du Code du travail, les dispositions de la convention collective seraient déclarées d'obligation générale et trouveraient à s'appliquer. Les clauses prétendant à se soustraire aux effets de la convention collective seraient donc nulles.

Etant titulaire d'un diplôme Bachelor dès son engagement par la partie défenderesse et donc un BAC + 3, elle aurait dû être rémunérée selon la carrière C6.

La requérante renvoie au tableau des professions par carrière de la convention collective SAS qui prévoit que dans la carrière C6 figurent les « *professions administratives, logistiques et techniques avec Bachelor* ».

Dès lors, pendant la période du 16 mai 2022 jusqu'au 31 octobre 2023, date à laquelle le contrat de travail a pris fin, elle aurait dû être rémunérée à hauteur de 321 points au lieu de 237 points par mois.

PERSONNE1.) estime avoir droit au paiement d'arriérés de salaires pour un montant total de 31.977,82 euros.

Pour ce qui est du détail du calcul de ses revendications, il est renvoyé au décompte figurant dans la requête introductive d'instance, annexée au présent jugement.

En date du 29 juin 2023, son précédant litismandataire aurait adressé une mise en demeure à la partie employeuse afin qu'elle applique la convention collective du secteur social et la carrière adaptée aux fonctions et diplômes de ce de manière rétroactive.

La fondation SOCIETE1.) conteste l'ensemble des demandes formulées par la requérante quant au principe et quant au quantum et conclut à leur rejet.

Elle fait valoir que PERSONNE1.) aurait été informée avant son embauche que le poste à pourvoir relève de la carrière C5 avec une rémunération correspondant à ce niveau.

En signant le contrat de travail en date du 13 mai 2022, PERSONNE1.) aurait accepté un poste correspondant à la carrière C5.

Elle estime que ce serait à tort que la requérante estime pouvoir bénéficier d'une classification dans la carrière C6. La question en cause ne serait ainsi pas de connaître les diplômes que possède la requérante, mais bien la carrière pour laquelle cette dernière aurait été engagée. 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 été engagé, donc en l'occurrence la carrière C5.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La fondation SOCIETE1.) a publié une annonce pour une offre d'emploi pour un poste d'agent administratif Service RH – Développement des Ressources Humaines et de la Formation continue.

En ce qui concerne le profil du candidat recherché, il y est indiqué qu'il doit être titulaire d'un diplôme BAC + 3 au minimum.

Il résulte de la pièce 3) de la partie requérante, reproduite ci-après, qu'avant la signature du contrat de travail, PERSONNE1.) a eu un entretien d'embauche avec le directeur général de la fondation SOCIETE1.) et qu'après cet entretien, ce dernier l'a informée que pour le poste vacant, la classification est celle d'une carrière C5 et non pas celle d'une carrière C6 comme publié dans l'annonce.

Ce courrier électronique est rédigé comme suit :

(SCAN)

Dans ce courriel du 11 mai 2022, le directeur général de la fondation SOCIETE1.) a expliqué la situation à PERSONNE1.) et lui a proposé un contrat de travail correspondant à une carrière C5.

PERSONNE1.) a accepté ces nouvelles conditions en signant un contrat de travail avec la fondation SOCIETE1.) en date du 13 mai 2022.

Elle y a été engagée en la qualité d'Agent Administratif, affectée à l'Administration Centrale Service Ressources Humaines Développement et Formation continue.

Ses tâches étaient notamment les suivantes: *« organiser et assurer l'organisation et le suivi administratif de la formation continue sur notre plateforme e-learning, piloter et garantir la conception de contenus de formation e-learning, élaboration du budget et des statistiques liées à la formation continue, à l'agrément et au cofinancement de l'INFPC, participer activement à la conception, au développement, à la mise en place de projets RH et en assurer le reporting ».*

Le contrat de travail fait une référence expresse à la convention collective de travail SAS et précise en effet qu'elle bénéficie des avantages et des obligations issus de la SOCIETE2.) SAS.

En l'espèce, il est constant en cause que PERSONNE1.) est titulaire d'une d'un diplôme de *« Bachelor en Sciences économiques et de Gestion »*, délivré par l'Université de Luxembourg en date du 11 juillet 2019.

Il en résulte que le niveau d'études de la requérante correspond à une carrière C6.

Il n'a pas été contesté par la fondation SOCIETE1.) qu'elle avait connaissance du diplôme et du niveau d'études de PERSONNE1.).

Aux termes de l'article 23 de la convention collective de travail SAS, *« le salarié est engagé dans la carrière qui correspond à la profession requise pour le poste de travail qu'il occupe et sous réserve qu'il dispose au moins de la qualification requise, sanctionnée par un certificat ou diplôme luxembourgeois ou reconnu équivalent au Grand-duché de Luxembourg ».*

L'article 23 de la convention collective SAS est intitulé *« tableau des carrières et grille de rémunérations »* et il énumère les différentes catégories de professions visées, dont celles de *« professions administratives, logistiques et techniques avec BTS »* correspondant à la carrière C5 et *« professions administratives, logistiques et techniques avec Bachelor»*, correspondant à la carrière C6.

Tel que cela a été constaté à plusieurs reprises par la cour d'appel, il résulte du tableau de la convention collective SAS applicable à partir du 1^{er} octobre 2017 que la classification n'est pas faite selon des fonctions exercées par un salarié, mais selon la formation de ce salarié (voir en ce sens cour d'appel du 30.06.2022, numéro CAL-2020-0064).

Ensuite, aux termes de l'article 22 du point 6 de la convention SAS intitulé *« dispositions générales »*, il est prévu ce qui suit : *« L'employeur conserve toute faculté d'engager un salarié, détenteur d'un diplôme déterminé, sur un poste de travail correspondant à une carrière différente de celle de son diplôme. Néanmoins en cas d'annonce d'une vacance de poste dans une carrière déterminée, l'employeur ne pourra engager un titulaire du diplôme correspondant à la vacance de poste dans une carrière d'un niveau de rémunération différente. ».*

Il découle donc de cette disposition que la fondation SOCIETE1.) n'était pas autorisée à proposer à PERSONNE1.) un contrat de travail ne correspondant pas au poste vacant pour lequel elle avait postulé.

Comme PERSONNE1.) a fait des études universitaires, elle aurait partant dès son embauche dû être classée dans la carrière C6 correspondant par ailleurs au poste vacant annoncé par la fondation SOCIETE1.) pour lequel elle avait posé sa candidature.

Il convient également de noter qu'il ne ressort pas des éléments du dossier que les tâches énumérées dans le contrat de travail ne correspondent pas à des tâches relevant de la formation de la requérante et de la carrière C6.

Dès lors, c'est à juste titre que PERSONNE1.) a fait valoir que la fondation SOCIETE1.) ne lui a, depuis son embauche jusqu'à la fin des relations contractuelles, pas payé l'intégralité des salaires qui lui était due.

D'après l'article 21 du point 6 de la SOCIETE2.) SAS relatif à la rémunération, intitulé « *valeur du point indiciaire SAS* », la rémunération de base des salariés se calcule d'après les dispositions de la présente convention, d'après la grille des carrières des salariés de l'article 23 et d'après la valeur du point indiciaire.

Le tribunal estime dès lors que, au vu des éléments du dossier soumis à son appréciation (contrat de travail, convention collective et échelle mobile des salaires), les revendications financières de la requérante se trouvent justifiées à hauteur de la somme réclamée de 31.977,82 euros, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à la demande.

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Il paraît inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie requérante à la somme de 300 euros.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare la demande recevable en la forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires pour le montant de 31.972,82 euros ;

en conséquence:

condamne la fondation SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 31.977,82 euros (trente et un mille neuf cent soixante-dix-sept euros et quatre-vingt-deux cents) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

condamne la fondation SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 300 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la fondation SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLER, 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 PELLER

s. Nathalie SALZIG