

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 1037/2026**  
(rôle L-TRAV-114/16)

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**MARDI, 10 MARS 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Fabrizio SALUCCI	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, demeurant à L-1331 Luxembourg, 77, boulevard Grande-Duchesse 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,

**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 ou ses gérant(s) actuellement en

fonctions, ayant élu domicile en l'étude de la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Alessia BORDON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen,

---

### **FAITS:**

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit d'un jugement rendu par le Tribunal du Travail de ce siège le 2 décembre 2025 sous le numéro de répertoire 3918/25 et dont le dispositif est conçu comme suit :

*« le Tribunal du Travail de et à Luxembourg*

*statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,*

*déclare la demande en péremption d'instance de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. recevable en la forme ;*

*la déclare non fondée ;*

*déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;*

*déclare fondée la demande de PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- € ;*

*partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE2.) le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;*

*condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de la demande en péremption d'instance ;*

*réserve pour le surplus ;*

*refixe l'affaire au mardi, 17 février 2026 à 15.00 heures, salle JP. 1.19, premier étage, Plateau du Saint-Esprit pour continuation des débats. »*

A l'audience du 17 février 2026, l'affaire fut utilement retenue. La partie demanderesse fut représentée par Maître Faisal QURASHI, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Alessia BORDON.

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:**

Revu le jugement no 3918/2025 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 2 décembre 2025.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 4 février 2016, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour

- voir dire qu'elle a droit au salaire social minimum qualifié correspondant au salaire social minimum majoré de 20%, sous réserve de tout salaire supérieur lui redû le cas échéant en vertu de la loi ou de la CTT des ouvriers des entreprises de nettoyage de bâtiments, cette majoration de 20% du salaire social minimum prévue par l'article 4 de la loi modifiée du 12 mars 1973 faisant un montant actuel de 384,60 € par mois, à adapter au nombre indice du coût de la vie et à la ou aux majoration(s) du salaire minimum à intervenir ultérieurement ;
- partant voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'arriérés de salaire, respectivement à titre d'indemnité compensatoire pour déclaration de salaires insuffisants auprès des organismes de sécurité sociale et du Fonds pour l'emploi, du chef des causes sus énoncées, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 janvier 2016 ou pour toute autre période à déterminer par le tribunal, la somme de 14.136,36 € ou tout autre montant même supérieur à déterminer par voie de consultation, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;
- voir encore condamner la partie défenderesse à lui payer les majorations de 20% à intervenir depuis la requête, à savoir le montant de 384,60 € par mois de travail auprès de la partie défenderesse à partir de la demande en justice jusqu'à terme ultérieur, ces dernières majorations payables le premier de chaque mois et pour la première fois le 1<sup>er</sup> février 2016, tout en adaptant ces majorations de plein droit et sans mise en demeure préalable tant aux adaptations indiciaires qu'aux augmentations légales à intervenir après le dépôt de la requête, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 950.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon pour se voir instituer un partage qui lui est largement favorable ;
- ordonner l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

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

A l'audience du 17 février 2026, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en paiement d'arriérés de salaire au montant de 10.836,24 €

Acte lui en est donné.

## **I. Quant à la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire**

### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, se base actuellement à l'appui de sa demande en paiement d'arriérés de salaire uniquement sur l'article L.222-4(3) du code du travail.

Elle fait ainsi valoir que le seul fait d'effectuer pendant dix ans des travaux de nettoyage pour le compte d'une entreprise de nettoyage de bâtiments ouvre droit à la majoration de 20% du salaire social minimum.

Elle fait ainsi valoir que l'exercice pendant dix ans de la profession de nettoyeur de bâtiment permet d'obtenir la satisfaction demandée, à savoir la majoration de 20% du salaire social minimum.

Elle fait ensuite valoir qu'il n'y a pas lieu de faire une différence entre la profession de « femme de ménage » et celle de « nettoyeur/se de bâtiments », cette dernière dénomination étant due à la circonstance que le champ d'exercice des entreprises de nettoyage se concentre d'avantage sur les bureaux que sur les ménages privés et que le terme de femme de ménage vise exclusivement des femmes alors que la profession est également exercée, mais dans des proportions extrêmement modestes par des hommes, encore que ceux-ci se retrouvent essentiellement parmi les laveurs de vitres, profession exclusivement réservée – on ignore d'ailleurs pourquoi- à la gente masculine et bien entendu mieux rémunérée.

Elle fait ensuite valoir que le service de nettoyage est à considérer comme un ensemble pouvant comprendre toute une gamme de travaux particuliers qui auraient, l'un par rapport à l'autre, le caractère de même travail ou de travail de valeur égale.

Elle fait ensuite valoir que si la Cour d'appel s'est basée sur la dénomination de « nettoyeur de bâtiments » pour en déduire une différence par rapport aux « hommes/femmes de ménage », on cherche en vain le fondement légal de pareille distinction.

Elle fait en effet valoir que la qualification résulte des distinctions figurant dans les conventions collectives qui définiraient les niveaux auxquels sont classés les diverses fonctions des salariés, en l'espèce les ouvrières et ouvriers du nettoyage de bâtiments.

Elle fait cependant valoir que dans la convention collective applicable, la qualification de « femme de charge » n'existe pas, tout comme il n'est pas question d'une qualification de « nettoyeur de bâtiments », cette dénomination n'étant reprise que dans l'intitulé de la convention collective de travail et, de façon indirecte, dans le nom de la fédération patronale ayant signé cette convention.

Elle fait ainsi valoir qu'en opérant une distinction entre « femme de nettoyage » et « nettoyeur de bâtiments », on ajoute à la convention collective une qualification qui n'y figurerait pas.

Elle fait en effet valoir que cela ne constitue non seulement une violation, mais même une dénaturation de cette convention, tant cette distinction irait contre son sens clair et précis.

Elle fait ainsi valoir que l'article 2 des conventions collectives de travail dispose qu'elles s'appliquent à tous les ouvriers occupés par une entreprise telle que définie sub. 2.1., à savoir à toutes les entreprises de nettoyage de bâtiments luxembourgeoises ou étrangères ou tout autre société exerçant l'activité de nettoyage de bâtiments travaillant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg à titre ponctuel ou continu.

Elle fait ensuite valoir que l'article 9.3. de ces conventions collectives, comme l'annoncerait son intitulé, opère une classification des fonctions en trois groupes, à savoir l'ouvrier nettoyeur (groupe 1), la laveur de vitres (groupe 2) et l'encadrement visant le responsable technique d'une équipe de nettoyage composée de minimum dix personnes (groupe 3).

Elle fait ensuite valoir que chacun des trois groupes est à son tour subdivisé en deux catégories/échelons, la catégorie/échelon 2 étant chaque fois mieux rémunérée que la catégorie/échelon 1 du même groupe.

Elle fait ainsi valoir que les conventions collectives définissent les travaux à accomplir par un « ouvrier nettoyeur » de la catégorie 1 du groupe 1 comme étant des travaux de nettoyage courant et régulier ne nécessitant aucune connaissance ou formation spécifique en ajoutant un listing non exhaustif des tâches se terminant pas les termes « ainsi que tout travail ne nécessitant aucune technicité particulière.

Elle fait ensuite valoir qu'en ce qui concerne les travaux de catégorie 2 du même groupe, il s'agit de travaux de nettoyage courant et régulier nécessitant une formation particulière interne.

Elle fait ensuite valoir que le groupe 2 des laveurs de vitres concerne le nettoyage de vitreries utilisant des moyens techniques et d'accès simples à une hauteur maximale de huit mètres pour la catégorie 1, tandis que les travaux de catégorie 2 sont définis comme étant le nettoyage de vitreries nécessitant des moyens techniques particuliers à une hauteur supérieure à huit mètres.

Elle fait ensuite valoir que le groupe 3 concerne l'encadrement, à savoir le responsable technique d'une équipe de nettoyage composée de minimum dix personnes pour la catégorie 1 alors que la catégorie 2 concerne le responsable technique et le contrôle de plusieurs équipes de nettoyage dont l'effectif est supérieur à cinquante personnes.

Elle fait ainsi valoir que comme la convention collective a pour objet de régler les relations et les conditions de travail et de rémunération de l'ensemble des ouvriers travaillant auprès d'une entreprise de nettoyage de bâtiments et qu'elle ne comporte pas un groupe spécifique pour le nettoyeur/se de bâtiments, il en résulte nécessairement que l'ensemble des salarié(e)s occupé(e)s par des entreprises de nettoyage de bâtiments à des travaux de nettoyage sur le territoire luxembourgeois est constitué de nettoyeurs/ses de bâtiments, à moins que les nettoyeurs/ses de bâtiments soient occupés par d'autres entreprises que celles assurant le nettoyage de bâtiments, ce qui serait évidemment absurde.

Elle fait ensuite valoir que dans ses informations périodiques adressées à ses membres, la fédération luxembourgeoise des entreprises de nettoyage de bâtiments, qui devrait savoir de quoi elle parle puisque ce serait elle qui aurait négocié et signé les conventions collectives de travail du secteur en question, utilise d'ailleurs régulièrement le terme générique de « nettoyeur de bâtiments » lorsqu'elle se réfère à ses salariés.

Elle fait ainsi valoir que lorsqu'elle annonce les nouveaux tarifs applicables aux différents groupes de son personnel, elle intitule ses courriers de « salaires tarifaires dans le métier de nettoyeur de bâtiments ».

Elle fait ensuite valoir que dans ses conclusions dans les affaires PERSONNE3.) et PERSONNE4.) c/ISS, le Parquet général a d'ailleurs conclu quant au fond dans le même sens que la 8<sup>ème</sup> chambre de la Cour d'appel dans ses arrêts du 20 octobre 2005.

Elle fait dès lors valoir qu'il ne s'agit pas d'ajouter à la convention collective une qualification qui n'y figure pas alors que la dénomination de nettoyeur/se de bâtiments » viserait l'ensemble des salariés

d'une entreprise de nettoyage de bâtiments occupés à des travaux de nettoyage, de sorte que la preuve de l'exercice par elle de la profession de nettoyeuse de bâtiments serait rapportée rien que par l'exercice de sa fonction d'ouvrière-nettoyeuse ou d'agent de nettoyage ou de toute autre dénomination similaire au sein d'une entreprise de nettoyage de bâtiments, cet exercice pendant plus de dix années lui donnant automatiquement droit à la majoration de 20% du salaire social minimum.

Elle fait dès lors valoir que statuer différemment reviendrait à dénaturer les articles 1<sup>er</sup> et 9.3 des deux conventions collectives de travail réglementant le secteur du nettoyage de bâtiments et déclarées d'obligation générale pour l'ensemble du secteur en ajoutant à une disposition claire et précise une condition qui n'y figurerait pas.

Elle fait ensuite valoir que l'article L.222-4(3) du code du travail assimile les nettoyeurs/ses de bâtiments sans certificat, mais ayant exercé le métier pendant plus de dix ans, à un/e titulaire d'un CATP ou d'un CCM.

Elle rappelle à ce sujet que les articles L.222-1 à L.224 du code du travail actuel constituaient les articles 1 à 4 de l'ancienne loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum.

Elle fait ensuite valoir que l'article L.222-4 du code du travail définit les différents certificats officiels donnant droit à la majoration de 20% du salaire sociale minimum, à savoir les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP, actuellement DAP), les détenteurs du certificat de capacité manuelle (CCM, mais après deux années de pratique du métier ou de la profession seulement) et le certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP mais après une pratique du métier de 5 ans seulement).

Elle fait ainsi valoir qu'il y a lieu de savoir que le CATP de nettoyeur/se de bâtiments se situe dans le régime concomitant avec une formation pratique dans l'entreprise et une formation théorique à l'école.

Elle fait ensuite valoir que dans le métier de nettoyeur/se de bâtiments, il existe également la faculté de passer un CCM qui constituait une forme allégée du CATP, ce qui n'empêcherait pas le titulaire d'un CCM de passer ultérieurement, après avoir suivi avec succès les cours de formation professionnelle continue visés par les article 22 à 27 de la loi du 27 mai 1979, la partie théorique de l'examen de fin d'apprentissage (prévu pour l'obtention du CATP) pour devenir ainsi titulaire d'un CATP, le tout en vertu de l'article 9 de la loi modifiée du 21 mai 1979.

Elle fait ainsi valoir qu'il s'agit d'une application du système de la « passerelle » permettant aux élèves ayant obtenu des résultats insuffisants pour être admis à une des différentes voies de formation sanctionnée par un CATP d'être orientés lors du conseil de classe vers une formation menant à un CCM, et ce dans la même profession.

Elle fait ainsi valoir que ce système n'est pas à sens unique, mais permet également aux détenteurs d'un CCM de se soumettre ultérieurement aux épreuves théoriques de l'examen de fin d'apprentissage après avoir suivi les cours de formation professionnelle continue afférents.

Elle fait cependant valoir qu'étant donné que la majeure partie de la formation de nettoyeur/se de bâtiments sous contrat d'apprentissage se passe tout de même dans les entreprises, tant dans le régime concomitant du CATP que du régime allégé du CCM, il serait disproportionné d'exclure de la majoration du salaire social minimum toutes celles et tous ceux qui ont obtenu une formation pratique identique ou équivalente par une pratique journalière de leur profession pendant plus de dix années, alors que les détenteurs/trices d'un CATP y auraient droit immédiatement et les titulaires d'un CCM déjà après deux années de métier.

Elle fait ainsi valoir que le léger avantage d'une formation théorique est largement compensé par l'exigence d'une pratique très longue de dix années dans la profession et par la circonstance que la plupart des entreprises de nettoyage de bâtiments dispense également des cours de formation interne à leur personnel, comme cela résulterait d'ailleurs de la définition de la catégorie 2 du groupe 1 qui définirait les travaux de catégorie 2 comme étant des travaux de nettoyage courant régulier nécessitant une formation particulière interne.

Elle fait ainsi valoir qu'une telle formation lui a également été dispensée par son ou ses employeurs.

Elle fait ensuite valoir qu'à cela s'ajoute que la circonstance que le secteur de nettoyage de bâtiments n'a pas donné lieu à une large formation professionnelle en milieu scolaire - du moins dans notre pays alors que des pays comme la France dispenseraient toutes sortes de formations de ce genre à tous les niveaux de l'enseignement - et que cette formation n'est pratiquement plus du tout assurée depuis un certain temps déjà.

Elle fait ainsi valoir que ce n'est pas seulement parce que, par la faute conjointe du gouvernement et des chambres professionnelles, cette formation scolaire n'est pas connue dans notre pays et qu'elle est pour le surplus boycottée par les entreprises de nettoyage qui s'opposeraient à tout prix au paiement du salaire social minimum majoré, préférant recruter des femmes formées « sur le tas » dans leurs entreprises, mais surtout parce que beaucoup de femmes apportent dans leur métier une expérience acquise dans leur propre ménage par la suite de la répartition traditionnelle des tâches familiales.

Elle fait donc valoir que dans ces circonstances, il n'y a aucune raison particulière pour privilégier le nettoyeur de bâtiments à la femme de charge au prétexte qu'il existe théoriquement une formation scolaire pour le premier de ces métiers identiques, tout comme il n'existe en général aucune raison de privilégier la formation scolaire par rapport à une formation acquise au jour le jour au sein de l'entreprise dans la mesure où celle-ci aboutit au même résultat après une certaine durée de travail.

Elle fait ainsi valoir que la Cour de Justice des Communautés Européennes a décidé dans son arrêt du 17 octobre 1989, affaire 109/88, qu'elle était consciente du fait que le critère de formation professionnelle peut jouer au détriment des travailleurs féminins dans la mesure où ceux-ci auraient eu moins de possibilités d'acquérir une formation professionnelle aussi poussée que les travailleurs masculins ou auraient utilisé ces possibilités dans une moindre mesure.

Elle fait ainsi valoir que suivant cet arrêt, l'employeur peut cependant justifier la rémunération d'une formation professionnelle particulière, mais il lui appartient alors de démontrer que cette formation revêt de l'importance pour l'exécution des tâches spécifiques qui sont confiées au travailleur.

Elle fait ainsi valoir que si les employeurs du secteur du nettoyage, qui serait en pleine expansion et qui occuperait des milliers de salarié(e)s, étaient vraiment d'avis que la formation scolaire revêtirait une telle importance pour eux, il est certain que les cours de formation professionnelle seraient autrement fréquentés qu'à l'heure actuelle, où il paraît même que les cours en question ne sont plus du tout dispensés, faute de combattant(e)s.

Elle fait ensuite valoir que même les travailleurs frontaliers qui feraient valoir leur diplôme français de nettoyeurs/ses en bâtiment ont beaucoup de peine à se faire rémunérer conformément à leurs diplômes et n'osent souvent pas faire valoir leurs droits par peur d'être renvoyés, les employeurs clamant haut et fort qu'ils n'ont pas besoin de travailleurs/ses diplômé(e)s chez eux.

Elle fait ensuite valoir que dans son projet d'arrêté grand-ducal modifiant et complétant l'arrêté grand-ducal du 22 avril 1963 portant nouvelle fixation et réglementation du salaire social minimum (doc.

parl. N° 1130), qui aboutira à l'arrêté grand-ducal du 25 juin 1965, l'exposé des motifs retient notamment ce qui suit :

*« Par l'introduction du salaire social minimum pour les travailleurs qualifiés, le Gouvernement estime pouvoir intéresser de nombreux jeunes, qui s'apprêtent à entrer dans la vie professionnelle, à acquérir une bonne pratique professionnelle. Voilà pourquoi le présent projet d'arrêté met l'accent sur la qualification acquise par une formation sanctionnée par un certificat officiellement reconnu par l'Etat luxembourgeois auquel doit encore s'ajouter une pratique professionnelle déterminée. Pour pouvoir invoquer le bénéfice des dispositions prévues à l'article 2 du présent arrêté grand-ducal (à savoir la majoration de 20% du ssm), les détenteurs du certificat d'aptitude professionnelle de l'enseignement professionnel ou du certificat de l'examen de passage de l'enseignement secondaire doivent avoir en outre une pratique professionnelle d'au moins trois ans dans la profession. Toutefois, la pratique professionnelle très longue de 10 ans exigée par l'alinéa 5 de l'article 2 permettra à tous les salariés d'être considérés comme travailleurs qualifiés même s'ils ne sont pas détenteurs d'un des diplômes prémentionnés. Cette règle vaut aussi bien pour le secteur du commerce que pour ceux de l'industrie et de l'artisanat. ».*

Elle fait ainsi valoir que cette pratique professionnelle de dix ans est à mettre en rapport avec une même pratique de trois ans exigée initialement même de la part des titulaires de CATP, puis réduite à deux ans, avant d'être abolie complètement alors que les titulaires d'un CCM et d'un CITP doivent toujours justifier d'une pratique professionnelle de deux (CCM), respectivement de cinq années (CITP), dans le métier ou la profession avant d'avoir droit au salaire social minimum pour personnes qualifiées.

Elle fait donc valoir que le législateur a initialement accordé une importance toute particulière à la pratique du métier, ce qui vient conforter son intention de considérer une pratique professionnelle très longue de dix ans comme suffisante pour donner droit au bénéfice de la majoration de 20% alors qu'une telle durée serait supposée comme suffisante pour atteindre, par l'exercice de la profession au jour le jour, le même niveau qu'un titulaire du CATP immédiatement après la réussite son examen ou d'un titulaire du CCM après deux ans, respectivement d'un titulaire d'un CITP après cinq ans de pratique du métier.

Elle fait dès lors valoir que faire dans ces conditions une distinction entre les femmes de charge et les nettoyeurs de bâtiments effectuant en fait un même travail ou un travail de valeur égale auprès d'une entreprise de bâtiments revient dès lors à vider le texte de l'article L.222-4(3) du code du travail de toute substance.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte également des développements qui précèdent que le législateur a fait une distinction entre les métiers couverts par un certificat officiel et ceux non couverts par un certificat officiel.

Elle fait ainsi valoir que pour les métiers couverts par un certificat officiel, les détenteurs d'un pareil certificat avaient droit au salaire social minimum majoré après une période de pratique dans la profession, cette exigence ayant disparu dès 1986 en ce qui concerne les détenteurs/trices d'un CATP alors que les détenteurs d'un CCM ou d'un CITP devaient d'abord justifier d'une pratique de deux, respectivement de cinq, années dans la profession pour avoir droit à cette majoration.

Elle fait ainsi valoir que celles et ceux ayant exercé la profession couverte par un tel certificat devaient patienter et justifier d'une pratique professionnelle très longue de dix ans avant de pouvoir bénéficier de la majoration, le législateur étant d'avis que cette durée devait leur permettre, par l'exercice de la

profession au jour le jour, d'obtenir plus ou moins les mêmes connaissances, voire des connaissances supérieures, que celle acquises par les titulaires d'un certificat officiel.

Elle se base ensuite sur l'arrêt du 26 février 2015, numéro 40118 du rôle, pour retenir que la Cour d'appel a consacré le principe de l'automatisme.

Elle fait ensuite valoir que nonobstant les critiques du Conseil d'Etat, la disposition initiale a été maintenue – sauf léger changement du libellé – en ce qui concerne la pratique professionnelle d'une profession pendant plus de dix années par des personnes non détentrices d'un certificat officiel, et cette disposition ne fait pas seulement état d'une simple faculté, comme tel est le cas des métiers non couverts par un certificat officiel, mais est nettement plus impératives dans son libellé.

Elle fait donc valoir que point n'est besoin de prouver autre chose que l'exercice pendant plus de dix années d'une profession couverte par un certificat officiel pour avoir droit à la majoration.

Elle fait en effet valoir que compte tenu de la spécialisation de l'ensemble des professions, il est absurde de demander à ces personnes de prouver l'accomplissement de l'intégralité des travaux enseignés aux détenteurs/trices du certificat officiel dans le cadre de leur formation professionnelle, tout comme il est absurde de croire qu'un apprenti exercera dans la vie professionnelle ultérieure l'intégralité de ces travaux.

Elle fait ainsi valoir que comme la Chambre du travail l'a à juste titre fait valoir dans son courrier du 24 décembre 1999 dans une affaire similaire, il n'y a pas lieu de demander à un boucher de maîtriser toutes les finesses de la profession alors qu'il serait supposé qu'après une pratique de la profession, jour après jour, pendant plus de dix années, une travailleuse ou un travailleur a plus ou moins atteint le même niveau qu'une personne ayant fait un apprentissage.

Elle fait ainsi valoir que cela est d'autant plus vrai que les modifications législatives intervenues suite à l'instauration d'un CCM et d'un CIP permettent actuellement à des détenteurs de ces deux diplômes d'obtenir le salaire social minimum majoré après une pratique de deux, respectivement cinq, années de la profession.

Elle fait ainsi valoir que ces deux certificats constituent des formes allégées du CATP ne comportant qu'une formation théorique sommaire, de sorte qu'il serait inéquitable de faire bénéficier les détenteurs de ces certificats du salaire social minimum majoré et d'en exclure les travailleurs/ses qui ne détiennent pas l'un ou l'autre de ces certificats nonobstant leur pratique de dix années dans la profession.

Elle fait d'ailleurs valoir que la loi sur le salaire social minimum majoré n'a prévu aucun mécanisme de contrôle et/ou d'évaluation du travail effectivement presté dans le passé, contrairement à ce qui est par exemple le cas pour la validation des acquis de l'expérience pour laquelle la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, ainsi que le règlement grand-ducal du 11 janvier 2010 portant organisation de la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des brevets, diplômes et certificats prévue au chapitre V de ladite loi du 19 décembre 2008 a instauré une procédure de validation et instauré une commission de validation pour y procéder.

Elle fait par ailleurs valoir qu'une commission de pilotage prévue à l'article 15 du prédit règlement grand-ducal a été créée avec la mission de suivre l'organisation et d'accompagner le processus de validation des acquis de l'expérience professionnelle.

Elle fait ainsi valoir que l'absence d'un tel mécanisme de contrôle et d'évaluation des acquis de l'expérience dans les textes sur la majoration de 20% du salaire social minimum ne fait que corroborer

l'automatisme inhérent à une pratique professionnelle de plus de dix années dans une profession déterminée pour avoir droit à cette majoration.

Elle se demande d'ailleurs comment les juridictions du travail pourraient procéder au contrôle et vérifications qui leur sont demandés alors qu'elles ne seraient pas outillées pour ce faire en l'absence de tout mécanisme prévu à cet effet.

Elle se base finalement sur les arrêts de la Cour d'appel du 20 octobre 2005 pour retenir que pour parer à toute manœuvre patronale, il ne suffit pas non plus de dénommer différemment les salariés occupés à des travaux de nettoyage pour leur faire perdre le bénéfice de cette majoration à ceux et celles qui ne sont pas titulaires d'un certificat officiel alors que ce ne serait pas la qualification donnée à la salariée dans le contrat de travail qui importe au regard de l'article L.222-4(3) du code du travail, mais les tâches effectivement accomplies par celle-ci dans le cadre de ce dernier.

Elle fait ainsi valoir que dans ces affaires, les requérantes avaient été qualifiées de « femme de charge » dans leur contrat de travail, mais que de toute façon, la convention collective de travail des salarié(e)s occupé(e)s dans les entreprises de nettoyage de bâtiments ne parle que d'ouvriers nettoyeurs, de laveurs de vitres et de personnel d'encadrement sans mentionner spécifiquement les nettoyeurs de bâtiments dans la classification au chapitre IV concernant la qualification et classification de son personnel.

Elle fait dès lors valoir que la seule conclusion qu'on peut logiquement tirer de cette situation est celles que l'ensemble des salarié(e)s occupé(e)s dans les entreprises de nettoyage de bâtiments à des travaux de nettoyage sur le territoire luxembourgeois est constitué de nettoyeurs/ses de bâtiments, à moins que les nettoyeurs/ses de bâtiments soient occupés par d'autres entreprises que celles assurant le nettoyage des bâtiments, ce qui serait évidemment absurde.

La requérante demande partant qu'il soit fait droit à sa demande principale et de l'admettre au bénéfice du salaire social minimum pour travailleurs/ses qualifié(e)s.

En ordre subsidiaire, la requérante estime avoir réussi à établir, au moyen des attestations testimoniales versées en cause, qu'elle a acquis, durant dix ans, une pratique professionnelle approfondie dans la branche de nettoyeurs/ses bâtiments.

En ce qui concerne plus particulièrement l'attestation testimoniale de PERSONNE5.), la requérante fait valoir que PERSONNE5.) relate dans son attestation testimoniale les différentes tâches qu'elle aurait effectuées, les endroits dans lesquels elle aurait travaillé, ainsi que les différents matériaux sur lesquels elle serait intervenue.

Elle fait ainsi valoir que les tâches effectuées par PERSONNE5.) sont des tâches complexes et variées répondant aux critères requis pour être qualifiée de travailleuse qualifiée.

La requérante soutient ainsi qu'elle a fait le même travail que PERSONNE5.).

En ce qui concerne ensuite l'attestation d'PERSONNE6.), la requérante fait valoir qu'PERSONNE6.), qui aurait été l'une de ses collègues de travail directe, atteste de manière utile les tâches qu'elle aurait effectuées.

La requérante fait ainsi valoir que ces tâches sont celles d'un travailleur qualifié.

En ce qui concerne finalement l'attestation testimoniale d'PERSONNE7.), la requérante fait valoir qu'PERSONNE7.), qui aurait travaillé avec elle, énumère dans son attestation testimoniale les endroits variés où elles auraient travaillé.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte de cette attestation testimoniale qu'elle a réalisé un travail autonome et varié sur différents chantiers avec les éléments manuels ou mécaniques variés.

Elle fait finalement valoir qu'PERSONNE7.) atteste dans son attestation testimoniale qu'elle a travaillé sur une multitude de chantiers divers avec des produits et des engins divers.

Elle fait dès lors valoir que le travail qu'elle a effectué n'est pas le travail courant s'une simple ménagère, mais celui d'une ménagère professionnelle.

Elle fait finalement valoir qu'il ne saurait être contesté qu'elle a accompli tout au long de son activité auprès de la partie défenderesse des formations internes en matière de produits de nettoyage et d'outils de travail qu'en matière de sécurité et d'hygiène.

La requérante fait d'ailleurs valoir à ce sujet que pour les sociétés certifiées ISO 9001 ou disposant d'une certification similaire, de telles formations internes sont d'ailleurs la règle.

A titre tout à fait subsidiaire, la requérante formule l'offre de preuve par l'audition de témoins suivante :

**Cf. offre de preuve :**

La partie défenderesse, qui a également exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait valoir qu'elle ne conteste pas l'existence d'un CATP (DAP) dans le secteur du nettoyage.

Elle fait en effet valoir que la formation du CATP est organisée par l'arrêté grand-ducal du 16 mars 1998.

Elle fait ensuite valoir que la jurisprudence constante reconnaît également que la profession de nettoyeur de bâtiments est une profession sanctionnée par un CATP.

Elle fait ensuite valoir que ceci n'est pas contesté par la requérante qui l'aurait elle-même indiqué dans sa note de plaidoiries.

Elle fait ainsi valoir qu'en reconnaissant cet état de fait, la requérante renonce de facto à se prévaloir de l'article L.222-4(4) du code du travail et qu'il y a lieu de lui en donner acte.

Elle conteste ensuite l'affirmation de la requérante suivant laquelle le seul fait d'effectuer pendant dix ans des travaux de nettoyage pour le compte d'une entreprise de nettoyage de bâtiments ouvrirait automatiquement droit à une majoration de 20% du salaire social minimum.

Elle renvoie ainsi à l'absence de volonté de consacrer un automatisme lors de la genèse du texte.

Elle fait en effet valoir que les avis émis par les différentes chambres dans le cadre du projet d'arrêté grand-ducal modifiant et complétant l'arrêté grand-ducal du 22 avril 1963 portant nouvelle fixation et réglementation du salaire social minimum vont à l'encontre de la version de la requérante.

Elle fait ainsi valoir qu'on ne saurait prêter aux parties impliquées dans le processus législatif une quelconque volonté de consacrer un automatisme.

Elle fait ainsi valoir que suivant le Conseil d'Etat, ce n'est pas le certificat seul qui compte, mais la qualité et la nature du travail effectivement fourni sont aussi à prendre en considération.

Elle fait ainsi valoir que pour le Conseil d'Etat, il a été évident que pour bénéficier de la faveur de l'alinéa 5, les ouvriers en question doivent exécuter un travail normalement reconnu comme qualifié.

Elle fait ensuite valoir que la Chambre de Métiers, qui aurait rejoint l'avis du Conseil d'Etat, s'est formellement opposée à l'inclusion dans la catégorie des salariés qualifiés de tous ceux qui, sans être en possession des certificats requis, justifient d'une pratique professionnelle d'au moins dix ans dans une profession déterminée.

Elle fait ensuite valoir que telle est également la position adoptée par la Chambre de commerce qui aurait notamment retenu que beaucoup de jeunes ne verraient plus un avantage dans l'obligation de se soumettre à des périodes d'études, d'apprentissage et de perfectionnement pouvant s'étendre sur six à sept ans, si après dix ans d'activité dans une même profession à un salaire généralement plus élevé, ils peuvent revendiquer le statut de salarié qualifié, sans égard à leur degré de qualification effectivement acquis.

Elle fait ensuite valoir que la solution telle qu'elle se dégage a encore été confortée par un accord trouvé entre le Gouvernement et l'Union des Entreprises luxembourgeoises en date du 14 janvier 2015 aux termes duquel le Gouvernement s'était engagé à modifier la législation en la matière dans l'objectif de renforcer les systèmes de formation et de qualification.

Elle fait dès lors valoir que contrairement à ce que prétendrait la requérante, la volonté du législateur n'était donc nullement d'ouvrir un droit automatique à toutes les personnes travaillant dans la profession du nettoyage depuis dix années, mais uniquement aux personnes ayant acquis des compétences particulières relevant d'une formation diplômante, ce qui ressortirait d'ailleurs du libellé du texte de loi finalement adopté.

Elle fait ainsi valoir que le texte finalement adopté ne prévoit pas d'automatisme.

Elle rappelle ainsi que l'article L.222-4(3) du code du travail permet à un salarié, bien que non titulaire d'un diplôme ou d'un certificat pourtant existant mais justifiant d'une pratique professionnelle de dix ans au moins, de percevoir sous certaines conditions le salaire social minimum qualifié.

Elle fait ainsi valoir que d'après les dispositions du prédit article, le salarié concerné doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix ans dans ladite profession.

Elle fait donc valoir que l'article conditionne l'accès au salaire social minimum qualifié à une pratique d'au moins dix ans dans ladite profession.

Elle fait ainsi valoir que l'article définit une période minimale au bout de laquelle la compétence acquise doit être évaluée.

Elle fait donc valoir qu'à la lecture de l'article, on constate qu'il ne définit nullement une période fixe au bout de laquelle le salaire social minimum qualifié serait dû par le simple fait de l'écoulement du temps.

Elle fait dès lors valoir que l'automatisme allégué par la requérante ne résulte aucunement des dispositions de l'article L.222-4(3) du code du travail lequel favoriserait, au contraire, une analyse au cas par cas de la pratique professionnelle exercée.

Elle fait ensuite valoir que l'automatisme est également rejeté par la jurisprudence actuelle et ce sans exception.

Elle se base ainsi sur l'arrêt de la Cour d'appel du 27 juin 2013, numéro 26885 du rôle, pour retenir qu'afin de pouvoir bénéficier de la majoration du salaire social minimum prévue par l'article L.222-4 paragraphes (1) à (3) du code du travail, l'intéressé doit prouver avoir acquis les connaissances et compétences qui usuellement s'acquièrent au cours d'une formation sanctionnée par un certificat

par l'exercice en pratique, durant dix ans, de la profession en question, soit en l'espèce celle de nettoyeur de bâtiments.

Elle fait ainsi valoir que la Cour d'appel a implicitement rejeté l'argument selon lequel le seul fait d'avoir exécuté pendant dix ans des travaux de nettoyage pour le compte d'une entreprise de nettoyage de bâtiments ouvrirait droit à la majoration de 20% du salaire social minimum et cela indépendamment de la nature des travaux accomplis.

Elle fait ensuite valoir qu'il se dégage de l'arrêt de la Cour d'appel du 20 octobre 2005, numéro 28097 du rôle, que ce n'est pas la qualification donnée à la salariée dans le contrat de travail qui importe au regard de l'article L.222-4(3) du code du travail, mais les tâches effectivement accomplies par celle-ci dans le cadre de ce dernier.

Elle fait ensuite valoir que ce principe a été réaffirmé par un arrêt de la Cour d'appel du 1<sup>er</sup> mars 2012, numéro 36839 du rôle, qui aurait retenu que c'est sur base des fonctions réellement exercé par le salarié qu'est déterminée sa qualité de travailleur qualifié ou non qualifié en vue de la fixation du taux du salaire social minimum auquel il peut prétendre.

Elle fait ensuite valoir que la position unanime des deux chambres de la Cour d'appel a encore été confirmée par la Cour de cassation dans un arrêt du 4 juillet 2013, numéro 3215 du registre.

Elle fait dès lors valoir que l'appréciation des tâches accomplies pendant la période de dix ans pour justifier l'acquisition d'une pratique professionnelle approfondie doit être réalisée de manière complète et objective et qu'elle reste une question de fait qui doit être appréciée au cas par cas.

Elle fait donc valoir que la qualité de travailleur qualifié ne dépend pas de la question de l'ancienneté du salarié dans une fonction spécifique, comme le prétendrait de manière erronée la requérante, mais elle est à déterminer sur base des fonctions réellement exercées par le salarié.

Elle fait ensuite valoir que ceci ressort de la jurisprudence même telle que citée par la requérante dans sa note de plaidoiries.

Elle fait ensuite valoir que la charge de la preuve de l'acquisition d'une pratique professionnelle approfondie effective de dix ans dans la profession exercée incombe au salarié qui prétend au bénéfice du salaire social minimum pour salarié qualifié.

Elle fait en effet valoir qu'admettre le contraire, comme le suggérerait la requérante, serait remettre en cause les règles de base concernant la charge de la preuve.

Elle conteste ensuite l'interprétation que fait la requérante de l'arrêt du 26 février 2015, numéro 40188 du rôle, dans sa note de plaidoiries.

Elle fait en effet valoir qu'il s'agissait d'une affaire dans laquelle l'employeur n'avait pas contesté la prestation des tâches relevant du CATP par sa salariée.

Elle fait ainsi valoir que l'objet de la contestation était seulement la durée de l'expérience professionnelle de la salariée et la connaissance ou non par l'employeur de ladite durée.

Elle fait ainsi valoir que dans l'arrêt en question, la Cour d'appel s'est tout au plus prononcée sur la période de référence sur base de laquelle est faite l'appréciation de la compétence des « au moins » dix années écoulées.

Elle fait ainsi valoir que face à la non-contestation par l'employeur des tâches exercées par la salariée, la Cour d'appel ne s'est in fine pas prononcée sur la question de l'automatisme.

Elle fait dès lors valoir qu'on ne saurait raisonnablement parler d'un revirement et/ou établir une analogie avec les affaires concernant le secteur du nettoyage.

Elle fait en tout état de cause valoir qu'au vu des décisions rendues par la Cour de cassation, la Cour d'appel et les juridictions du travail dans des affaires similaires, voire même identiques, la requérante est malvenue de soutenir que le seul fait d'effectuer pendant dix ans des travaux de nettoyage pour le compte d'une entreprise de nettoyage de bâtiments ouvrirait automatiquement droit à la majoration de 20% du salaire social minimum.

Elle fait par conséquent valoir qu'il incombe au demandeur de prouver la maîtrise des tâches relevant du programme de formation du CATP.

Elle fait ainsi valoir qu'une telle solution exclut de facto tout automatisme.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'il incombe à la requérante de rapporter la preuve des travaux de nettoyage réellement accomplis par elle et que ces tâches correspondent à celles détaillées dans l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 portant approbation du programme de formation pratique en entreprise pour les apprenti(e)s dans le métier de nettoyeur de bâtiments.

En ce qui concerne ensuite la prétendue impossibilité d'appréciation par les tribunaux, la partie défenderesse note que la requérante souligne que la loi n'a prévu aucun mécanisme de contrôle et/ou d'évaluation du travail effectivement presté dans le passé par un salarié pour en conclure que les juridictions du travail ne seraient « *absolument pas outillées pour ce faire en l'absence de tout mécanisme prévu à cet effet* ».

La partie défenderesse fait ainsi valoir que s'il est vrai qu'il n'existe actuellement pas de mécanisme d'évaluation similaire à la procédure de validation des acquis de l'expérience qui permet d'évaluer la nature et la qualité du travail effectivement presté par un salarié dans d'autres matières, cela ne peut cependant vouloir dire que les juridictions du travail ne soient incapables de procéder à une telle vérification.

Elle fait ainsi valoir que pareille allégation a été rejetée par toutes les jurisprudences rendues en matière de salaire social minimum qualifié.

Elle fait ainsi valoir que c'est justement l'absence de contrôle in concreto que la Cour de cassation a reproché à la Cour d'appel dans l'arrêt PERSONNE8.) c/SOCIETE1.) : « *Attendu que la Cour d'appel a certes analysé les fonctions de nettoyeur de bâtiments, mais s'est abstenue de décrire quelles tâches précises étaient effectuées par la demanderesse en cassation.* ».

Elle fait ainsi valoir qu'en ce faisant, la Cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle consistant à vérifier si les éléments de fait nécessaires pour justifier l'application de la loi se rencontrèrent bien dans la cause et qu'elle a ainsi privé sa décision de base légale.

Elle fait ainsi valoir que la même critique a été avancée par la Cour de cassation dans un arrêt du 4 juillet 2013, numéro 3215 du registre.

Elle fait dès lors valoir que la plus haute juridiction fait injonction aux juridictions inférieures de procéder justement à une analyse détaillée des tâches effectivement exécutées.

Elle fait ensuite valoir qu'à cela s'ajoute qu'en vertu des règles d'administration de la preuve, la charge de la preuve incombe à la requérante qui prétendrait avoir effectué les mêmes tâches que celles qu'exécute un « nettoyeur de bâtiments ».

Elle fait partant valoir qu'il incomberait à la requérante de fournir au tribunal les moyens nécessaires pour contrôler la nature et la qualité des tâches réellement effectuées par elle en versant par exemple des attestations testimoniales prouvant la maîtrise du programme de formation du CATP.

La partie défenderesse fait partant valoir que l'argument de la requérante suivant lequel les tribunaux seraient « insuffisamment outillés » pour apprécier la qualification professionnelle acquise est donc à écarter.

En ce qui concerne ensuite la définition de « nettoyeur/se de bâtiments, la partie défenderesse fait valoir que la requérante prétend qu'il n'y a pas lieu de distinguer entre la profession de « femme de charge » et de « nettoyeur de bâtiments.

Elle fait cependant valoir que les deux chambres de la Cour d'appel estiment unanimement que les notions de « femme de charge » et de « nettoyeur de bâtiments » sont différentes.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 10 janvier 2008, numéro 26885 du rôle, qui aurait retenu que « *la profession de femme de charge ne saurait toutefois être assimilée à celle de nettoyeur de bâtiments ; cette dernière englobe en effet non seulement des travaux de nettoyage courants mais en plus des travaux très spécifiques requérant des connaissances techniques spéciales.* ».

Elle fait ainsi valoir que cet arrêt n'a pas été critiqué sur ce point par l'arrêt de la Cour de cassation du 17 mars 2011, numéro 2804 du registre.

Elle fait en effet valoir que la Cour de cassation a reproché à la Cour d'appel de s'être limitée à décrire les tâches normalement exécutées par un « nettoyeur de bâtiments » sans cependant procéder à la vérification in concreto que la salariée en question ait effectivement effectué ces tâches.

Elle se réfère ensuite à l'arrêt de la Cour d'appel du 27 juin 2013, numéro 25885 du rôle, qui aurait retenu que les tâches accomplies par les femmes de ménage sont celle de l'entretien du ménage et du nettoyage « normal » d'une maison.

Elle fait ainsi valoir qu'à l'appui de cette distinction entre « personne de charge » et de « nettoyeur de bâtiments », la Cour d'appel s'est basée sur le programme de formation de « nettoyeur de bâtiments » défini par l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 portant approbation du programme de formation pratique en entreprise pour les apprenti(e)s dans le métier de nettoyeur de bâtiments qui décrirait les travaux exécutés par le profil « Ausbildungsprofil des Gebäudereingers » par une liste de dix tâches.

Elle fait ainsi valoir que dans son arrêt du 10 janvier 2008, numéro 26885 du rôle, la Cour d'appel a estimé que le programme des années de formation vise la connaissance de la nature des bâtiments et des matériaux des installations, ameublements et décorations, des mesures de protection et de prévention d'accidents de travail, des types de salissures, des produits de nettoyage, de leur choix et de leur utilisation, du nettoyage et du traitement des surfaces, de l'utilisation d'outils, d'engins et de machines et de la manipulation d'échelles et d'échafaudages, de l'usage de machines de nettoyage et de leurs accessoires.

Elle fait dès lors valoir que cet arrêt a retenu que la formation de préparation à l'obtention d'un CATP nettoyeur de bâtiments comprend donc un ensemble de connaissances spécifiques et approfondies de nature à conférer au candidat le profil de nettoyeur de bâtiment.

Elle fait ensuite valoir qu'à l'appui de la distinction entre « personne de charge » et de « nettoyeur de bâtiment », la Cour d'appel s'est ensuite basée sur une description des tâches de nettoyeur de bâtiments élaboré par la Chambre des métiers.

Elle fait ainsi valoir que l'arrêt de la Cour d'appel du 10 janvier 2008, numéro 26885 du rôle, ainsi que l'arrêt de la Cour d'appel du 27 juin 2013, numéro 26885 du rôle, donnent la description du métier de « nettoyeur de bâtiments ».

Elle fait ensuite valoir que cette description du métier de « nettoyeur de bâtiments » est en outre corroborée par les informations fournies sur le site « Hands Up », un programme de promotion et de valorisation de l'artisanat lancé par la Chambre de Métiers, ainsi que par le site internet [https://beruffer.anelo.lu/jobs/nettoyeur\\_euse-de-batiments](https://beruffer.anelo.lu/jobs/nettoyeur_euse-de-batiments).

Elle fait dès lors valoir qu'elle rejoint entièrement le raisonnement suivi par la Cour d'appel : si les tâches exercées par une « personne de charge » se recoupent à un moment donné avec celles exécutées par un « nettoyeur de bâtiments » (i.e. les tâches régulières et courantes exécutées par une « personne de charge »), ce seul recoupement des travaux ne permet cependant pas de conclure à l'assimilation des deux professions.

Elle fait en effet valoir qu'il résulte du profil du « nettoyeur de bâtiments » que ce métier englobe en outre des connaissances techniques spécialisées supplémentaires à celles qui incombent à un/une « homme/femme de charge ».

Elle fait ainsi valoir que contrairement aux dires de la requérante, la seule distinction entre les tâches d'une « personne de charge » et celles d'un « nettoyeur de bâtiments » ne repose dès lors pas uniquement sur « la circonstance que le champ d'exercice des entreprises de nettoyage se concentre d'avantage sur les bureaux que sur les ménages privés », mais sur la nature réelle des travaux exécutés eux-mêmes lesquels nécessitent pour un « nettoyeur de bâtiments » des connaissances techniques spécialisées.

Elle fait donc ainsi qu'il ne s'agit donc pas d'une distinction sémantique comme tenterait de le faire croire la requérante, mais d'une distinction d'origine réglementaire reprise par la jurisprudence et reposant sur des critères précis.

Elle fait ainsi valoir que certes, les deux appellations « personne de charge » et « nettoyeur de bâtiments » recourent des réalités factuelles alors que le « nettoyeur de bâtiments » exécute également des tâches de nettoyage de base, sans cependant s'y arrêter.

Elle fait en effet valoir que certains travaux exécutés par le « nettoyeur de bâtiments » nécessitent des compétences spécifiques en raison de la géographie des lieux (par exemple nettoyage de façades de bâtiments) et de la diversité des matériaux à nettoyer (par exemple pierres, plastique, métal ou carrelage, les surfaces de verre), allant jusqu'au cas extrême des voltigeurs nécessitant des compétences d'alpiniste en plus des compétences en matière de nettoyage.

Elle fait dès lors valoir que ce n'est pas ce tronc commun des tâches qui recourent l'entretien normal d'un ménage, qualifié de travaux de nettoyage courant, qui justifie une assimilation entre les deux.

Elle fait pour le surplus valoir que la Cour d'appel a dans son jugement du 15 juin 2023, numéro 101/23, rappelé que la profession de femme de ménage est différente de celle de nettoyeur de bâtiment puisque celle de femme de ménage ne nécessite aucune formation, ni diplôme, tandis que celle de nettoyeur de bâtiments comporte une formation sanctionnée par un diplôme, confirmant ainsi une jurisprudence constante.

La partie défenderesse fait partant valoir que l'argument tendant à l'assimilation des deux fonctions est à rejeter.

En ce qui concerne ensuite l'interprétation de la convention collective, la partie défenderesse fait valoir que la requérante soutient à tort que les tribunaux ne devraient pas opérer une distinction entre « personne de charge » et « nettoyeur de bâtiments ».

La partie défenderesse fait tout d'abord valoir que le Tribunal du Travail de et à Luxembourg a retenu dans son jugement du 8 novembre 2013 que la convention collective de travail est un contrat de droit privé dont l'interprétation, à l'instar de tout contrat, est souveraine.

Elle fait ainsi valoir que cela signifie que les juridictions ne sont pas liées par les stipulations contractuelles des parties contractantes, les tribunaux étant parfaitement libres de rajouter des distinctions.

Elle fait ensuite valoir que l'article 9 de la convention collective prévoit encore qu'il existe deux sortes de travaux de nettoyage courant et régulier : les travaux de nettoyage courant et régulier ne nécessitant aucune connaissance ou formation spécifique et les travaux de nettoyage courant et régulier nécessitant une formation particulière interne.

Elle fait dès lors valoir que la convention collective a instauré un système de classification des agents de nettoyage en fonction de la nécessité de disposer de connaissances respectivement de formations spécifiques pour prêter des travaux de nettoyage de façon régulière et constante.

Elle se base ensuite sur un jugement du Tribunal du Travail du 8 novembre 20923, numéro 4145/13 du répertoire, pour retenir que pour déterminer si un agent de nettoyage relève de la catégorie 1 ou de la catégorie 2 de la convention collective de travail, il convient de rechercher la nature des travaux prestés par l'agent de nettoyage.

Elle fait ainsi valoir qu'il convient de rechercher si l'agent de propreté effectue des travaux de nettoyage nécessitant une formation particulière ou s'il effectue des travaux de nettoyage ne nécessitant pas de formation spécifique.

Elle fait par ailleurs valoir qu'il convient de rechercher si l'agent de propreté effectue ses travaux de façon régulière et constante ou s'il ne les effectue pas de manière régulière et courante.

Elle fait dès lors valoir que la commune intention des parties, telle que retenue par la jurisprudence, n'était donc pas ici encore pas de consacrer un automatisme, mais bien d'appliquer la grille de salaires en fonction des tâches réellement exécutées.

Elle conclut dès lors qu'il y a lieu d'analyser in concreto quelles tâches ont été effectivement exécutées par la requérante alors qu'aucun automatisme ne saurait être retenu.

Elle fait encore valoir que cette conclusion se trouve confirmée par l'arrêt de la Cour d'appel du 20 octobre 2025, numéro 28097 du rôle, cité par la requérante elle-même, qui aurait retenu que ce n'est pas la qualification donnée à la salariée dans le contrat de travail qui importe au regard de l'article L.222-4(3) du code du travail, mais les tâches effectivement accomplies par celle-ci dans le cadre de ce dernier.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'il en va de même avec la convention collective dont l'interprétation et l'application concrète au cas d'espèce relèvent de la compétence exclusive des juges du fond.

Elle fait partant valoir que la stipulation contractuelle ne saurait donc, comme le suggérerait la requérante, limiter les pouvoirs d'interprétation du tribunal.

Elle fait ensuite valoir qu'il y a à présent lieu d'analyser in concreto quelles tâches ont effectivement été exécutées par la requérante.

Elle fait en effet valoir que c'est sur base des fonctions réellement exercées par la salariée que doit être déterminée sa qualité de travailleuse qualifiée ou non qualifiée en vue de la fixation du taux de salaire auquel elle peut prétendre.

Elle fait ensuite valoir qu'il est de jurisprudence constante qu'il incombe à la requérante de rapporter la preuve des tâches réellement exercées pour pouvoir justifier d'une pratique professionnelle effective de dix ans dans la profession.

Elle fait dès lors valoir que la requérante doit rapporter la preuve qu'elle a effectué les tâches normalement exercées par un « nettoyeur de bâtiments » pendant une période d'au moins dix ans.

Elle fait ainsi en premier lieu valoir que la requérante ne rapporte pas la preuve qu'elle ait effectué les tâches normalement exercées par un « nettoyeur de bâtiments » durant les années qui précèdent sa demande en justice.

Elle fait d'abord valoir qu'il y a lieu de donner acte à la requérante qu'elle affirme qu'elle estime à titre tout à fait subsidiaire avoir réussi à établir, moyennant les attestations testimoniales produites, qu'elle a acquis durant dix ans une pratique professionnelle approfondie dans la branche de nettoyeurs/ses de bâtiments.

Elle fait ainsi valoir que la requérante estime dès lors suffisantes les pièces qu'elle verse afin d'établir sa prétendue qualification.

Elle fait cependant valoir que les attestations testimoniales versées par la requérante ne sont de loin pas suffisantes pour prouver une maîtrise complète du programme CATP par la requérante.

Elle fait en premier lieu valoir que PERSONNE5.) et PERSONNE6.) manquent d'objectivité.

Elle fait valoir à ce sujet que les juges doivent apprécier le degré de crédibilité et la sincérité d'un témoin et qu'ils peuvent écarter les témoignages inspirés par l'animosité, l'affection, sinon une communauté d'intérêt.

Elle fait tout d'abord valoir que PERSONNE5.) et PERSONNE6.) avaient toutes les deux introduit un recours en justice contre elle, recours toujours en cours au moment de la rédaction de leur attestation testimoniale.

Elle fait ainsi valoir que les deux requêtes ont été introduites sur les mêmes fondements, de sorte que ces personnes auraient de toute évidence en intérêt en l'issue du présent litige.

Elle fait ainsi valoir que la jurisprudence a retenu comme constituant un motif de rejet d'une déposition ou d'appréciation avec circonspection de cette dernière en cas d'existence d'un litige du témoin avec une des parties.

Elle fait en effet valoir que le Tribunal du Travail a dans son jugement du 27 juin 2005, numéro 2933/05 du répertoire, estimé à juste titre que nonobstant l'article 405 du nouveau code de procédure civile, les juges ne sauraient fonder leur conviction sur une attestation ou un témoignage d'une personne, qui sur les mêmes points que ceux relatés dans l'attestation ou l'offre de preuve par l'audition de témoins, est en litige avec une des parties à l'instance.

Elle fait ainsi valoir que le tribunal a dès lors écarté des débats l'attestation testimoniale au motif qu'elle serait suspectée de partialité.

Elle fait partant valoir qu'il convient d'écarter les attestations testimoniales de PERSONNE5.) et d'PERSONNE6.) des débats.

Elle fait valoir qu'à défaut, il y a lieu d'apprécier les déclarations de ces témoins avec la plus grande circonspection alors que ces témoins manqueraient clairement d'objectivité et d'impartialité.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que si par impossible le tribunal ne devait pas écarter les attestations testimoniales en question, il y a lieu de les analyser une par une.

En ce qui concerne dès lors l'attestation testimoniale de PERSONNE5.), la partie défenderesse fait valoir que PERSONNE5.) indique dans son attestation testimoniale avoir travaillé depuis le 13 novembre 2000 jusqu'à 2012 au HÔPITAL1.) sans pour autant préciser la durée pendant laquelle elle aurait travaillé avec la requérante.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que cette attestation testimoniale est très générale alors qu'elle ne citerait le nom de la requérante qu'une seule fois sur la première page ensemble avec d'autres personnes, sans indiquer une seule fois à quel moment la requérante aurait exécuté un travail spécifique.

Elle fait ensuite valoir qu'il y a dans cette attestation une liste de personnes et une énumération pêle-mêle de techniques de nettoyage sans qu'il soit déterminable à quelle époque ces tâches auraient été exécutées et par laquelle des personnes citées sur la première page de l'attestation.

Elle fait dès lors valoir que cette attestation doit être écartée pour être imprécise et manquer de pertinence.

La partie défenderesse souligne finalement que dans le litige l'opposant à PERSONNE5.), dont la requête les arguments étaient identiques à ceux de la requérante, la Cour d'appel a considéré que PERSONNE5.) ne pouvait pas prétendre au statut de salarié qualifié et l'a déboutée de toutes ses demandes.

En ce qui concerne ensuite l'attestation d'PERSONNE6.), la partie défenderesse fait valoir qu'PERSONNE6.) indique avoir travaillé avec la requérante entre 2004 et 2006.

La partie défenderesse fait cependant valoir qu'il incombe à la requérante de prouver une pratique professionnelle qualifiante pendant les dix années ayant précédé l'introduction de l'instance, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

La partie défenderesse fait partant valoir que l'attestation d'PERSONNE6.) doit être écartée pour manquer de pertinence.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale d'PERSONNE7.), la partie défenderesse fait valoir que le constat est le même que celui pour l'attestation testimoniale de PERSONNE5.).

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'PERSONNE7.) indique avoir été engagée chez elle depuis le 12 septembre 1995 sans pour autant préciser la durée pendant laquelle elle aurait travaillé avec la requérante.

Elle ajoute que l'attestation d'PERSONNE7.) est très générale alors qu'elle ne citerait le nom de la requérante qu'une seule fois sur la première page ensemble avec d'autres personnes, sans indiquer une seule fois à quel moment la requérante aurait exécuté un travail spécifique.

Elle fait ensuite valoir qu'il y a dans cette attestation une liste de personnes et une énumération pêle-mêle de techniques de nettoyage sans qu'il soit déterminable à quelle époque ces tâches auraient été exécutées et par laquelle des personnes citées sur la première page de l'attestation.

Elle fait dès lors valoir que l'attestation testimoniale d'PERSONNE7.) doit être écartée pour être imprécise et manquer de pertinence.

Elle fait partant valoir qu'il y a lieu d'écarter les trois attestations testimoniales, les auteurs de ces attestations n'étant pas en mesure de témoigner sur toute la période pertinente de dix années avant l'introduction de la demande en justice.

Elle fait de plus valoir qu'au vu de ces attestations, la requérante s'est contentée d'effectuer des travaux courants de nettoyage ne nécessitant aucune compétence technique particulière.

Elle se réfère dans ce contexte à un jugement du Tribunal du Travail du 17 décembre 2015, numéro 4553/15 du répertoire, pour retenir qu'il n'appert pas non plus de cette attestation testimoniale que le maniement de l'autolaveuse serait beaucoup plus compliqué que le passage avec un aspirateur.

Elle fait dès lors valoir que les attestations testimoniales produites par la requérante ne sauraient être considérées comme pertinentes alors qu'aucune des tâches décrites comme ayant été effectuées par la requérante ne dépasserait en complexité le nettoyage régulier réalisé dans tout ménage privé.

Elle fait finalement valoir que ces attestations sont trop imprécises pour l'issue du litige alors qu'elles ne décriraient pas avec la précision requise d'hypothétiques travaux spécifiques qui auraient été effectués par la requérante.

Elle fait partant valoir qu'il n'est dès lors pas prouvé que le travail effectué par la requérante, ainsi que par ses collègues de travail, est un travail dépassant en complexité le nettoyage régulier réalisé dans tout ménage privé.

Elle fait partant encore valoir que contrairement aux affirmations de la requérante, la preuve de sa qualification n'est pas rapportée par les attestations testimoniales versées en cause.

Elle fait finalement valoir qu'aucune analogie avec l'affaire d'PERSONNE9.) ne saurait être faite ici.

Elle fait en effet valoir que contrairement à la requérante, PERSONNE9.) était cheffe d'équipe et devait surveiller la bonne exécution des travaux de nettoyage par les membres de son équipe.

Elle fait ainsi valoir que pour contrôler la bonne exécution d'une technique, il est impératif de la maîtriser.

Elle fait en effet valoir que ce raisonnement a permis à la Cour d'appel de décider qu'eu égard au fait que la preuve de l'exécution de certaines techniques spécifiques sur des chantiers sous la surveillance d'PERSONNE9.) était rapportée, cette dernière devait nécessairement les maîtriser.

Elle fait cependant valoir que tel n'est pas le cas en l'espèce alors que la requérante aurait été exclusivement affectée à des tâches déterminées par son superviseur et encadrée par un chef d'équipe sans que la surveillance des travaux d'autres personnes ne lui ait été confiée.

Elle fait dès lors valoir qu'on ne peut pas déduire du fait de sa localisation sur un chantier que toutes les techniques qui y étaient exécutées étaient maîtrisées de manière autonome par la requérante.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'il y a lieu de constater que la preuve d'une maîtrise complète et autonome des techniques de nettoyage d'un nettoyeur de bâtiments n'est pas rapportée.

En ce qui concerne ensuite l'offre de preuve formulée par la requérante, la partie défenderesse fait valoir que les témoins ne sauraient revenir aujourd'hui sur des faits remontant à plus de dix ans pour les plus récents.

Elle fait ensuite valoir qu'étant donné que la requérante estime avoir réussi à établir, moyennant attestations testimoniales produites, qu'elle a acquis durant dix ans une pratique professionnelle approfondie dans la branche de nettoyeur/ses de bâtiments, il n'y a pas lieu de faire droit à son offre de preuve.

Elle fait ensuite valoir que si par impossible le tribunal faisait néanmoins droit à l'offre de preuve, force est de constater que les témoins cités manquent d'objectivité et ont un intérêt direct dans l'issue du litige.

Elle fait ensuite valoir que les témoins n'arrivent pas à témoigner la prétendue qualification professionnelle des dix années avant l'introduction de l'action.

Elle fait ensuite valoir que l'exécution de ces travaux est d'ailleurs formellement contestée.

Elle fait ensuite valoir que l'offre de preuve de la requérante est inadaptée avec le programme de CATP.

Elle fait ainsi valoir que dans l'ensemble, il y a lieu de constater que tous les points listés à grand renfort d'exemples « copiés collés » d'autres affaires du secteur de nettoyage recourent, dans le meilleur, les points 4 et 10 du programme de formation du CATP, à savoir le nettoyage, traitement de la surface des sols, des plafonds et des murs, des installations techniques et sanitaires, ainsi que des objets d'ameublement et de décoration, et le passage de l'aspirateur.

Elle fait dès lors valoir que même dans l'hypothèse où ces points pourraient être prouvés dans le cadre d'une enquête, ce qui serait loin d'être certain, force est de constater que la requérante serait à même d'établir la maîtrise de tout au plus 20% du programme de formation.

Elle fait par conséquent valoir que la polyvalence qu'offre une formation théorique n'est en aucun cas établie dans le chef de la requérante.

Elle fait ainsi valoir que la maîtrise de seulement 20% du programme ne saurait en effet être suffisant pour allouer à la requérante rétroactivement le salaire social minimum qualifié.

Elle fait partant valoir que l'offre de preuve doit être déclarée ni pertinente, ni concluante, et qu'elle doit dès lors être déclarée irrecevable.

Elle fait ensuite valoir que le contenu de l'offre de preuve n'est pas en adéquation avec les critères supplémentaires dégagés par l'arrêt PERSONNE8.) c/ SOCIETE1.) du 27 juin 2013.

Elle fait en effet valoir que tel que dégagé par cet arrêt, la Cour d'appel s'est notamment basée sur différents critères pour reconnaître la qualité de travailleur qualifié à PERSONNE9.), à savoir des lieux de travail très variés, des travaux effectués très variés, une diversité des produits et de machines de nettoyage utilisés, respectivement une maîtrise autonome et complète des différentes machines de pour procéder au nettoyage (i.e. l'aptitude de reconnaître les surfaces à traiter, les produits à utiliser, ainsi que les dosages pour les différents travaux) etc.

La partie défenderesse fait cependant valoir que ces éléments font défaut en l'espèce.

En ce qui concerne plus particulièrement des lieux de travail très variés, la partie défenderesse fait valoir que même si les témoins mentionnent une diversité de chantiers sur lesquels la requérante aurait

travaillé, il ne ressort pas des attestations testimoniales les dates/périodes auxquelles elle l'aurait fait, pour quel travail exactement, etc.

La partie défenderesse ajoute à cela que les témoins n'arrivent pas à prouver que les tâches effectivement exercées par la requérante relèvent de celles d'un(e) nettoyeur/se de bâtiments.

En ce qui concerne ensuite les travaux très variés, la partie défenderesse fait valoir que la requérante a été engagée en qualité d'ouvrière nettoyeuse, de sorte qu'elle aurait été classifiée ST1.1A dans la convention collective applicable, ce qui correspondrait à des travaux de nettoyage courant et régulier ne nécessitant aucune connaissance ou formation spécifique.

Elle fait ainsi valoir que dans l'arrêt PERSONNE8.) c/ SOCIETE1.), la Cour d'appel s'est basée sur les tâches exécutées par la salariée durant sa pratique professionnelle, afin de déterminer si la salariée avait une pratique professionnelle approfondie dans la profession du nettoyage, correspondant à la liste de dix travaux décrits dans le « Ausbildungsprofil des Gebäudereingers » tel que défini par l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 portant approbation du programme de formation pratique en entreprise pour les apprentis dans le métier de nettoyeur de bâtiments.

Elle fait ensuite valoir que cette logique a également été suivie dans les jugements et arrêts postérieurs, rendus dans des affaires identiques, sinon similaires, comme celle de PERSONNE5.) dans laquelle les juges auraient retenu qu'il appartenait à PERSONNE5.) de prouver sur base d'éléments de fait que les tâches effectuées par elle relèvent de la profession de nettoyeur de bâtiments.

Elle fait ensuite valoir que les juges ont encore retenu que pour connaître les tâches caractérisant la profession de « nettoyeur de bâtiments », il y lieu de se référer à l'arrêté ministériel du 26 mars 1998.

Elle fait ainsi valoir que la première tâche y est décrite comme suit : sécurité au travail, prévention des accidents, utilisation rationnelle de l'énergie et du matériel.

Elle fait ainsi valoir que selon le programme de formation, cela implique entre autre la connaissance du fonctionnement de l'assurance des accidents, les premiers secours en cas d'accident, la connaissance de l'efficacité des dispositifs de sécurité des machines, etc.

Elle fait ainsi valoir qu'en pratique, cette tâche correspond à l'évaluation des risques particuliers sur un chantier avant le début des travaux et la mise en place des mesures de sécurité nécessaires.

Elle fait ainsi valoir que cela consiste notamment en le choix des masques de protection, des gants (anti-coupures, anti-acide, anti-piqûres, etc.)

Elle fait ainsi valoir que même si PERSONNE5.) parle de « gants » et de « masque », elle ne témoigne pas que la requérante était capable de cerner les risques particuliers sur un chantier.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'apporte nullement la preuve qu'elle a accompli cette première tâche.

Elle fait ensuite valoir que la seconde tâche est le respect des règles d'hygiène.

Elle fait à ce sujet valoir que la requérante n'apporte nullement la preuve d'avoir accompli cette tâche.

Elle fait ensuite valoir que la troisième tâche exécutée par un « nettoyeur de bâtiments » est le nettoyage et le traitement ultérieur des surfaces extérieures de bâtiments, de constructions et de monuments, à savoir le choix et maniement d'échelles, d'échafaudages, de plates-formes de travail.

Elle fait ensuite valoir que le programme détaillé dans l'arrêté ministériel rajoute encore la maîtrise d'une nacelle.

Elle fait ainsi valoir qu'il s'agit là d'une formation particulière qu'elle organiserait et qui serait sanctionnée par un certificat.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne prouve pas avoir accompli cette tâche.

Elle fait par ailleurs valoir qu'il ressort clairement des attestations testimoniales qu'elle a versées que la requérante a exclusivement effectué des nettoyages intérieurs de locaux.

Elle fait ensuite valoir que la tâche suivante qui figure à la liste des travaux décrits à l'arrêté ministériel consiste dans le nettoyage, traitement de la surface et entretien des sols, des plafonds et des murs, des vitrages, des luminaires, des installations techniques (relatives au bâtiment à la climatisation) et sanitaires, ainsi que des objets d'ameublement et de décoration.

Elle conteste ainsi formellement que la requérante ait procédé au nettoyage de vitrages, des plafonds, des murs et des installations techniques.

Elle fait d'ailleurs valoir que la preuve de l'exécution de ces tâches n'est pas rapportée.

Elle fait ensuite valoir que la cinquième tâche est liée au nettoyage et traitement ultérieur des installations servant à la protection contre la lumière et les intempéries, notamment le nettoyage de bâtiments à la main : vitrages, dispositifs de protection contre la lumière et les intempéries, en particulier marquises, stores et volets.

Elle fait ainsi valoir que force est de constater qu'en l'espèce, la requérante n'apporte nullement la preuve d'avoir accompli ces tâches.

Elle fait ensuite valoir que l'exercice des tâches concernant le nettoyage des complexes sportifs, des salles d'expositions, des voies de circulation, des éclairages extérieurs, des moyens de transport et des panneaux de circulation ; le traitement antimicrobien et antistatique des objets d'ameublement et de décoration ; l'exécution des travaux de désinfection des pièces et de traitement des sols au moyen de produits bactéricides et l'assainissement et enlèvement des matériaux nuisibles à l'environnement n'est pas rapporté non plus.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne rapporte nullement la preuve d'avoir accompli ces tâches à l'aide de ces produits, et pour cause.

Elle fait enfin valoir que pour ce qui est de la dernière tâche figurant au point 10 de la liste, il n'est pas contesté que la requérante ait passé l'aspirateur à poussière.

Elle constate dès lors que la requérante n'a pas exécuté la plupart des tâches, de sorte qu'elle ne rapporterait pas la preuve d'une maîtrise du programme CATP.

La partie défenderesse fait partant valoir que la preuve d'une maîtrise du programme du CATP n'est donc ni rapportée, ni même offerte en preuve.

En ce qui concerne finalement le critère relatif à la maîtrise autonome et complète des différentes méthodes de travail, la partie défenderesse fait valoir que le dernier critère qui a été utilisé par la Cour d'appel dans l'arrêt du 27 juin 2013 pour reconnaître la qualité de travailleur qualifié à PERSONNE9.) est la maîtrise autonome et complète des différentes méthodes pour procéder au nettoyage, c'est-à-dire l'aptitude de reconnaître les surfaces à traiter, les produits à utiliser, ainsi que les dosages pour les différents travaux.

Elle fait d'ailleurs valoir que ceci est également l'objet du programme du CATP qui consacrerait une formation théorique qui serait au programme des trois années de la formation.

Elle fait ainsi valoir qu'elle ne maîtrise, la requérante ne rapporte pas la preuve de maîtriser de manière autonome et complète les différentes méthodes de nettoyage complexes alors qu'elle ne verserait aucune preuve à ce titre.

Elle fait ainsi valoir que le travail de la requérante s'est limité à suivre les instructions précises qui lui auraient été données par ses supérieurs hiérarchiques aux fins d'exécution de ses tâches, tâches qui ne nécessiteraient pas ailleurs ni formation, ni compétence particulière.

Elle fait ensuite valoir qu'afin de permettre le suivi complet de ses instructions, des codes couleurs et des numéros ont été mis en place par elle pour simplifier l'utilisation des produits et outillages.

Elle fait dès lors valoir qu'au vu de cette manière de procéder, force est de constater que la requérante ne maîtrise aucunement de manière autonome et complète les différentes méthodes pour procéder au nettoyage tel que l'aurait requis la Cour d'appel pour se voir reconnaître la qualité de travailleur qualifié.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'évalue pas le chantier et qu'elle ne détermine ni les produits, ni leur dosage, ni les machines.

Elle fait d'ailleurs valoir que cela n'est pas de son ressort.

Elle fait ensuite valoir qu'étant donné que les sociétés de nettoyage seraient soumises à une obligation de moyens renforcée dans l'exercice de leur activité, la qualification de leur personnel doit être appréciée rigoureusement.

Elle fait ainsi valoir que c'est cette obligation de moyens renforcée qui justifie soit la détention d'un diplôme de CATP, respectivement la preuve de la maîtrise globale du métier de nettoyeur de bâtiments.

Elle fait cependant valoir que la requérante peine à rapporter la preuve de l'exercice régulier des tâches reprises à la liste de référence.

Elle conclut partant que la requérante n'a pas exercé les tâches qui sont celles d'un « nettoyeur de bâtiments », mais des tâches régulières et courantes qui ne nécessitent aucune connaissance professionnelle particulière, relevant de celles d'un ménage privé.

Elle fait ainsi valoir que le travail de la requérante n'était pas suffisamment concluant pour le permettre, contrairement au cas d'autres salariés également non détenteurs d'un CATP.

Elle fait ensuite valoir que bien que toute personne ayant reçu une formation théorique n'utilise par la suite qu'une fraction de ces compétences, il n'empêche que cette formation constitue une base permettant une plus grande polyvalence.

Elle fait ainsi valoir qu'une personne ayant reçu une formation théorique en amont pourra plus facilement s'adapter à un changement de son affectation alors qu'il serait plus facile de se rappeler ce qu'on a appris il y a « longtemps » que de créer une compétence ex nihilo.

Elle fait ensuite valoir qu'il est évidemment possible d'acquérir cette même polyvalence par une pratique professionnelle régulière et surtout très variée, mettant ainsi le salarié dans l'obligation d'acquérir des compétences nouvelles et variées.

Elle fait partant valoir qu'il y a lieu de conclure que la requérante ne possède pas une maîtrise autonome et complète des techniques de nettoyage complexes.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a à titre de comparaison versé une liste des tâches exécutées par un salarié qualifié au sein de sa société.

Elle conclut dès lors que la requérante est restée en défaut de rapporter la preuve qu'elle ait exercé les tâches qui sont celles d'un « nettoyeur de bâtiments » pour pouvoir prétendre au salaire social minimum qualifié au sens de l'article L.222-4(3) du code du travail.

Elle demande partant à voir débouter la requérante de sa demande.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la requérante est restée en défaut de prouver qu'elle ait exercé ce type de tâches pendant une période d'au moins dix années, tel que le requérait l'article L.222-4(3) du code du travail.

Elle conteste finalement le décompte versé par la requérante alors qu'il ne correspondrait à aucune réalité.

Elle fait en effet valoir que dans la mesure où aucune pièce n'est versée afin de prouver le montant des revenus de la requérante, la preuve que les revenus de la requérante étaient inférieurs au salaire social minimum qualifié n'est pas rapportée.

Elle fait ensuite valoir que ce décompte est en tout état de cause surfait alors qu'il serait fondé sur des montants théoriques et non pas sur les montants effectivement perçus par la requérante.

Elle fait ainsi valoir que le salaire social minimum tel que défini par l'article L.222-4(4) du code du travail est un salaire plancher que doit respecter un employeur qui emploie une personne qualifiée.

Elle fait cependant valoir que le calcul de la requérante tient uniquement compte du montant du salaire social minimum non qualifié, sans pendre en compte le salaire réellement perçu par la requérante qui aurait nécessairement été supérieur au salaire social minimum compte tenu des revalorisations automatiques de salaires prévues par la convention collective de travail pour le personnel du secteur du nettoyage.

La partie défenderesse fait partant valoir que ce décompte, qui ne correspondrait pas à la réalité, doit être rejeté.

La requérante réplique qu'il résulte de ses attestations testimoniales qu'elle a effectué les travaux d'un nettoyeur de bâtiments.

Elle fait ainsi valoir qu'il y a lieu de faire un examen large de ces attestations.

Elle fait en effet valoir qu'il n'y a pas lieu d'analyser point par point le programme de formation.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a dans la globalité maîtrisé le métier de nettoyeur de bâtiments.

Elle fait ensuite valoir qu'elle est soumise à la convention collective des nettoyeurs de bâtiments, convention qui ne ferait pas la distinction entre femme de ménage et nettoyeur de bâtiments.

Elle fait encore valoir qu'il résulte des attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier qu'elle a effectué les tâches d'un nettoyeur de bâtiments pendant dix ans.

La requérante fait ainsi valoir qu'elle a en premier lieu travaillé avec PERSONNE5.) de 2001 à 2004 pour ensuite travailler dans l'équipe de jour avec PERSONNE6.) et PERSONNE7.).

En ce qui concerne finalement le montant de sa demande, la requérante fait valoir que si ses salaires ont augmenté suivant la convention collective, elle n'a pas été payé suivant le salaire social minimum qualifié.

La requérante fait partant valoir que son décompte est suffisant, éclairé et juste.

La requérante demande à titre subsidiaire à voir instituer une expertise pour déterminer le montant auquel elle aurait droit à titre d'arriérés de salaire et propose de nommer PERSONNE10.) comme expert.

La partie défenderesse réplique que si les témoins attestent d'une diversité de tâches, ils ne précisent pas si les tâches listées ont été effectués par la requérante elle-même.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a pas démontré qu'elle a effectué des travaux variés.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte des pièces qu'elle a versées au dossier que la requérante n'a par été autonome dans les choix des produits et des techniques utilisés.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a au préalable donné la procédure de nettoyage à la requérante.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'a pas supervisé des chantiers.

Elle demande ensuite le rejet du certificat d'affiliation du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE que la requérante a versé au dossier alors qu'il mettrait en compte la période postérieure à la relation de travail entre les parties au litige, période qui ne pourrait pas être prise en compte.

Elle fait ainsi valoir que cette pièce n'a aucune pertinence pour le présent litige.

Elle fait finalement valoir que la requérante doit verser ses fiches de salaire pour prouver le salaire qu'elle a perçu.

La partie défenderesse s'oppose partant à la nomination d'un expert.

## B. Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne acte à la requérante qu'elle ne base actuellement sa demande en paiement d'arriérés de salaire plus que sur l'article L.222-4(3) du code du travail.

Or, 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 présent alinéa est reconnue par le ministère 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 du certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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. ».*

En l'espèce, la requérante a été engagée comme « ouvrière nettoyeuse » par contrat de travail à durée indéterminée du 2 avril 2002 avec effet à cette date par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), actuellement la société SOCIETE1.).

Il est constant en cause que la requérante n'est pas titulaire du certificat officiel de nettoyeur de bâtiments.

Or, abstraction faite que la requérante ne base sa demande en paiement d'arriérés de salaire pas sur la convention collective, le tribunal de ce siège relève que l'article 9.3 de cette convention collective consacre bien la distinction entre « femme de charge » et « nettoyeur de bâtiments ».

Ledit article opère en effet une classification des fonctions de tous les ouvriers occupés par les entreprises de nettoyage de bâtiments en trois groupes dont le premier vise l'ouvrier nettoyeur, lequel est encore subdivisé en deux catégories ou échelons, le deuxième échelon étant mieux rémunéré que le premier.

D'après la convention collective, les travaux à accomplir par un ouvrier nettoyeur de la catégorie 1 du groupe 1 sont définis comme des travaux de nettoyage courant et régulier ne nécessitant aucune connaissance ou formation spécifique, ainsi que tout travail ne nécessitant aucune technicité particulière.

Quant aux travaux de catégorie 2 du même groupe 1, il s'agit de nettoyage courant ou régulier nécessitant une formation particulière interne.

Cette distinction entre les deux fonctions, contestée par la requérante, résulte également de la loi, dès lors que l'article L.222-4(3) du code du travail dispose que « *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.* ».

Or, en présence de trois arrêts de la Cour de cassation des 17 mars 2011, 7 décembre 2017 et 2 juillet 2020 (numéros 2804, 3879 et 3880 et 93/2020 du registre) et de décisions des juridictions du travail rendues dans des affaires sinon identiques, du moins similaires (Cour d'appel du 27 juin 2013, numéro

26885 du rôle, rendu sur renvoi suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 17 mars 2011, numéro 28804 du registre ; Cour d'appel du 14 février 2019, numéro 43560 du rôle, Cour d'appel du 14 février 2019, numéro 43339 du rôle, Cour d'appel du 14 février 2019, numéro 43555 du rôle, Cour d'appel du 15 juin 2023, numéro CAL-2022-00308 du rôle), la requérante est malvenue pour maintenir son moyen tiré de « l'automatisme » à voir obtenir une majoration de 20% de son salaire après avoir exercé pendant une période de dix ans des travaux de nettoyage simples pour lesquels l'existence d'un certificat officiel est à exclure.

Il résulte en substance des arrêts précités que pour pouvoir prospérer dans sa demande basée sur l'article L.222-4(3) du code du travail, la requérante doit prouver sur base d'éléments de fait que les tâches effectuées par elle relèvent de la profession de nettoyeur de bâtiments.

Or, il résulte de l'arrêté ministériel du 26 mars 1998, du profil du nettoyeur de bâtiments élaboré par la Chambre des Métiers sous l'égide de laquelle se fait l'apprentissage, ainsi que du règlement grand-ducal du 4 février 2005 déterminant le champ d'activité des métiers principaux et secondaires du secteur artisanal, abrogé par le règlement grand-ducal du 1<sup>er</sup> décembre 2011, que les travaux sur lesquels porte l'enseignement ou la formation pour obtenir les certificats officiels de nettoyeur de bâtiments, soit le Certificat d'Aptitude Technique ou Professionnelle (CATP) ou le Certificat de Capacité Manuelle (CCM), sont des travaux divers, d'une certaine complexité, dont la maîtrise ne s'acquiert pas intuitivement, mais exige une formation poussée, tels que des travaux de nettoyage, pouvant être dangereux, de toutes sortes de bâtiments, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur, d'éléments des bâtiments de toute nature, d'installations techniques sophistiquées (ordinateurs, climatisation) et de véhicules, des travaux de stérilisation et de décontamination, tous travaux à exécuter avec les produits les plus divers et en utilisant des machines d'une technicité certaine.

Ces travaux ne sont pas, ou ne sont que très accessoirement, des travaux de nettoyage courants et réguliers ne nécessitant aucune connaissance ou formation spécifique.

La profession de femme de ménage est différente de celle de nettoyeur de bâtiments puisque la profession de femme de ménage ne nécessite aucune formation, ni diplôme, tandis que celle de nettoyeur de bâtiments comporte une formation sanctionnée par un diplôme.

L'automatisme revendiqué par la requérante tombe dès lors à faux, de sorte qu'il appartient à la requérante de prouver sur base d'éléments de fait que les tâches qu'elle a effectuées relèvent de la profession de nettoyeur de bâtiments.

Pour connaître les tâches caractérisant la profession de nettoyeur de bâtiments, il y a lieu de se référer à l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 aux termes duquel le profil de formation comporte les points suivants :

1. sécurité au travail, prévention des accidents, utilisation rationnelle de l'énergie et du matériel
2. respect des règles d'hygiène
3. nettoyage et traitement ultérieur des surfaces extérieures de bâtiments, de constructions et de monuments
4. nettoyage, traitement de la surface et entretien des sols, des plafonds et des murs, des vitrages, des luminaires, des installations techniques (relatives au bâtiment à la climatisation) et sanitaires, ainsi que des objets d'ameublement et de décoration
5. nettoyage et traitement des installations servant à la protection contre la lumière et les intempéries

6. nettoyage des complexes sportifs, des sites d'exposition, des voies de circulation, des éclairages extérieurs, des moyens de transport et des panneaux de signalisation
7. traitement antimicrobien et antistatique des objets d'ameublement et de décoration
8. exécution de travaux de désinfection des pièces et traitement des sols au moyen de produits bactéricides
9. assainissement et enlèvement de matériaux nuisibles à l'environnement
10. passage de l'aspirateur

Il convient de rajouter que dans la mesure où le paragraphe 3 de l'article L.222-4 dispose que le salarié doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié, il faut admettre que le salarié concerné ne doit pas rapporter la preuve d'avoir accompli toutes les tâches relevant de la profession de nettoyeur de bâtiments, mais il suffit qu'il ait acquis, durant dix ans, une pratique professionnelle approfondie dans la branche concernée (cf. arrêt de la Cour d'appel du 27 juin 2013, numéro 26885 du rôle, arrêt de la Cour de cassation du 10 juillet 2014, numéro 3349 du registre, arrêt de la Cour d'appel du 9 juin 2022, numéro CAL-2021-00433 du rôle).

Afin de rapporter la preuve des tâches concrètes qu'elle a effectuées au cours de sa carrière après de la partie défenderesse, la requérante verse trois attestations testimoniales, une de PERSONNE5.), une d'PERSONNE6.) et une d'PERSONNE7.).

La partie défenderesse demande à voir rejeter les attestations testimoniales de PERSONNE5.) et d'PERSONNE6.) alors que ces dernières manqueraient d'objectivité et d'impartialité pour être également en litige avec elle.

Or, aux termes de l'article 405 du nouveau code de procédure civile, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice.

La capacité de déposer comme témoin est donc la règle et l'incapacité est l'exception.

Le régime ancien, qui avait institué un contrôle a priori, limitant l'initiative des magistrats en instituant d'une part des incapacités absolues de témoigner et, d'autre part, en déterminant les cas, assez nombreux, dans lesquels un témoin pouvait être reproché par une partie au procès, a été aboli, le législateur ayant préféré un contrôle a posteriori du degré de fiabilité du témoignage.

Les dispositions relatives aux reproches de témoins pour avoir un intérêt à l'issue du procès ayant été abolies, un salarié appelé à témoigner dans un litige auquel son employeur est partie, respectivement lorsque le témoin qui est lui-même en litige avec son employeur, peut être entendu comme témoin.

S'il est indéniable que ces témoins ont un intérêt à l'issue du litige, cette circonstance est à prendre en considération dans l'appréciation de leur témoignage, mais cela n'entraîne pas leur incapacité de témoigner.

Il appartient néanmoins aux juges du fond d'apprécier souverainement le crédit pouvant être accordé à ces témoignages et d'analyser leurs déclarations avec un esprit critique et avec circonspection.

Le moyen afférent de la partie défenderesse doit partant être rejeté.

En ce qui concerne ainsi le contenu des attestations testimoniales produites par la requérante, elles doivent être rejetées pour n'être ni précises, ni pertinentes et concluantes.

En effet, si les témoins confirment avoir travaillé avec la requérante et qu'ils renseignent divers bâtiments dans lesquels elle déclare avoir travaillé avec la requérante et les autres salariées

mentionnées dans sa déclaration, elle ne fournit aucune précision sur la période exacte pendant laquelle elle aurait travaillé avec la requérante sur les chantiers en question.

A défaut d'indication de temps, la requérante ne saurait valablement se baser sur ces attestations testimoniales pour soutenir avoir acquis une expérience professionnelle de dix ans dans la profession du nettoyeur de bâtiments pour pouvoir prétendre à la majoration de son salaire.

Il s'y ajoute que les témoins en question décrivent de manière générale les prestations à réaliser par les salariées mentionnées dans les dépositions respectives, sans décrire quelles tâches précises relevant du métier du nettoyeur de bâtiments ont été effectuées par la requérante et durant quelle période.

Afin de prouver les tâches concrètes qu'elle a effectuées au cours de sa carrière, la requérante formule encore une offre de preuve par l'audition des trois témoins (PERSONNE5.), (PERSONNE6.) et (PERSONNE7.).

Or, l'offre de preuve formulée par la requérante sur plusieurs pages constitue plus un descriptif de tous les travaux possibles et imaginables susceptibles d'être effectués par une femme de charge au courant de toute une vie professionnelle, qu'un énoncé précis, donc pertinent, des tâches spécifiques et techniques incombant à un nettoyeur de bâtiments.

En voulant trop inclure dans son offre de preuve, la requérante en a oublié l'essentiel.

La requérante est finalement restée en défaut de préciser dans son offre de preuve les périodes pendant lesquelles les différents témoins auraient travaillé avec elle, de sorte que le tribunal de ce siège n'est à lecture de cette offre de preuve pas non plus en mesure de déterminer si la requérante a pendant dix ans effectué le travail d'un nettoyeur de bâtiments.

L'offre de preuve de la requérante est partant imprécise, de sorte qu'elle doit être rejetée.

Il est en outre superfétatoire d'ordonner plus de dix ans plus tard l'audition des témoins en question dont les déclarations étaient déjà à l'époque imprécises.

La requérante est finalement au vu des contestations de la partie défenderesse restée en défaut de prouver sa demande en paiement d'arriérés de salaire dans son montant.

Il n'y a à ce sujet pas lieu d'ordonner une expertise à défaut pour la requérante d'avoir prouvé sa demande dans son principe.

Il suit des considérations qui précèdent que la requérante n'a pas réussi à prouver avoir effectué des travaux autres que des travaux journaliers ordinaires d'une femme de ménage et qu'elle n'a pas établi l'exécution par elle sur toute la période concernée de dix ans et de façon régulière et autonome des travaux spécifiques, divers, techniques, d'une certaine complexité et dont la maîtrise exige une formation poussée.

La demande de la requérante en paiement du salaire social minimum qualifié doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée non fondée.

## **II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 950.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle 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 échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.250.- €

### **III. Quant à la demande de la requérante 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 être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**revu** le jugement no 3918/2025 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 2 décembre 2025 ;

**déclare** la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en paiement d'arriérés de salaire au montant de 10.836,24 €;

**déclare** irrecevable l'offre de preuve par l'audition de témoins formulée par PERSONNE1.) ;

**déclare** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire non fondée et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**déclare** fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

**condamne** PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

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 du greffier Timothé BERTANIER, 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. Timothé BERTANIER**