

Arrêt N° 49/20 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-trois avril deux mille vingt

Numéro CAL-2018-00358 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Henri BECKER, conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un acte d'appel de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 9 mars 2018,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) l'SOC.1.), représenté par son archevêque, sinon son vicaire général ou un délégué spécialement mandaté par l'un d'eux, établi à L-(...),

intimé aux fins du prédit acte LISÉ,

comparant par SCHILTZ & SCHILTZ, société anonyme inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1610 Luxembourg, 24-26, avenue de la Gare, représentée aux fins des présentes par **Maître Anne FERRY**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, représenté par son Premier ministre Monsieur **B.),** dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, place Clairefontaine,

3) le MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, anciennement le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, représenté par son Ministre Monsieur **C.**), dont les bureaux sont établis à L-1931 Luxembourg, 63, avenue de la Liberté,

4) le MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENFANCE ET DE LA JEUNESSE, représenté par son Ministre Monsieur **D.**), dont les bureaux sont établis à L-1118 Luxembourg, 29, rue Aldringen,

intimés aux fins du prédit acte LISÉ,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Le 11 juillet 2013, **A.)** a obtenu le diplôme de Bachelor en pédagogie religieuse. Elle a été engagée par l'**SOC.1.)** (ci-après « l'employeur ») en qualité de chargée de cours de religion par un contrat de travail à durée déterminée du 24 septembre 2013, puis en qualité d'enseignante de religion par un contrat de travail à durée indéterminée du 24 juillet 2014, modifié par un avenant du 10 novembre 2015 quant à la durée de travail hebdomadaire. En date du 14 septembre 2017, ce contrat de travail a été résilié par les parties d'un commun accord avec effet au 15 septembre 2017, vu la reprise par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG (ci-après « l'ETAT ») des chargés de cours de religion dans le contexte de l'abolition des cours de religion dans l'enseignement.

Le contrat de travail du 24 juillet 2014 prévoyait - tout comme le précédent contrat de travail du 24 septembre 2013 - qu'il était régi par les dispositions du Code du travail ainsi que par les dispositions de la loi du 10 juillet 1998 (ci-après « la loi de 1998 ») portant approbation de la Convention du 31 octobre 1997 entre le Gouvernement et l'**SOC.1.)** concernant l'organisation de l'enseignement religieux dans l'enseignement primaire (ci-après « la Convention »).

Dans son article 4, le contrat de travail du 24 juillet 2014 prévoyait que la rémunération du chargé de cours de religion est fixée par décision de classement individuelle du Ministre des cultes, sur proposition du Ministre de la Fonction publique, conformément au règlement grand-ducal du 7 août 1998 fixant le régime des subventions-salaires des enseignants et chargés de cours de religion de l'enseignement primaire (ci-après « le règlement de 1998 »).

Suivant décision de classement du Ministre de l'éducation nationale et de la formation professionnelle du 22 novembre 2013, **A.)** avait été classée dans le grade 5, carrière prévue à la section A de l'article 3 du règlement de 1998.

La loi du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État (ci-après « la loi du 25 mars 2015 »), entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2015, a introduit une carrière pour les détenteurs d'un diplôme de Bachelor au niveau

de l'enseignement fondamental et secondaire. Selon **A.)**, l'article 44(3) de cette loi prévoit que les détenteurs d'un tel diplôme sont classés dans le groupe d'indemnité A2, qui correspond, en vertu du régime transitoire découlant des articles 56 et 58 de la loi précitée, au grade E3.

Par courrier du 25 avril 2017, **A.)** a demandé à l'employeur de mettre fin au traitement inégal entre le Bachelor en pédagogie religieuse et les autres Bachelor au niveau de l'enseignement primaire et secondaire et à ce qu'en conséquence, elle puisse bénéficier de la reconnaissance de son diplôme de Bachelor et être classée dans le groupe d'indemnité A2, respectivement le grade E3 du régime transitoire.

Par une requête déposée le 16 août 2017 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, **A.)** a cité l'employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg afin de voir dire que pour la période du 1^{er} octobre 2015 au 15 septembre 2017, elle avait droit au bénéfice de l'article 44(3) de la loi du 25 mars 2015 et afin de voir condamner l'employeur à lui payer le supplément de traitement redû à ce titre à partir du 1^{er} octobre 2015 sur base du traitement des employés détenteurs du diplôme du Bachelor et classés dans le sous-groupe de l'enseignement, dans le groupe d'indemnité A2, respectivement E3 du régime transitoire. Par la même requête, **A.)** a cité l'ETAT aux fins de déclaration de jugement commun.

Par un jugement du 2 février 2018, le tribunal du travail de Luxembourg a rejeté des débats la pièce numéro 5 intitulée « *Lettre du Ministère de l'Education nationale du 13/02/2015 reconnaissant un classement dans le grade E3* » concernant une tierce personne et versée par **A.)** dans une farde de cinq pièces, la jurisprudence versée par **A.)** en cours de délibéré ainsi que la prise de position du Ministre de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse versée par l'ETAT en cours de délibéré.

Le tribunal s'est déclaré compétent ratione materiae pour connaître du litige, a rejeté le moyen de nullité de la requête pour cause de libellé obscur, a dit la demande de **A.)** non fondée et la demande en garantie de l'employeur contre l'ETAT recevable mais sans objet. **A.)** a été déboutée de sa demande de paiement d'une indemnité de procédure.

Pour déclarer la demande de **A.)** non fondée, le tribunal a considéré que celle-ci n'avait pas la qualité d'employée de l'ETAT mais d'employée privée, qu'elle se trouvait liée à l'employeur par un contrat de travail de droit privé, que l'article 73 alinéa 3 de la loi du 25 mars 2015 excluait expressément les enseignants de religion du bénéfice des dispositions de cette loi, qu'il n'y avait donc pas lieu d'appliquer à **A.)** l'article 44(3) de cette loi et que l'égalité de traitement devant la loi instituée par l'article 10bis de la Constitution, dont **A.)** se prévalait, visait les inégalités de traitement créées par l'application d'une disposition légale à caractère discriminatoire, mais non pas les éventuelles inégalités de traitement créées par la non-application par l'employeur d'une disposition légale non-discriminatoire.

Par exploit d'huissier de justice du 9 mars 2018, **A.)** a relevé appel de ce jugement. Elle conclut à la réformation du jugement et à l'admission de sa demande.

Elle demande la réintégration dans les débats de la pièce écartée par le tribunal et intitulée « *Lettre du Ministère de l'Education nationale du 13/02/2015 reconnaissant un classement dans le grade E3* » au motif que les parties au litige en auraient parfaite connaissance et qu'elles auraient pu, actuellement, en débattre contradictoirement.

Au fond, **A.)** invoque en premier lieu une violation de l'article 10bis de la Constitution. Elle considère en effet que le contrat de travail litigieux viole le principe d'égalité devant la loi.

Le raisonnement du tribunal serait erroné parce qu'il reviendrait à dire qu'un juge n'est pas compétent pour contrôler et sanctionner une rupture d'égalité formalisée dans un contrat de travail.

Or, l'article 10bis de la Constitution, selon lequel les personnes se trouvant dans une situation comparable doivent être traitées de la même façon, s'appliquerait non seulement aux dispositions légales mais également aux pratiques et aux contrats, y compris les contrats de droit privé. L'exécution d'un contrat qui crée une rupture d'égalité devrait pouvoir être sanctionnée par le juge. Chaque juridiction serait compétente pour vérifier la conformité d'une situation, d'un contrat ou d'un texte juridique avec les principes de la Constitution.

La rupture d'égalité dans l'enseignement fondamental entre les chargés de cours de religion titulaires d'un Bachelor, classés dans le grade E2, et les autres chargés de cours titulaires d'un Bachelor, classés dans le grade E3, constituerait une discrimination. Or, les personnes de ces deux groupes se trouveraient dans une situation comparable car elles seraient toutes titulaires d'un Bachelor (ce que ni l'employeur ni l'ETAT ne contesteraient) et aucune cause objective et proportionnée ne justifierait cette différence de traitement entre ces deux groupes (différence de traitement que l'employeur et l'ETAT reconnaîtraient).

A l'appui de son argumentation, **A.)** verse les arrêts n° 26426C du 11 mai 2010 et n° 28034C de la Cour administrative.

En second lieu, **A.)** se prévaut d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

Affirmant que la grande majorité des enseignants de religion concernés par la différence de traitement critiquée sont de sexe féminin, elle soutient que le refus par l'employeur de reconnaissance de son diplôme de Bachelor et de classement subséquent dans la catégorie de traitement A2 constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe, partant une violation de l'article L.241-1 du Code du travail.

Elle invoque également les articles L.241-2, L.244-2 et L.244-3 du Code du travail.

Une discrimination indirecte fondée sur le sexe existerait lorsqu'une mesure ou pratique, neutre en apparence à l'égard du sexe, entraîne dans ses effets un désavantage pour les individus d'un sexe par rapport aux individus de l'autre sexe, à moins que cette discrimination soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens employés pour la réalisation de ce but soient nécessaires et appropriés.

En l'espèce, le classement des enseignants de religion détenteur d'un Bachelor dans le grade E2 aurait pour effet de désavantager les femmes, même si ce classement n'effectue, a priori, pas de distinction entre sexes féminin et masculin.

Aucun but légitime ou justification objective ne justifieraient cette différence de traitement.

En conclusion, la demande serait à admettre et le présent arrêt serait à déclarer commun à l'ETAT.

Enfin, **A.)** sollicite l'octroi d'une indemnité de procédure de 1.250 euros pour chacune des deux instances.

L'employeur relève appel incident en ce que le tribunal n'a pas accueilli l'exception du libellé obscur de la demande. Il réitère sur ce point son argumentation de première instance, soutenant que le libellé de la demande ne lui a pas permis d'organiser sa défense et d'analyser et de contester de manière efficace et précise les montants pour lesquels sa condamnation est sollicitée. Ces montants ne seraient ni déterminés ni déterminables, contrairement à ce que le jugement a quo a considéré.

Ensuite, cette demande reviendrait en réalité à demander aux juridictions du travail de classer un salarié de droit privé selon les règles applicables aux employés de l'ETAT, ce qui ne relèverait pas de leur compétence mais de celle du tribunal administratif. Les juridictions du travail ne seraient pas compétentes pour se prononcer sur l'équivalence entre un Bachelor en pédagogie religieuse et un Bachelor en sciences de l'éducation.

Quant au fond, le jugement serait à confirmer.

L'employeur demande acte que **A.)** s'est limitée à reprocher au tribunal de ne pas avoir accueilli le moyen reposant sur une violation de l'article 10bis de la Constitution.

A.) aurait été liée à l'employeur par un contrat de travail de droit privé (ceci ayant pour conséquence d'exclure le statut d'employé de l'ETAT et de fonctionnaire d'ETAT et de rendre hors propos les jurisprudences citées par **A.))**.

L'employeur affirme avoir respecté ce contrat de travail dans la mesure où la rémunération de **A.)** serait conforme à la décision de classement du 22 novembre 2013 du Ministre de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, prise en exécution du règlement grand-ducal de 1998 et en conformité des stipulations du contrat de travail. Aucune règle de droit du travail n'aurait été violée.

L'article 10bis de la Constitution n'instaurerait pas un droit général à une égalité de traitement. Il viserait les différences de traitement résultant de l'application d'une loi introduisant une discrimination, auquel cas la vérification de la conformité de cette loi à la Constitution serait possible. Un contrôle de constitutionnalité d'un contrat de droit privé ne se concevrait pas et l'article 10bis précité ne saurait appuyer la demande de **A.)**.

L'argumentation de **A.)** consisterait à reprocher à un employeur de droit privé de ne pas traiter ses salariés à égalité avec ceux d'un employeur de droit public. Or, il serait inconcevable que les établissements scolaires privés soient contraints d'appliquer à leur personnel enseignant les taux de rémunération des employés ou fonctionnaires publics. Le principe « à travail égal, salaire égal » dont **A.)** se prévaut n'existerait pas à l'intérieur d'une entreprise, au sein d'une profession ou d'un secteur.

Par ailleurs, l'employeur ne saurait encourir le reproche basé sur l'omission de l'ETAT de ne pas avoir adapté le règlement de 1998 à la loi du 25 mars 2015.

Le nouveau moyen tiré d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe serait à rejeter. L'employeur conteste en effet procéder à la moindre discrimination entre les enseignants de religion masculins et féminins, discrimination que **A.)** n'établirait pas. Sur ce point, il donne d'ailleurs à considérer que le mandataire de l'appelante a introduit des requêtes identiques à la présente requête également au nom d'enseignants de sexe masculin, sur base des mêmes doléances.

L'employeur maintient en instance d'appel sa demande en garantie contre l'ETAT au motif que pendant la période litigieuse, les subventions-salaires des enseignants de religion auraient été prises en charge par celui-ci.

Il s'oppose à la demande d'indemnité de procédure de **A.)** et réclame la condamnation de cette dernière au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT fait valoir que l'acte d'appel a été signifié à la fois à l'ETAT, au Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative et au Ministère de l'Education, de l'Enfance et de la Jeunesse. Or, les ministères seraient dépourvus de personnalité juridique et l'ETAT serait assigné, selon l'article 163 du NCPC, en la personne du seul ministre d'ETAT. Les frais de signification de l'acte d'appel devraient rester à charge de l'appelante.

L'ETAT relève appel incident, limité au rejet de l'exception du libellé obscur, et se rallie sur ce point aux conclusions de l'employeur du 28 septembre 2018.

Quant au fond, il conclut à la confirmation du jugement.

Il fait valoir que **A.)** ne critique pas le jugement en ce que celui-ci a décidé que l'article 44(3) de la loi du 25 mars 2015 ne lui est pas applicable. L'abandon de ce moyen résulterait de l'article 586 alinéa 2 du Nouveau code de procédure

civile. **A.)** aurait donc accepté la circonstance que la décision de classement de l'employeur était conforme à la loi applicable au moment de cette décision.

L'ETAT conteste que le Bachelor en pédagogie religieuse, dont **A.)** se prévaut, soit identique à un Bachelor en sciences de l'éducation.

Par ailleurs, il n'y aurait pas eu violation du principe de l'égalité de traitement étant donné que les relations entre l'employeur et **A.)** auraient relevé de leur liberté contractuelle. La notion d' « égalité contractuelle » n'existerait pas.

Il appartiendrait aux juridictions de vérifier en l'espèce si le contrat et les dispositions d'ordre public de l'article L.010-1 du Code du travail ont été respectés, ce qui serait le cas en l'espèce.

L'ETAT n'étant pas l'employeur de **A.)** et la conformité à la loi n'étant plus contestée en appel, il ne saurait lui être reproché d'être à l'origine d'une rupture d'égalité.

A.) n'aurait pas eu le statut d'employée de l'ETAT et la loi du 25 mars 2015 ne lui serait pas applicable.

Concernant le moyen tiré d'une prétendue discrimination indirecte, **A.)** ne préciserait pas par rapport à quel autre salarié elle aurait été discriminée.

Le moyen reposant sur une discrimination indirecte fondée sur le sexe serait à rejeter étant donné que tous les enseignants de religion auraient été traités de manière identique, quel que soit leur sexe.

Subsidiairement et aux termes de l'article 3 de la Convention, l'ETAT n'aurait fait que garantir, en sa qualité de tiers payeur, la prise en charge des subventions-salaires des enseignants de religion. A ce titre, l'ETAT aurait strictement respecté les engagements ainsi pris.

La demande de l'employeur d'être tenu quitte et indemne par l'ETAT de toute condamnation susceptible d'intervenir serait irrecevable à défaut d'appel incident. Subsidiairement, les juridictions du travail seraient incompétentes pour prononcer une condamnation contre une partie tierce qui n'est pas l'employeur de **A.)**.

L'ETAT conclut enfin que « *la partie s'entend condamner à payer à la partie la somme de 2.000 € sur base de l'article 240 NCPC...* », sans préciser si cette demande est dirigée contre **A.)** ou contre l'employeur.

A titre de réplique, **A.)** conclut à l'irrecevabilité des deux appels incidents, motif pris de ce que l'employeur et l'ETAT ont obtenu gain de cause en première instance. Subsidiairement, ces appels seraient à déclarer non fondés étant donné que ni l'employeur ni l'ETAT n'auraient pu se méprendre sur l'objet de la demande.

L'employeur serait mal fondé à se prévaloir de l'incompétence des juridictions du travail à connaître de la demande. Sur ce point, **A.)** réitère son argumentation de première instance.

Quant au fond, **A.)** affirme ne pas être engagée par un établissement de droit privé. Subsidiairement et même à supposer que le contrat de travail la liant à l'employeur ait été un contrat de droit privé, il n'en resterait pas moins qu'avant la reprise des enseignants de religion par l'ETAT, la grille de rémunération des enseignants de religion aurait été la même que celle applicable aux autres enseignants de l'ETAT et que leurs conditions de travail auraient été calquées sur celles des enseignants de l'ETAT. Il n'y aurait pas eu de régime autonome de traitement des enseignants de religion. L'ETAT aurait rémunéré via l'administration du personnel de l'ETAT les enseignants de religion sous contrat avec l'employeur selon les taux de rémunération des employés ou fonctionnaires publics et selon la méthode du point indiciaire.

Ceci résulterait de l'article 1 du règlement de 1998, qui ferait référence à un règlement du Gouvernement en conseil du 1^{er} mars 1974, qui serait lui-même un règlement d'exécution de la loi du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'ETAT et de la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'ETAT. **A.)** se réfère également à un arrêté ministériel du 25 août 2016 qui énonce que d'après le règlement de 1998, les subventions-salaires des chargés de cours de religion sont fixés par référence aux principes généraux du régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'ETAT.

En guise de réplique, l'employeur précise que seul le règlement de 1998, auquel le contrat de travail de **A.)** renvoie, était applicable aux enseignant et chargés de cours de religion. Les subventions-salaires prévues par ce règlement n'auraient pas été fixés sur base des rémunérations applicables dans l'éducation mais sur base de celles applicables aux Cultes, tel que précisé dans l'article 4 de la loi de 1998.

Concernant la demande de voir condamner l'ETAT à tenir l'employeur quitte et indemne de toute éventuelle condamnation, la recevabilité de cette demande ne serait pas subordonnée à l'existence d'un appel incident.

L'ETAT se substituant à l'employeur pour le paiement des subventions-salaires et la demande principale ayant trait au paiement d'un supplément de rémunération, qui relève de la compétence des juridictions du travail, celles-ci seraient compétentes également pour connaître de la demande en garantie. Subsidiairement, il y aurait lieu de donner acte à l'employeur de ce qu'il a formé contre l'ETAT une telle demande en garantie.

L'appréciation de la Cour

Pour ce qui concerne la recevabilité de l'appel principal, l'appel est régulier en ce qu'il est dirigé contre l'employeur et contre l'ETAT, représenté par son Premier Ministre actuellement en fonctions.

L'acte d'appel a également été signifié au Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, actuellement le Ministère de la Fonction publique, ainsi qu'au Ministère de l'Education, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Or, l'article 163 du Nouveau code de procédure civile dispose que l'ETAT est assigné en la personne du Ministre d'ETAT.

Les ministères étant dépourvus de personnalité juridique, l'appel principal est irrecevable en ce qu'il est dirigé contre le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, actuellement le Ministère de la Fonction publique, et contre le Ministère de l'Education, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Concernant la recevabilité des appels incidents de l'employeur et de l'ETAT, qui critiquent le jugement a quo en ce que le tribunal du travail s'est déclaré compétent *ratione materiae* pour connaître de la demande de **A.)** et en ce qu'il a rejeté l'exception *obscuri libelli*, il convient de rappeler que pour être admise à interjeter appel, une partie doit avoir un intérêt à relever appel, ce qui signifie que le jugement attaqué doit préjudicier à ses intérêts.

En l'espèce, la demande ayant été rejetée au fond, l'employeur et l'ETAT ont donc obtenu gain de cause et n'ont pas d'intérêt à relever appel.

Leurs appels incidents sont donc irrecevables. Il y a toutefois lieu de préciser qu'un intimé dont un moyen a été rejeté en première instance peut reproduire ce même moyen en instance d'appel pour le soumettre à la juridiction d'appel en tant que moyen de défense et qu'à ce titre, les moyens d'incompétence des juridictions du travail et d'irrecevabilité de la demande pour cause de libellé obscur seront examinés ci-dessous.

Concernant la compétence *ratione materiae* des juridictions du travail, le tribunal a correctement rappelé l'article 25 du Nouveau code de procédure civile selon lequel la compétence d'attribution des juridictions du travail se limite aux contestations qui s'élèvent entre les employeurs et leurs salariés et qui sont relatives notamment aux contrats de travail.

Le tribunal a également correctement rappelé que cette compétence n'existe que si la demande prend son origine dans un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination.

C'est dans un tel contrat que le litige au sujet de la rémunération de **A.)** a pris directement sa source.

Il s'ensuit que le moyen d'incompétence *ratione materiae* des juridictions du travail est à déclarer non fondé, par confirmation du jugement.

Concernant l'exception *obscuri libelli*, c'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que le jugement a rejeté ce moyen. En effet, la requête introductive d'instance est libellée de manière à ce que ni l'employeur ni l'ETAT n'ont pu se méprendre sur l'objet et la cause de la demande, de sorte qu'ils ont utilement pu préparer leur défense. En particulier, le jugement est à confirmer en ce qu'il

retient que même si **A.)** ne demande pas le paiement d'un montant déterminé, ce montant est parfaitement déterminable, vu la référence expresse au groupe d'indemnité A2, respectivement E3 du régime transitoire.

Quant à la demande de réintégration dans les débats de la pièce écartée par le tribunal et intitulée « *Lettre du Ministère de l'Education nationale du 13/02/2015 reconnaissant un classement dans le grade E3* », qui concerne une chargée de cours du service de la formation des adultes, il y a lieu d'y faire droit étant donné qu'à l'heure actuelle, force est de constater que cette pièce a été communiquée en temps utile aux autres parties au litige, conformément aux prescriptions de l'article 64 du Nouveau code de procédure civile et qu'elle a donc pu être débattue contradictoirement.

Préalablement à toute discussion au fond, il convient de rappeler le cadre juridique de la présente affaire.

Selon l'article 3 de la Convention du 31 octobre 1997 concernant l'organisation de l'enseignement religieux dans l'enseignement primaire (dénommée ci-dessus « la Convention »), « *L'archevêque peut confier l'enseignement religieux soit à un enseignant de religion, soit à un ministre du culte. L'enseignant de religion est engagé par l'**SOC.1.)** conformément aux dispositions de la législation sur le contrat de travail des employés privés.....*».

L'article 3 de la loi du 10 juillet 1998 portant approbation de la Convention (dénommée ci-dessus « la loi de 1998 ») prévoit que « *Les subventions-salaires des enseignants et chargés de cours de religion prévus à l'article 3 de la Convention....sont fixés par la présente loi et prises en charge par l'État. Elles sont calculées par l'administration du personnel de l'État et versées directement par celle-ci aux enseignants et aux chargés de cours de religion* ».

L'article 4 de cette loi dispose que « *Le régime des rémunérations des enseignants et des chargés de cours est fixé par règlement grand-ducal. Pour les enseignants et chargés de cours de religion titulaires du certificat luxembourgeois de fin d'études secondaires ou d'un certificat reconnu équivalent par le Ministre de l'Education nationale, la rémunération maximale ne peut dépasser celle prévue au grade C2 tel que fixé à la rubrique V « Cultes » de l'annexe C de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat* ».

Le règlement grand-ducal du 7 août 1998 portant fixation des subventions-salaires des enseignants et chargés de cours de religion, pris en exécution de la loi de 1998 (dénommé ci-dessus « le règlement de 1998 »), prévoit en son article 2 que les subventions-salaires des enseignants et des chargés de cours de religion sont déterminés par carrières et classements fixés par référence aux grades du tableau indiciaire en annexe. Il détermine en son article 3 les modalités de classement des enseignants et chargés de cours de religion et dispose en son article 4 que « *Les décisions individuelles de classement sont prises par le Ministre des Cultes, sur proposition du ministre de la Fonction Publique* ».

L'article 2 du contrat de travail conclu par **A.)** et l'employeur stipule que « *Madame A.) est engagée en qualité d'enseignante de religion tel que défini par la loi du 10 juillet 1998 portant approbation de la Convention du 31 octobre 1997 entre le Gouvernement, d'une part, et l'SOC.1.), d'autre part, concernant l'organisation de l'enseignement religieux dans les écoles primaires* ».

L'article 4 de ce contrat prévoit que « *La rémunération de l'enseignante de religion est fixée par décision de classement individuelle du Ministre des Cultes sur proposition du Ministre de la Fonction Publique, conformément au règlement grand-ducal du 7 août 1998 fixant le régime des subventions-salaires des enseignants et chargés de cours de religion de l'enseignement primaire* ».

Selon l'article 6 dudit contrat, « *Le présent contrat est régi par les dispositions du Code du Travail actuellement en vigueur ainsi que par celles spécialement prévues par la loi du 10 juillet 1998 mentionnée ci-dessus* ».

Quant au fond du litige, **A.)** demande dans son acte d'appel à voir dire qu'elle a droit avec effet au 1^{er} octobre 2015 à un classement correspondant à celui des employés détenteurs du diplôme du Bachelor et classés dans un emploi du sous-groupe de l'enseignement catégorie d'indemnité A, groupe d'indemnité A2, respectivement au grade E3 du régime transitoire et à voir condamner l'employeur à lui payer le supplément de traitement redû à ce titre à partir du 1^{er} octobre 2015 sur base du traitement des employés détenteurs du diplôme du Bachelor et classés dans le sous-groupe de l'enseignement, dans le groupe d'indemnité A2, respectivement E3 du régime transitoire.

A l'appui de son appel, **A.)** fait valoir dans ses conclusions du 27 février 2019 que son contrat de travail viole la loi, sinon la Constitution, prise en son article 10bis, qui prévoit que des personnes se trouvant dans une situation comparable doivent être traitées de la même façon. Elle ajoute dans ses conclusions du 6 novembre 2019 que sa demande est fondée sur une loi, à savoir l'article 44(3) de la loi du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'ETAT, qui crée la carrière du Bachelor pour les employés de l'ETAT.

- Concernant le moyen tiré de ce que le contrat de travail litigieux violerait « la loi », l'article 2 du contrat de travail fait référence à la loi de 1998 portant approbation de la Convention applicable aux relations entre **A.)** et l'employeur, tandis que l'article 6 du contrat de travail précise que le contrat est régi par les dispositions du Code du Travail actuellement en vigueur ainsi que par celles de la loi de 1998 précitée. L'article 4 du contrat de travail définit la rémunération de **A.)**, par référence à la décision de classement individuelle du Ministre des Cultes conformément au règlement grand-ducal de 1998.

A.) n'établit pas en quoi les dispositions de son contrat de travail seraient en contradiction avec la législation applicable lors de la période en litige aux enseignants de religion. Ce contrat ne fait que se soumettre, en ses articles 2, 4 et 6, à la loi de 1998 approuvant la Convention applicable et au règlement grand-ducal de 1998, pris en exécution de la loi de 1998. En ce qui concerne l'exécution du contrat de travail au niveau de la rémunération de **A.)**, l'employeur n'a fait que se conformer depuis le début des relations de travail entre les parties à la loi de

1998 et au règlement de 1998 applicables, selon les dispositions expresses du contrat de travail.

Concernant une prétendue violation par le contrat de travail de la loi du 25 mars 2015, donc la violation d'une loi postérieure, **A.)** reproche en réalité à l'employeur de ne pas avoir appliqué cette loi à son contrat de travail.

Cette loi n'est pas applicable au contrat de travail en question.

En effet, l'article 2 de ce contrat de travail définit **A.)** en sa qualité d'enseignante de religion par référence à la loi de 1998 portant approbation de la Convention. L'article 6 du contrat de travail précise que « *Le présent contrat de travail est régi par les dispositions du Code du Travail actuellement en vigueur ainsi que par celles spécialement prévues par la loi du 10 juillet 1998 mentionnée ci-dessus* ».

Ces dispositions du contrat de travail, combinées à l'article 3 de la Convention aux termes desquels « *L'enseignant de religion est engagé par l'**SOC.1.)** conformément aux dispositions de la législation sur le contrat de travail des **employés privés**.....* », amènent à la conclusion que **A.)** avait, non pas le statut d'employée de l'ETAT ou de fonctionnaire d'ETAT, mais le statut d'employée privée, qui n'est pas visé par la loi du 25 mars 2015 qui concerne les employés de l'ETAT.

De plus, il résulte des termes de l'article 73 alinéa 3 de la loi du 25 mars 2015 que les chargés de cours de religion sont expressément exclus du bénéfice des dispositions de cette loi.

Face à ce constat que **A.)** avait le statut d'employée privée, la pièce dont la réintégration a été sollicitée ainsi que les jurisprudences dont **A.)** se prévaut ne sont pas pertinentes pour l'appréciation du présent litige. Il n'est en effet pas établi que la pièce réintégrée dans les débats, à savoir une lettre du Ministère de l'Education nationale du 13 février 2015 reconnaissant un classement dans le grade 3, concerne une chargée de cours ayant le statut d'employée privée et les jurisprudences versées en cause ne visent pas l'hypothèse de comparaison entre un employé privé et un employé de l'ETAT ou un fonctionnaire d'ETAT.

En conclusion, une violation par le contrat de la loi est inexistante et ce moyen de **A.)** est à rejeter.

- Concernant le moyen selon lequel le contrat de travail violerait l'article 10bis de la Constitution, il n'est pas pertinent d'examiner la mise en œuvre de cette disposition.

En effet, il faut tout d'abord relever qu'une question de conformité à la Constitution ne se conçoit pas par rapport à un contrat mais seulement par rapport à une disposition légale.

Ensuite, force est de constater que si **A.)** précise dans ses conclusions du 6 novembre 2019 que sa demande est fondée sur la loi de 2015, elle ne fait pas plaider que cette loi serait inconstitutionnelle. En tout état de cause, cette loi ne lui est pas applicable, puisqu'elle n'est pas employée ou fonctionnaire de l'Etat.

Il s'ensuit que l'argumentation de **A.)** est à rejeter en ce qu'elle est fondée sur une violation de l'article 10bis de la Constitution.

Le moyen tiré d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe est également non fondé.

En effet, **A.)** n'apporte aucun élément de preuve permettant de caractériser dans le chef de l'employeur une quelconque différence de traitement et discrimination entre enseignants de religion de sexe masculin et féminin. A cet égard, la circonstance que la grande majorité des enseignants de religion soient des femmes n'est pas concluant.

Il s'ensuit que le jugement est à confirmer en ce que **A.)** a été déboutée de sa demande.

En conséquence, c'est également à bon droit que le tribunal a considéré que la demande en garantie contre l'ETAT était sans objet.

Eu égard à l'issue du litige, **A.)** ne remplit pas les conditions fixées par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'octroi des indemnités de procédure qu'elle réclame, de sorte que sa demande est non fondée.

L'**SOC.1.)** n'établit pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés pour sa représentation en justice et n'étant pas compris dans les dépens. Sa demande d'octroi d'une indemnité de procédure est donc à rejeter.

Il en est de même de la demande en paiement d'une indemnité de procédure de l'ETAT, étant précisé que l'ETAT n'a, en tout état de cause, pas précisé si cette demande est dirigée contre **A.)** ou contre l'employeur.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit en la forme l'appel principal en ce qu'il est dirigé contre l'**SOC.1.)** et contre l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

dit l'appel principal irrecevable en ce qu'il est dirigé contre le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, actuellement le Ministère de la Fonction publique, et contre le Ministère de l'Education, de l'Enfance et de la Jeunesse.

dit les appels incidents de l'**SOC.1.)** et de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG irrecevables,

dit l'appel dirigé contre l'**SOC.1.)** et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG non fondé.

confirme le jugement entrepris,

dit les demandes de **A.), l'SOC.1.)** et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG en paiement d'une indemnité de procédure non fondées,

condamne **A.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la S.A. SCHILTZ&SCHILTZ et de Maître Albert RODESCH, sur leurs affirmations de droit,

déclare le présent arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.