

**Audience publique du trente juin deux mille vingt-deux**

Numéro CAL-2020-00646 du rôle.

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre;  
Marianne EICHER, premier conseiller;  
Yola SCHMIT, premier conseiller ;  
André WEBER, greffier.

E n t r e :

A., demeurant à B- (...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg en date du 7 juillet 2020,

comparant par Maître Marc FEYEREISEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

**la société à responsabilité limitée B.**, faisant le commerce sous la dénomination C., établie et ayant son siège social à L- (...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

partie intimée aux fins du susdit exploit ENGEL du 7 juillet 2022,

comparant par la société en commandite simple BONN STEICHEN & PARTNERS, établie et ayant son siège social à L-2370 Howald, 2, rue Peterelchen, Immeuble C2, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 211933, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée par son gérant actuellement en fonctions, à savoir la société à responsabilité limitée BONN STEICHEN & PARTNERS, établie à la même adresse, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 211880, elle-même représentée aux fins de la présente

procédure Maître Anne MOREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

### LA COUR D'APPEL :

Par requête déposée le 14 juin 2019, A. a fait convoquer la société à responsabilité limitée B. devant le tribunal du travail de Luxembourg, pour voir dire que la salariée était à classer à partir du 1<sup>er</sup> mai 2015, sinon à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016, jusqu'au 30 septembre 2017 dans la carrière « PE5 » de la convention collective du secteur d'aide et de soins et du secteur social signée le 30 novembre 2010 ( ci-après la convention collective SAS de 2010), et à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017 dans la carrière « C4 » de la convention collective SAS entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2017 ( ci-après la convention collective SAS de 2017), et pour entendre l'employeur condamner à lui payer, à titre d'arriérés de salaire, pour les années 2015 à 2019, la somme globale de 47.568,53 €, augmentée des intérêts légaux à partir du 1<sup>er</sup> mai 2018, sinon à partir de la demande en justice et avec majoration du taux de l'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir.

Elle a encore réclamé une indemnité de procédure de 2.000 euros et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries du 31 janvier 2020, A. a demandé acte qu'elle renonçait à sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour l'année 2015 et jusqu'au 14 juin 2016. La société B. a réclamé une indemnité de procédure de 2.000 €.

Par jugement du 28 février 2020, le tribunal a rejeté la demande de A. et l'a condamnée à payer à la société B. une indemnité de procédure de 750 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal, après avoir relevé que le litige était à trancher en application de l'article 23 de la convention collective SAS, et des articles 4, 5 et 6 de la loi du 10 août 2005 portant création d'un Lycée technique pour professions éducatives et sociales ( ci-après la loi du 10 août 2005) ayant abrogée la loi du 6 août 1990 portant organisation des études éducatives et sociales, (ci-après la loi du 6 août 1990), a constaté que A. n'est détentrice ni d'un diplôme luxembourgeois d'éducateur, ni d'un diplôme étranger reconnu équivalent par le Ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions.

Il a en conséquence retenu que A. ne peut pas prétendre à un classement dans la carrière « PE5 » de la convention collective SAS de 2010, respectivement « C4 » de la convention collective SAS de 2017, et que ses développements en rapport avec l'exercice effectif de la fonction

d'éducateur et en relation avec les conditions requises pour l'obtention d'un agrément ministériel étaient dénués de pertinence.

Par acte d'huissier de justice du 7 juillet 2020, A. a relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 16 mars 2020.

L'appel est recevable en application de l'article 1<sup>er</sup> (1) du règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant suspension des délais en matière juridictionnelle et adaptation temporaire de certaines autres modalités procédurales, tel que modifié par le règlement grand-ducal du 1<sup>er</sup> avril 2020, pendant l'état de crise s'étant étendu jusqu'au 24 juin 2020.

L'appelante conclut à voir dire qu'elle serait à classer à partir du 1<sup>er</sup> mai 2015, sinon à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016 jusqu'au 30 septembre 2017 dans la carrière « PE5 » de la convention collective SAS de 2010 et à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017 dans la carrière « C4 » de la convention collective SAS de 2017. Elle réclame en conséquence la condamnation de la société B. à lui payer la somme globale de 53.969, 69 € couvrant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 1<sup>er</sup> mai 2020, à titre d'adaptation salariale se décomposant comme suit :

pour l'année 2016 ( à partir du 15 juin 2016)	3.697,00 euros
pour l'année 2017	10.252,15 euros
pour l'année 2018	15.777,40 euros
pour l'année 2019	15.777,40 euros
pour l'année 2020	6.574,00 euros

Elle demande à voir augmenter la somme réclamée des intérêts légaux de retard à partir du 1<sup>er</sup> mai 2018, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, réclame par réformation une indemnité de procédure de 1.450 € pour la première instance, de 2.000 € pour l'instance d'appel et à être déchargée du paiement de l'indemnité de procédure au profit de la partie intimée.

Se référant à divers arrêts rendus par la Cour d'appel et notamment par la Cour de Cassation en date du 4 avril 2013, ( n° de rôle 3215), l'appelante fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir analysé sur base des pièces lui soumises qu'elle aurait effectivement exercé des fonctions d'éducatrice dans le cadre de son contrat de travail conclu avec la société B. afin d'établir sa qualité de salarié qualifié. Elle insiste pour dire que suivant contrat de travail ayant pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2001, elle avait été engagée par l'asbl D., en qualité « *d'auxiliaire d'éducation* » pour travailler au sein de la crèche de la banque européenne d'investissement. Elle précise avoir touché le salaire d'un salarié qualifié dès le début de la relation de travail entre parties. Durant des années entières, les fiches de salaire de l'appelante auraient toujours mentionné la qualification « *d'éducateur* ». Elle renvoie à une attestation de son ancien employeur, l'asbl D. du 27 mai 2005,

indiquant qu'elle avait travaillé comme « *éducatrice en crèche* » depuis le 2 janvier 2001. Les employeurs successifs de l'appelante l'auraient toujours considérée comme « personne qualifiée », tel que cela résulterait d'un certificat d'agrément FJ03692007 établi le 24 avril 2007 par le ministre de la famille et de l'intégration le 24 avril 2007, attestant qu'elle serait à considérer comme « *personnel d'encadrement qualifié* ». L'appelante se réfère ensuite aux fiches de salaire qui auraient toujours indiqué la fonction « d'éducatrice ». Elle indique avoir été employée en tant qu'éducatrice à plein temps du 1<sup>er</sup> janvier 1995 au 31 décembre 2000 par la crèche T., anciennement « *Les enfants terribles* », et avoir participé régulièrement à des formations. L'institut supérieur E. lui aurait remis un « *certificat d'assistante E.* ». L'appelante renvoie en outre au site internet de la Crèche l'C. et à la brochure relative au concept pédagogique y appliqué afin de justifier que cette crèche n'engage que du personnel qualifié (*29 pädagogische Fachkräfte*), à une « *attestation d'activités salariées : Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants* », établie par la directrice de la crèche l'C., le 27 août 2014 attestant qu'elle aurait occupé et occuperait toujours la fonction d'« *éducatrice* » au sein de cette crèche depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, ainsi qu'à diverses attestations testimoniales de nature à justifier ses qualifications professionnelles d'éducatrice et des lettres de recommandations de parents d'enfants. Elle ajoute qu'un de ses employeurs, la crèche « *V.* » l'avait désignée comme monitrice de stage sur demande du lycée technique pour profession éducatives et sociales LTPES) pour l'année scolaire 1996/1997 et elle se prévaut à ce sujet d'un certificat établi le 13 novembre 2014 par le directeur dudit lycée. Selon l'appelante, il serait inconcevable qu'un institut accepte des « patrons de stage » qui n'auraient pas les compétences élémentaires en tant qu'éducatrices. Elle renvoie encore à un « *journal de vie* », établi par elle-même, contenant les informations au sujet d'un enfant qui fréquentait la crèche C., afin d'établir ses qualifications professionnelles « *d'éducatrice diplômée* ».

Au regard de ces documents, l'appelante estime qu'elle serait à considérer comme « *éducateur diplômé* », voire « *salarié qualifié* ».

Pour autant que de besoin, afin de justifier qu'elle a réellement exercé les fonctions d'éducateur diplômé au sein de la crèche l'C., l'appelante formule une offre de preuve par voie d'enquête.

Concernant les conventions collectives réglementant la profession des éducateurs, l'appelante estime que rien ne s'opposerait à ce qu'un employeur, rémunère, voire classe un salarié dans une carrière située au-delà du niveau de rémunération de la carrière correspondante, au vu des fonctions réellement exercées par le salarié concerné et de ses connaissances spécifiques dans un domaine particulier.

L'intimée conclut à l'irrecevabilité de la demande en paiement des arriérés de salaire pour autant qu'elle porte sur les adaptations salariales pour les années 2019 et 2020.

Se prévalant, en ordre principal, des articles 5 et 6 de la loi du 10 août 2005 et de l'article 23 des conventions collectives SAS de 2010 et 2017, l'intimée conclut au rejet de l'appel, étant donné que l'appelante ne disposerait pas des diplômes nécessaires au Luxembourg pour exercer la profession d'éducateur diplômé. Elle n'aurait pas non plus justifié que le diplôme qu'elle a obtenu en Belgique aurait fait l'objet d'une reconnaissance au Luxembourg par le Ministère de l'Education nationale. L'argumentation de A. consistant à dire qu'auprès d'un employeur précédent, à savoir la crèche D., elle aurait toujours été rémunérée sur base d'un salaire qualifié serait partant à écarter pour défaut de pertinence. L'intimée estime qu'elle ne serait pas tenue à appliquer les taux de salaires et qualifications retenus par les précédents employeurs de A.. Elle précise qu'elle aurait toujours appliqué, sur une base volontaire tant la convention collective SAS de 2010, que par la suite, celle applicable à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017 et que la salariée aurait été rémunérée conformément à la grille de carrières figurant à l'article 23 des dites conventions. Elle renvoie aux fiches de salaire de A. pour la période de janvier 2017 à juin 2019, renseignant comme fonction de l'appelante « *professionnel petite enfance* ». Cette classification n'aurait jamais fait l'objet d'objections de la part de la salariée. L'intimée ajoute que toutes ces fiches de salaires indiquent soit la carrière « PE7 » (aidant social et éducatif niveau CATP) pour les fiches émises avant l'adoption de la CCT SAS applicable à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017, soit la carrière « C3 » (aide-soignant/ auxiliaire de vie), pour les fiches émises après l'entrée en vigueur de cette convention collective. Elle argumente encore que l'indication par les différents employeurs dans des certificats de la qualification « erronée » « *d'éducatrice* » de l'appelante lui serait inopposable et ne vaudrait en tout état de cause pas reconnaissance du diplôme conformément à l'article 6 de la loi du 10 août 2005. Le terme « éducatrice » serait en l'espèce un mot générique, sans pour autant signifier que l'appelante ait réellement exercé la fonction d'un éducateur au sens de la loi. Les pièces versées par l'appelante de même que les attestations testimoniales dont elle se prévaut seraient en conséquence à écarter pour défaut de pertinence et de précision.

L'intimée sollicite une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

### **Appréciation de la Cour**

L'appelante demande à voir prononcer la jonction du rôle Cal-2020-00646 avec les instances introduites sous les numéros respectifs Cal-2020-00643, Cal-2020-00644 et Cal-2020-00647.

Dès lors que ces quatre affaires ont chacune fait l'objet d'un jugement séparé, qu'il n'existe aucune connexité entre elles, la demande tendant à voir ordonner leur jonction est à rejeter.

Suivant contrat de travail du 2 janvier 2001, A. a été embauchée par l'asbl D. en qualité « *d'auxiliaire d'éducation en crèche* ». Suivant renseignements fournis par l'appelante, ce contrat aurait été repris par l'asbl B. le 1<sup>er</sup> janvier 2012. ( *note de la Cour* : un avenant en ce sens du contrat de travail n'est pas versé).

A. conclut à se voir classer à partir du 1<sup>er</sup> mai 2015, sinon à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 30 septembre 2017 dans la catégorie salariale « *PE5* » de l'éducateur diplômé et à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017, dans la catégorie « *C4* » de l'éducateur diplômé.

La Cour se prononcera dans les développements qui vont suivre sur la question de savoir si l'appelante remplit les conditions justifiant son reclassement dans une catégorie salariale mieux rémunérée.

Le tribunal du travail a relevé à juste titre que tant dans la loi du 6 août 1990 que dans la loi du 10 août 2005 qui a abrogé la loi du 6 août 1990, il est distingué entre deux professions (et qualifications), à savoir celle de l'« *éducateur* » et celle de l'« *éducateur gradué* », et aucune autre notion n'y est utilisée pour décrire ces deux professions. Pour l'éducateur, la loi du 6 août 1990 a prévu deux régimes de formation différents.

Suivant l'article 4 de la loi du 10 août 2005, le diplôme d'éducateur requiert l'accomplissement avec succès d'une formation professionnelle polyvalente d'une durée de trois ans à plein temps, et l'article 5 prévoit que pour être admis à cette formation, les candidats doivent:

- soit être détenteurs du certificat de réussite du cycle moyen du régime technique de l'enseignement secondaire technique ou du certificat de réussite de cinq années d'études secondaires ;
  
- soit pouvoir se prévaloir d'autres études reconnues équivalentes par le ministre.

L'article 6 dispose que « *sous réserve des dispositions de l'article 7, nul ne peut exercer au Grand-Duché de Luxembourg la profession d'éducateur ou une autre profession tombant sous le champ d'application de la présente loi, s'il ne remplit pas d'une part, les conditions d'études y prévues ou les conditions d'études faites dans un institut d'enseignement à l'étranger reconnues équivalentes par le ministre et d'autre part, les conditions d'honorabilité et de moralité nécessaires à l'exercice de la profession* ».

L'article 23 de la convention collective SAS de 2010 est intitulé « *tableau des carrières et grille de rémunérations* » et il énumère les différentes catégories de professions visées.

Sub « *professions socio-éducatives* », il est indiqué :

*PE1 Universitaire*

*PE3 Educateur gradué*

*PE4 Educateur instructeur niveau fin d'études secondaires ou secondaires techniques*

*PE5 Educateur diplômé*

*PE6 Educateur instructeur*

*PE7 Aidant social et éducatif niveau CATP*

L'article 23 de la convention collective SAS applicable à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017, qui se rapporte au tableau des « *carrières et grilles des rémunérations* » indique que « *le salarié est engagé dans la carrière qui correspond à la profession requise pour le poste de travail qu'il occupe et sous réserve qu'il dispose au moins de la qualification requise, sanctionnée par un certificat ou diplôme sanctionné ou reconnu équivalent au Grand-Duché de Luxembourg* ».

L'intitulé de l'article 23 de la convention collective SAS applicable à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017, est identique à celui de l'article 23 de la convention collective SAS de 2010, sauf à classer sous un intitulé « *carrière, profession et qualification minimale requise* », les différentes professions sous les carrières de « *C1 à C7* ». La qualification de l'éducateur diplômé, revendiquée par A. relève de la carrière C4.

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, il résulte aussi bien du tableau de la convention collective SAS de 2010 que du tableau de la convention collective SAS applicable à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017 que la classification n'est pas faite selon des fonctions exercées par un salarié, mais selon la formation de ce salarié ( voir en ce sens Cour d'appel, 2 février 2012, n° 36378 du rôle).

Aussi, les jurisprudences invoquées par l'appelante ne sont d'aucun intérêt pour la solution du présent litige. Elles concernent d'autres professions, notamment celles de vendeur, de nettoyeur de bâtiments, et de peintre, de sorte que la solution qui a été retenue dans ces arrêts n'est pas transposable au présent litige qui concerne la profession de l'éducateur diplômé.

A. est détentrice d'un brevet de l'Ecole professionnelle du cycle secondaire supérieure, section éducation sanitaire, délivré en date du 30 juin 1982 par l'Institut des Sœurs de Notre-Dame de Namur (Belgique).

L'appelante ne disposant pas d'un diplôme d'éducateur au Luxembourg, il lui incombe de prouver qu'elle remplit les conditions d'application de la grille dont elle se prévaut et que les diplômes qu'elle a obtenu en Belgique correspondent à la formation de l'éducateur diplômé, voire ont été reconnus équivalent à ce diplôme au Grand-Duché de Luxembourg.

La Cour constate que l'appelante reste en défaut d'établir que son diplôme remplit les critères fixés par la loi du 10 août 2005. Cette preuve ne résulte ni de l'attestation établie le 27 août 2014 par la directrice de la B., ni d'un certificat établi le 13 novembre 2014 par le directeur du LTPES, attestant que A. a assumé au cours de l'année scolaire 1996/1997 la fonction de « patronne de stage » d'un étudiant dudit lycée. Ces documents ne valent pas non plus reconnaissance du brevet de l'appelante obtenu en Belgique, par le Ministère de l'Education nationale et ne sont pas non plus de nature à justifier que le brevet ait été reconnu équivalent au Grand-Duché de Luxembourg. Cette preuve ne résulte d'aucun autre élément probant versé à la Cour. Aucune valeur probante ne saurait par conséquent être rattachée aux certificats de travail établis par les employeurs précédents de l'appelante, qui sont sans intérêt pour l'issue du présent litige.

Pour être complet, la Cour note que le certificat de travail émis par la société Happy Baby, qui fut l'employeur de l'appelante entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2011, et qui lui atteste la fonction « *d'éducateur* », est contredit par les mentions figurant sur la fiche de salaire du mois de décembre 2011, indiquant la carrière et l'échelon « *PE 7/14* », soit la carrière de l'aidant social et éducatif niveau CATP.

Cette même classification, respectivement la classification dans le groupe « *C3* », applicable à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017 figure également sur toutes les autres fiches de salaire versées par les parties.

Dès lors que la classification des carrières n'est pas faite selon des fonctions exercées, mais selon la formation de ce salarié, les attestations testimoniales versées par l'appelante qui décrivent les fonctions qu'elle exerce notamment au sein de la crèche l'C. sont à écarter pour défaut de pertinence. Il en est de même des lettres de recommandations de parents d'enfants.

L'offre de preuve par voie d'enquête formulée par l'appelante est à déclarer irrecevable pour le même motif.

Il est également sans intérêt que A. a été affiliée en tant qu'« *éducateur* » par la B..

C'est par conséquent à juste titre que le tribunal du travail a rejeté la demande de A. tendant à se voir classer dans la catégorie « PE 5 », respectivement « C4 » de l'éducateur diplômé.

La Cour approuve encore le tribunal du travail d'avoir alloué à l'intimée une indemnité de procédure de 750 €, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens.

Pour les mêmes motifs, la Cour lui alloue également une indemnité de procédure pour l'instance d'appel qu'elle évalue à 800 €.

Au vu du sort réservé à l'appel, la demande de A. en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

### **PAR CES MOTIFS**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, et conformément à l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2020 portant adaptation temporaire de certaines modalités procédurales en matière civile et commerciale ;

reçoit l'appel,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner la jonction du rôle Cal-2020-00646 avec les rôles Cal-2020-00643, Cal-2020-00644 et Cal-2020-00647,

dit l'appel non fondé,

**confirme** le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de A. en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A. à payer à la société à responsabilité B., faisant le commerce sous la dénomination C., une indemnité de procédure de 800 € et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Anne Morel, sur ses affirmations de droit.