

Répertoire no. : 1571/2023

E-TRAV-236/21

E-TRAV-142/22

Audience publique extraordinaire du 14 juillet 2023

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1., demeurant à L-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** -, comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

l'association sans but lucratif SOCIETE1.) (en abrégé ALIAS1.), établie et ayant son siège à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par le Président de son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** -, comparant par Maître Isabelle BOULTGEN, en remplacement de Maître Claude SCHMARTZ, avocats à Bofferdange,

en présence de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par son Ministre d'Etat, sinon par sa Ministre de la Famille et de l'Intégration, p.a. L-ADRESSE3.),

- **partie intervenante** -, comparant par Maître Philippe STROESSER, avocat à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 30 novembre 2021, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 3 janvier 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 avril 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 20 septembre 2022.

Une deuxième affaire fut introduite suivant requête en intervention déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 16 août 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 20 septembre 2022, date à laquelle les deux affaires furent refixées au 13 décembre 2022, date à laquelle les affaires furent refixées au 14 mars 2023, date à laquelle les affaires furent refixées au 20 juin 2023, date à laquelle les deux affaires furent utilement retenues.

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 extraordinaire de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été fixé, le

jugement

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 30 novembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) asbl (en abrégé ALIAS1.)), devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer à titre d'arriérés de salaire pour la période allant de septembre 2018 à septembre 2021 le montant de 94.745,71.- euros, avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 15 octobre 2019, sinon à compter de la mise en demeure du 25 août 2020, sinon à partir de celle du 16 mars 2021, sinon à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, la requérante a conclu à la nomination d'un consultant.

La requérante a encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle a finalement conclu à la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi qu'à l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

Par requête en intervention déposée au greffe de la Justice de Paix d'Esch-sur-Alzette en date du 16 août 2022, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) asbl (en abrégé ALIAS1.)) a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par son Ministre d'Etat, sinon par sa Ministre de la Famille et de l'Intégration devant ce tribunal pour s'y entendre

déclarer qu'il est tenu d'intervenir au litige se mouvant entre elle et PERSONNE1.), et pour s'y entendre condamner de la tenir quitte et indemne à hauteur de 87% de toute éventuelle condamnation au principal au titre d'arriérés de salaire.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux rôles et de statuer par un seul et même jugement.

Moyens et prétentions des parties

La requérante expose avoir été engagée en tant que chargée de direction par l'association sans but lucratif SOCIETE2.) suivant contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 15 décembre 2003, avec effet au 1^{er} janvier 2004.

Le Ministère de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse aurait, par courrier du 19 novembre 2003, dispensé la requérante de l'exigence de la qualification professionnelle visée à « l'alinéa 1 du règlement grand-ducal du 3 décembre 1999 », à condition qu'elle fasse valoir au moins 100 heures de cours, séminaires et stages reconnus par la Ministre, condition qu'elle aurait accomplie, tel que certifié par le Ministère de la Famille dans son courrier du 7 juin 2005 adressé au SOCIETE2.).

En date du 31 décembre 2010, PERSONNE1.) aurait signé un contrat de louage de services à durée indéterminée avec l'association sans but lucratif SOCIETE1.) asbl (en abrégé ALIAS1.)). Cette relation de travail se serait achevée en date du 14 septembre 2021.

Dans le cadre ce contrat de travail elle aurait continué à occuper de fait le poste de chargée de direction du Centre régional d'animation et de guidance SOCIETE2.), ce qui aurait été reconnu par le ALIAS1.) asbl, bien qu'elle ait été qualifiée d'employée privée.

PERSONNE1.) prétend qu'elle remplit ainsi les conditions mentionnées à l'article 8 du règlement grand-ducal du 8 décembre 2009 portant sur l'agrément à accorder aux gestionnaires de services pour personnes âgées. Elle fait encore valoir être détentrice d'un diplôme de Master en Gérontologie et estime qu'au vu de ses qualifications professionnelles, elle aurait dû être classée en carrière C6 de la Convention Collective SAS, au lieu de la classe PA3, respectivement C4 dans laquelle elle est classée depuis le mois de juin 2021.

Malgré plusieurs mises en demeure l'employeur aurait toujours refusé de classer la requérante dans la carrière correspondante à sa fonction et son diplôme, à savoir la carrière C6 de la Convention Collective SAS.

Dans la mesure où il existe une différence de rémunération entre les différentes carrières, PERSONNE1.) conclut à la condamnation du ALIAS1.) asbl à lui payer des arriérés de salaire d'un montant de 94.745,71.- euros. A titre subsidiaire, elle conclut à la nomination d'un consultant avec la mission de concilier les parties, sinon dans un rapport écrit et motivé à déposer au tribunal, de déterminer les arriérés de salaire redus par le ALIAS1.) asbl pour la période de septembre 2018 à septembre 2021 sur base de la Convention

Collective de Travail SAS au titre de la différence entre la carrière C6 et la carrière PA3, respectivement la carrière C4.

La partie défenderesse s'oppose à la demande d'PERSONNE1.) et renvoie d'une part à un courrier lui adressé en date du 4 novembre 2011 par l'employeur aux termes duquel l'employeur donne une suite favorable à la demande de la requérante concernant l'accomplissement d'un master en gérontologie à l'Université de Luxembourg à partir de l'année 2011. Cet accord est donné sous les conditions que les séminaires à l'université ne seront pas considérés comme du temps de travail et que la requérante ne pourra bénéficier d'aucun reclassement professionnel ou avantage financier en fonction de ce master.

En outre, le ALIAS1.) asbl se base encore sur l'article 22.3 de la Convention Collective de Travail SAS aux termes duquel l'obtention d'un nouveau diplôme ne donne pas droit au salarié à un changement de carrière, pour conclure au débouté de la demande adverse.

La partie défenderesse soulève finalement la prescription de la demande pour autant qu'elle concerne la période antérieure au 30 novembre 2018.

En ce qui concerne la requête en intervention, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg conclut à l'incompétence matérielle du tribunal pour en connaître.

En ce qui concerne le fond de l'affaire, il se rallie aux conclusions du ALIAS1.) asbl et conclut au débouté de la demande d'PERSONNE1.).

A titre subsidiaire, il donne à considérer n'avoir jamais été informé des diplômes obtenus par la requérante et ne pas avoir eu connaissance des salaires lui effectivement payés.

Quant aux motifs du jugement

Quant à la prescription de la demande de la requérante

D'après l'article 2277 du Code civil, se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié.

En outre, d'après l'article L.221-2 du Code du travail, l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du Code civil.

Etant donné que la demande en paiement d'arriérés de salaire a été introduite par la requérante en date du 30 novembre 2021, elle est, par application des articles 2277 du Code civil et L.221-2 du Code du travail, prescrite pour la période antérieure au 30 novembre 2018.

La demande doit cependant être déclarée recevable pour la période du 30 novembre 2018 jusqu'au 14 septembre 2021, fin des relations de travail entre parties.

Quant à la compétence matérielle du tribunal du travail pour statuer sur la requête en intervention

Aux termes de la requête en intervention le SOCIETE1.) (en abrégé ALIAS1.) demande à ce que l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg soit condamné, au cas où les demandes au principal seraient déclarées fondées en tout ou en partie, de le tenir quitte et indemne à hauteur de 87% de toute éventuelle condamnation au principal au titre d'arriérés de salaire.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG conclut à l'incompétence *ratione materiae* des juridictions du travail pour connaître de cette demande.

Il y a lieu de rappeler que le tribunal du travail est une juridiction d'exception qui ne peut connaître que des affaires qui lui sont réservées par la loi. La compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du nouveau code de procédure civile aux juridictions du travail se limite à la connaissance des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part. Il est encore autorisé à connaître, dans le cadre d'une telle affaire, du recours de l'ETAT sur base de l'article L.521-4 du Code du travail.

Pour entraîner la compétence de cette juridiction d'exception, il ne suffit pas que le litige naisse à l'occasion d'un contrat de travail, mais il faut qu'il prenne sa source directement dans ledit contrat (en ce sens : C.S.J., 10 mai 1994, n°16274 du rôle).

Or, en l'espèce, il y a lieu de constater que la demande du SOCIETE1.) à l'encontre de l'Etat ne prend pas sa source directement dans un contrat de travail.

Au vu des développements qui précèdent, il s'ensuit que le tribunal du travail de céans est incompétent pour connaître de la demande introduite par le ALIAS1.) asbl à l'encontre de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

Quant au fond

Il y a lieu de rappeler qu'PERSONNE1.) fait valoir avoir postulé pour un poste de chargé de direction et qu'elle a, de fait, occupé le poste de chargé de direction tant auprès du SOCIETE2.) qu'auprès du SOCIETE3.). Elle aurait figuré en tant que telle dans l'agrément du ALIAS1.) asbl, ainsi que dans le budget personnel présenté au Ministère de la Famille.

Aux termes de sa requête la requérante soutient que dans la mesure où le diplôme de Master en Gérontologie serait reconnu équivalent à un diplôme d'éducateur gradué, elle devrait en fait être classée en carrière C6 de la Convention Collective de Travail SAS.

Elle renvoie encore à l'article 23 de la Convention Collective de Travail SAS aux termes duquel *le salarié est engagé dans la carrière qui correspond à la profession requise pour le poste de travail qu'il occupe sous réserve qu'il*

dispose au moins de la qualification requise, sanctionné par un certificat ou diplôme luxembourgeois ou reconnu équivalent au Grand-Duché de Luxembourg.

Le tribunal constate tout d'abord que suivant contrat de louage de services à durée indéterminé du 15 décembre 2003 conclu avec le SOCIETE2.) asbl la requérante a été engagée en tant que chargée de direction dans le régime « employé privé » dans la carrière PA3. Le contrat de louage de services conclu en date du 31 décembre 2010 prévoit qu'elle est engagée en tant qu'employée privée avec le grade PA3 par le SOCIETE1.).

Au vu des éléments du dossier et notamment du certificat de travail émis par le SOCIETE2.), des courriers du ALIAS1.) asbl adressés au Ministère de la Famille du 7 juin 2012 et du Ministère de la Famille au Club Senior du 21 juin 2018, du 17 octobre 2018 et 15 janvier 2019, il est établi en cause qu'PERSONNE1.) avait le titre de « chargé de direction ».

Or, le titre de « chargé de direction » n'est en principe pas de nature à déterminer la carrière dans laquelle le salarié visé est engagé, mais le classement dans une carrière déterminée dépend de la profession, respectivement de la qualification du salarié.

A cet égard, il importe de noter que l'article 10 du règlement grand-ducal du 8 décembre 1999 concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires de services pour personnes âgées dispose que le chargé de direction doit pouvoir se prévaloir, d'une qualification professionnelle appropriée. Il est précisé en ce qui concerne le chargé de direction du service exerçant les activités énumérées à l'article 4, points 1), 2), 6), 7), 8), 11) ou 12), qu'il doit être détenteur d'un diplôme ou certificat luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent de médecin, de juriste, en sciences économiques et commerciales, de psychologue, de pédagogue, de sociologue, de pédagogue curatif, d'ergothérapeute, d'infirmier gradué, de kinésithérapeute, de logopède, d'orthophoniste, de rééducateur en psychomotricité, d'assistant social, d'assistant d'hygiène sociale, de diététicien, d'instituteur ou d'éducateur gradué, ou être détenteur du grade de bachelier en sciences sociales et éducatives.

Le chargé de direction doit également pouvoir se prévaloir d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans les domaines du travail social, de l'éducation, de l'enseignement, de la communication sociale, de la médecine, des soins, de la gestion administrative, économique et financière ou de l'encadrement gérontologique.

Le ministre peut dispenser un chargé de direction de l'exigence de qualification professionnelle visée à l'alinéa 1 de l'article 10, s'il dispose d'une expérience professionnelle d'au moins dix ans. Dans ce cas le ministre assortit l'agrément d'une clause de formation supplémentaire en cours d'emploi, dont il détermine le contenu et la durée.

Le « club senior » est visé à l'article 4.6 dudit règlement grand-ducal.

Force est de constater, qu'en l'espèce le Ministère de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse a, par courrier du 19 novembre 2003,

appliqué l'alinéa 3 de l'article 10 en informant la présidente du SOCIETE2.) qu'PERSONNE1.) peut être dispensée de l'exigence de qualification professionnelle visée à l'alinéa 1 de l'article 10 du règlement grand-ducal à condition qu'elle fasse valoir au moins 100 heures de cours, de séminaires et de stages reconnus par la Ministre.

En outre, aux termes du contrat de louage signé en date du 15 décembre 2003 il est prévu que la requérante est classée dans la carrière PA3, mais qu'elle avancera dans la carrière PS1 après présentation d'un diplôme agréé et accepté par les instances compétentes et étatiques.

Il est certifié par courrier du 7 juin 2005 du Ministère de la Famille et de l'Intégration envoyé à la présidente du SOCIETE2.) qu'PERSONNE1.) a effectué ladite formation et qu'elle remplit ainsi les conditions de l'article 10 du règlement grand-ducal du 8 décembre 1999.

Il est encore à noter que pour la période visée par la requête, PERSONNE1.) pouvait également se prévaloir de l'expérience professionnelle visée à l'alinéa 2 de l'article 10.

Au vu des développements qui précèdent, il y a dès lors lieu de retenir que la requérante aurait dû être classée dans la catégorie C6 de la Convention Collective de Travail, Secteur d'Aide et de Soins & du Secteur Social (SAS).

Dans le cadre du présent litige il importe encore de noter qu'en date du 28 septembre 2011 la requérante a demandé à son employeur l'autorisation d'effectuer un « Master en Gérontologie » et a précisé que les cours se dérouleraient les vendredis après-midi à raison de plus ou moins huit cours par semestre.

Lors de la réunion du 7 octobre 2011 du collège des bourgmestre et échevins de la Commune de ADRESSE4.), PERSONNE1.) a eu l'autorisation d'effectuer ce Master, bien qu'il ait été décidé que ses absences dans ce cadre devraient être imputées sur ses congés ordinaires de récréation. Il a encore été précisé que l'acquisition d'un diplôme supplémentaire ne pourrait engendrer aucun changement, ni quant à ses conditions de travail, ni quant à ses conditions de rémunération.

Le conseil d'administration de ALIAS1.) asbl a informé la requérante de cette position par un courrier lui envoyé en date du 4 novembre 2011. Il y est précisé qu'aucun reclassement professionnel ou avantage financier en fonction de son master ne serait prévu.

Ce même courrier est rappelé à PERSONNE1.) en date du 3 décembre 2013 suite à sa demande de changement de carrière.

Force est de constater que cette position est encore ancrée à l'article 22.3 de la Convention Collective de Travail SAS qui dispose que « l'obtention d'un nouveau diplôme (autre que celui sur base duquel il a été engagé) ne donne pas droit au salarié à un changement de carrière ».

Il s'ensuit que sur base de ces dispositions PERSONNE1.) ne pourra solliciter un changement de carrière et une rémunération afférente à cette carrière du fait de son master.

Pour établir le montant des arriérés de salaire auquel elle peut prétendre du fait qu'elle aurait dû être classée dans la carrière C6 au lieu de la carrière PA3, respectivement C4, la requérante se base sur un décompte.

Ce décompte est contesté par la partie défenderesse au motif que pour le calcul de ses arriérés de salaire la requérante a fait une mauvaise application des dispositions de la convention collective, et notamment des dispositions de l'article 24. La partie défenderesse prétend encore que ce serait à tort qu'PERSONNE1.) aurait intégré la prime unique ainsi que les treizièmes mois dans le calcul des arriérés de salaires réclamés.

Il y a partant lieu, avant tout autre progrès en cause, de nommer un consultant afin de déterminer les arriérés de salaire auxquels la salariée peut prétendre pour la période allant du 30 novembre 2018 au 14 septembre 2021 sur base de la Convention Collective de Travail SAS et de son classement dans la carrière C6.

Le tribunal de ce siège nomme comme consultant Maître PERSONNE2.).

En attendant le résultat de la mesure d'instruction il y a lieu de réserver la demande de la requérante en paiement des arriérés de salaire.

Quant à la demande en allocation d'une indemnité de procédure

PERSONNE1.) sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de réserver ce volet de la demande, de même que les frais.

Quant à la demande en exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

Cette demande de la requérante doit également être réservée en l'état actuel de la procédure.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant par contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort ;

o r d o n n e la jonction des rôles introduits sous les numéros E-TRAV-236/21 et E-TRAV-142/22 ;

se **d é c l a r e** incompétent pour statuer sur la requête introduite par le SOCIETE1.) à l'encontre de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg ;

d i t la demande d'PERSONNE1.) prescrite pour autant qu'elle concerne la période antérieure au 30 novembre 2018 ;

d i t la demande recevable pour le surplus ;

d i t qu'PERSONNE1.) est à classer dans la carrière C6 de la Convention Collective de Travail Secteur d'Aide et de Soins & du Secteur Social (SAS) ;

pour le surplus et avant et autre progrès en cause,

n o m m e consultant Maître PERSONNE2.), demeurant à L- ADRESSE5.), p.a. L-ADRESSE6.), B.P. 4.

avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon dans un rapport écrit, détaillé et motivé :

de calculer sur base de la Convention Collective de Travail pour les Salariés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social (CCT SAS) les arriérés de salaire qui sont encore dus à PERSONNE1.) pour la période allant du 30 novembre 2018 au 14 septembre 2021, du fait de son classement dans la carrière C6 et en tenant compte des salaires d'ores et déjà versés au cours de cette période ;

o r d o n n e à PERSONNE1.) de verser par provision au consultant la somme de 750.- €(sept cent cinquante euros) pour le 18 septembre 2023 au plus tard à titre d'avance sur la rémunération du consultant et d'en justifier au greffe du tribunal de paix ;

d i t qu'en cas de refus, de retard ou d'empêchement, ledit consultant pourra être remplacé à la demande de la partie la plus diligente, l'autre dûment avertie et par simple note au plumitif;

d i t que le consultant pourra dans l'accomplissement de sa mission s'entourer de tous renseignements utiles et entendre même des tierces personnes ;

c h a r g e la Présidente du Tribunal du Travail du contrôle de cette mesure d'instruction;

d i t que le consultant devra en toute circonstance informer le magistrat de l'état de ses opérations et des difficultés qu'il pourra rencontrer ;

d i t que si les honoraires devaient dépasser le montant de la provision versée, le consultant devra avertir ledit magistrat et ne continuer ses opérations qu'après consignation d'une provision supplémentaire ;

d i t que le consultant devra déposer son rapport au greffe de ce tribunal pour le 20 novembre 2023 au plus tard;

r e f i x e l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du mardi, 5 décembre 2023 à 9.00 heures, salle 3, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, sauf en cas de non-paiement de la provision endéans le délai

imparti, auquel cas l'affaire pourra être réappelée d'office à une date antérieure ;

r é s e r v e les demandes pour le surplus, ainsi que les frais.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:

*Joëlle GEHLEN, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain FICKINGER, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,*

*et prononcé en audience publique extraordinaire à Esch-sur-Alzette par
Joëlle GEHLEN, juge de paix, président,*

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.