Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 39/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2025-00227 du rôle

Audience publique du seize avril deux mille vingt-six

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, premier conseiller,
Stephanie MENDES, greffier.

Entre :

L'association sans but lucratif **SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le no NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, sinon par son organe statutairement et/ou légalement habilité à la représenter en justice,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg du 18 février 2025,

comparant par Maître Claude SCHMARTZ, avocat à la Cour, demeurant à Bofferdange,

et :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER du 18 février 2025,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix d'Esch-sur-Alzette le 30 novembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association sans but lucratif SOCIETE1.) asbl, ci-après SOCIETE1.) asbl, devant le tribunal du travail pour s'y entendre 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, outre les intérêts légaux.

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

La requérante a, en outre, sollicité une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros et la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

Par requête en intervention, déposée au greffe de la Justice de paix d'Esch-sur-Alzette le 16 août 2022, SOCIETE1.) asbl a fait convoquer l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, ci-après l'ÉTAT, pour s'y entendre condamner à la tenir quitte et indemne, à hauteur de 87%, de toute éventuelle condamnation.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé avoir été engagée en tant que chargée de direction par l'association sans but lucratif SOCIETE2.) asbl, ci-après SOCIETE2.) asbl, suivant contrat de travail à durée indéterminée, signé le 15 décembre 2003 et ayant pris effet au 1er 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'article 10 du règlement grand-ducal du 8 décembre 1999 concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires de services pour personnes âgées, ci-après le règlement du 8 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 à SOCIETE2.) asbl.

En date du 31 décembre 2010, PERSONNE1.) aurait signé un contrat de louage de services à durée indéterminée avec SOCIETE1.) asbl. Cette relation de travail aurait pris fin le 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 « *Club Senior Am Duerf* ».

PERSONNE1.) a soutenu qu'elle remplissait les conditions prévues à l'article 10 du règlement grand-ducal du 8 décembre 1999 et était détentrice d'un diplôme de Master en Gérontologie, de sorte qu'elle aurait dû être classée dans la carrière C6 de la Convention Collective de Travail, Secteur d'Aide et de Soins & du Secteur Social (ci-après la Convention SAS), au lieu de la carrière PA3, respectivement C4, dans laquelle elle était classée depuis le mois de juin 2021.

SOCIETE1.) asbl s'est opposée à la demande d'PERSONNE1.), en renvoyant à un courrier adressé à celle-ci en date du 4 novembre 2011, aux termes duquel l'employeur donnait 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, sous condition que les séminaires à l'Université ne soient pas considérés comme du temps de travail et que la requérante ne puisse bénéficier d'aucun reclassement professionnel ou avantage financier en fonction de ce master.

SOCIETE1.) asbl s'est, par ailleurs, basée sur l'article 22.3 de la Convention SAS aux termes duquel l'obtention d'un nouveau diplôme ne donne pas droit au salarié à un changement de carrière.

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

L'ÉTAT a conclu à l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de sa mise en intervention.

A titre subsidiaire, il s'est rallié aux conclusions de SOCIETE1.) asbl et a conclu au débouté de la demande d'PERSONNE1.).

A titre plus subsidiaire, l'ÉTAT a fait valoir qu'il n'avait jamais été informé des diplômes de la requérante et qu'il n'avait pas connaissance des salaires payés à celle-ci.

Par jugement du 14 juillet 2023, le tribunal d'Esch-sur-Alzette, statuant contradictoirement :

- a ordonné la jonction des rôles introduits sous les numéros E-TRAV-236/21 et E-TRAV-142/22,
- s'est déclaré incompétent pour statuer sur la requête introduite par SOCIETE1.) asbl à l'encontre de l'ÉTAT,
- a dit la demande d'PERSONNE1.) prescrite pour autant qu'elle concerne la période antérieure au 30 novembre 2018,
- a dit la demande recevable pour le surplus,
- a dit qu'PERSONNE1.) est à classer dans la carrière C6 de la Convention SAS,

pour le surplus et avant et autre progrès en cause :

- a nommé consultant Maître Christophe BRAULT, demeurant à L-1528 Luxembourg, 10A, boulevard de la Foire, p.a. L-2010 Luxembourg, 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 redus à PERSONNE2.) 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,

- a refixé l'affaire pour continuation des débats et réservé les demandes pour le surplus, ainsi que les frais.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a relevé que, suivant contrat de louage de services à durée indéterminée du 15 décembre 2003, conclu avec SOCIETE2.) asbl, la requérante a été engagée en tant que « *chargée de direction* » dans le régime « *employé privé* », dans la carrière PA3 et que le contrat de louage de services conclu en date du 31 décembre 2010 avec SOCIETE1.) asbl prévoyait également qu'elle était engagée en tant qu' « *employée privée* » avec le grade PA3.

Le tribunal du travail a encore noté que l'article 10 du règlement grand-ducal du 8 décembre 1999, en ses alinéas 1er et 2, énonce les conditions concernant la qualification et l'expérience professionnelles dont un chargé de direction doit se prévaloir et que l'alinéa 3 du même article prévoit que le Ministre peut dispenser un chargé de direction de l'exigence de qualification professionnelle visée à l'alinéa 1er, si celui-ci dispose d'une expérience professionnelle d'au moins dix ans et que, 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.

La juridiction de première instance a constaté qu'en l'espèce, le Ministère de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse avait, par courrier du 19 novembre 2003, appliqué l'alinéa 3 de l'article 10, en informant la Présidente de SOCIETE2.) asbl qu'PERSONNE1.) pouvait être dispensée de l'exigence de qualification professionnelle visée à l'alinéa 1er de l'article 10 du règlement grand-ducal du 8 décembre 1999, à condition qu'elle fasse valoir au moins 100 heures de cours, de séminaires et de stages reconnus par la Ministre et que, par courrier du 7 juin 2005, le même Ministère avait informé la Présidente qu'PERSONNE1.) avait effectué ladite formation et qu'elle remplissait ainsi les conditions de l'article 10 dudit règlement grand-ducal.

Au vu de ces éléments, le tribunal a retenu que la requérante aurait dû être classée dans la catégorie C6 de la Convention SAS et a ordonné une consultation pour déterminer le montant des arriérés de salaire redus à PERSONNE1.).

Le rapport du consultant a été déposé au greffe de la Justice de paix d'Esch-sur-Alzette le 2 décembre 2024.

A l'audience des plaidoiries de première instance du 3 décembre 2024, PERSONNE1.) a déclaré accepter les conclusions du consultant et a conclu à la condamnation de SOCIETE1.) asbl à lui payer la somme de 92.362,17 euros, à titre d'arriérés de salaire pour la période du 30 novembre 2018 au 14 septembre 2021 et d'allocations de fin d'année des années 2019, 2020 et 2021, outre les intérêts légaux.

SOCIETE1.) asbl s'est opposée aux demandes de la requérante et a critiqué le rapport dressé par le consultant, en soutenant que le classement de la requérante dans la carrière

C6 n'aurait dû intervenir qu'en date du 31 décembre 2010, date à laquelle elle avait signé un nouveau contrat d'engagement avec elle.

A l'appui de son argumentation, la partie défenderesse a fait valoir qu'PERSONNE1.) ne remplissait pas les critères requis pour la carrière C6 lors de la signature, en date du 15 décembre 2003, de son contrat d'engagement avec SOCIETE2.) asbl, dans la mesure où elle n'aurait pas disposé de l'expérience professionnelle requise et n'aurait pas encore été dispensée de l'exigence de la qualification professionnelle.

SOCIETE1.) asbl s'est basée sur l'article 24 de la Convention SAS pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social et a fait valoir que le salarié acquérant une qualification supérieure pendant son engagement bénéficie, en cas de nouvel engagement auprès du même employeur ou d'un autre employeur du secteur SAS, d'un classement selon les dispositions de cet article.

SOCIETE1.) asbl a fait valoir que, dans la mesure où le critère de l'expérience professionnelle n'était rempli au plus tôt que le 15 décembre 2006 et qu'PERSONNE1.) n'avait signé un nouveau contrat d'engagement avec elle qu'en date du 31 décembre 2010, celle-ci aurait dû être classée dans la carrière C6 lors de la signature de ce contrat.

Etant donné que le niveau de points acquis dans la carrière inférieure n'excédait pas le niveau de départ de la carrière supérieure, SOCIETE1.) asbl a estimé qu'en application de l'article 24 de la Convention SAS, PERSONNE1.) aurait dû être classée, à la date d'entrée en service, au grade d'ancienneté de départ (0) de sa carrière, de sorte que le consultant aurait dû faire ses calculs sur cette base.

Par jugement du 7 janvier 2025, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, statuant contradictoirement, en continuation du jugement du 14 juillet 2023, a :

- dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire,
- partant condamné SOCIETE1.) asbl à payer à PERSONNE1.) le montant de 92.362,17 euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 30 novembre 2021, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,
- condamné SOCIETE1.) asbl à payer à PERSONNE1.) le montant de 500 euros, à titre d'indemnité de procédure,
- ordonné l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne la condamnation aux arriérés de salaire,
- condamné SOCIETE1.) asbl à tous les frais et dépens de l'instance, y compris les frais de consultation s'élevant au montant de 2.777,10 euros.

Le tribunal du travail a rappelé que, par jugement du 14 juillet 2023, il avait retenu que, du fait que la requérante pouvait se prévaloir de l'expérience professionnelle visée à l'article 10 du règlement grand-ducal du 8 décembre 1999 et qu'elle avait effectué la formation prévue, celle-ci était à classer dans la catégorie C6 de la Convention SAS pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social.

La juridiction de première instance a encore relevé que la requérante avait été classée dans la catégorie PA3, échelon 6, au moment de son embauche, en date du 1er janvier 2004, que

tous les ans, elle avait avancé d'un grade d'ancienneté, conformément à la Convention SAS et que, tant SOCIETE2.) asbl que SOCIETE1.) asbl avaient reconnu cette ancienneté et avaient rémunéré la concernée en fonction de son grade d'ancienneté.

Le tribunal a donné à considérer qu'à aucun moment, SOCIETE1.) asbl n'avait remis en question le grade d'ancienneté d'PERSONNE1.) et que ce n'était qu'à la suite du dépôt du rapport du consultant Christophe BRAULT qu'elle avait soutenu que la salariée aurait dû être classée dans la carrière C6 au grade d'ancienneté de départ (0) à compter du 31 décembre 2010.

Il a ajouté que l'employeur n'avait, à aucun moment, au cours de la relation de travail, remis en cause l'ancienneté indiquée sur les fiches de salaire de la concernée.

Le tribunal a partant retenu que c'était à juste titre que le consultant avait procédé au calcul des arriérés de salaire en prenant en compte la carrière au grade C6 et l'ancienneté renseignée sur les fiches de salaire.

La demande en paiement d'PERSONNE1.) a partant été déclarée fondée pour le montant de 92.362,17 euros, conformément aux conclusions du consultant.

Par acte d'huissier du 18 février 2025, SOCIETE1.) asbl a régulièrement relevé appel du jugement du 7 janvier 2025, qui lui avait été notifié le 9 janvier 2025.

L'appelante demande à la Cour de dire, par réformation, que l'intimée doit être classée dans la carrière C6 au grade ancienneté (0) à partir du 31 décembre 2010, date à laquelle celle-ci a signé son contrat d'engagement avec SOCIETE1.) asbl, et de retenir, par conséquent, que la demande de l'intimée en paiement d'arriérés de salaire n'est fondée qu'à concurrence du montant de 32.752,60 euros.

A titre subsidiaire, elle sollicite la nomination d'un consultant pour calculer les montants redus à PERSONNE1.) pour la période du 30 novembre 2018 au 14 septembre 2021, du fait du classement de celle-ci dans la carrière C6 au grade d'ancienneté (0) à partir du 31 décembre 2010 et en tenant compte des salaires d'ores et déjà payés au cours de cette période.

Elle demande à se voir décharger de ses condamnations à payer le montant de 92.362,17 euros et une indemnité de procédure à PERSONNE1.) ainsi que de sa condamnation aux frais et dépens de la première instance, y compris les frais de consultation.
L'appelante demande, en outre, à voir condamner l'intimée à lui restituer les montants trop perçus, en vertu du jugement exécutoire par provision.

L'appelante conclut à l'exécution provisoire de l'arrêt à intervenir et à la condamnation de l'intimée aux frais et dépens de l'instance d'appel.

A l'appui de son appel, SOCIETE1.) asbl maintient ses arguments présentés en première instance, suivant lesquels PERSONNE1.) n'a été dispensée de l'exigence de la

qualification professionnelle qu'à partir du 7 juin 2005, qu'elle remplissait le critère de l'expérience professionnelle au plus tôt le 15 décembre 2006 et qu'elle n'a signé un nouveau contrat d'engagement avec l'appelante qu'en date du 31 décembre 2010, de sorte que ce ne serait qu'à cette date qu'elle aurait dû être classée au grade d'ancienneté de départ (0) de la carrière C6, en application de l'article 24 de la Convention SAS.

L'intimée conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris.

Elle rappelle qu'elle a été engagée comme « *chargée de direction* » par SOCIETE2.) asbl, avec effet au 1er janvier 2004 et qu'elle a exercé cette fonction dès son embauche.

Elle soutient que l'emploi du terme « *future chargée de direction* » dans le courrier du Ministère de la Famille du 19 novembre 2003, indiquant qu'elle pouvait être dispensée de l'exigence de la qualification professionnelle, faisait référence au début de la relation de travail, en date du 1er janvier 2004, et non à l'accomplissement de la formation.

Elle estime que c'est à juste titre que le calcul des arriérés de salaire a été effectué sur base de son ancienneté reconnue par SOCIETE2.) asbl.

L'intimée réclame une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de l'appelante aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Suivant le tableau des carrières et grilles des rémunérations, repris à l'article 23 de la Convention SAS en vigueur à l'époque à laquelle l'intimée a été engagée par SOCIETE2.) asbl, la carrière PS1, actuellement C6, correspond aux professions « *d'assistant social, assistant d'hygiène sociale, ergothérapeute, kinésithérapeute, infirmier hospitalier gradué, laborantin, diététicien, ergothérapeute, psychomotricien, orthophoniste et pédagogue curatif* », tandis que la carrière PA3, actuellement C4, correspond à celle de « *l'employé détenteur du certificat de fin d'études secondaires ou du certificat de fin d'études secondaires techniques et de l'ingénieur technicien* ».

L'appelante, qui n'a d'ailleurs pas relevé appel du jugement du tribunal du travail du 14 juillet 2023, ne conteste pas que l'intimée aurait dû être classée dans la carrière C6, mais estime que ce classement n'aurait pu intervenir qu'à la date à laquelle celle-ci est entrée à son service, soit le 31 décembre 2010.
Elle critique le tribunal du travail pour avoir entériné le rapport du consultant, en prenant en considération l'ancienneté acquise par la salariée dans la carrière inférieure PA3 (actuellement la carrière C4), auprès de SOCIETE2.) asbl, au lieu de retenir que celle-ci aurait dû être classée au grade d'ancienneté de départ (0) de la carrière C6, en date du 31 décembre 2010.

Aux termes de l'article 10 du règlement grand-ducal du 8 décembre 1999, dans sa version en vigueur à l'époque de l'engagement d'PERSONNE1.) par SOCIETE2.) asbl :

« *Le chargé de direction doit pouvoir se prévaloir, conformément aux distinctions à opérer par le ministre en vertu de l'article 2 sous c) de la loi, d'une qualification professionnelle appropriée :*

- *le chargé de direction du service exerçant les activités énumérées aux alinéas 1), 2), 3), 5), 6), 7), 8) ou 11) de l'article 4 ci-avant doit être détenteur d'un diplôme ou certificat luxembourgeois ou étranger reconnus équivalents 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.*
- *[…]*

Le chargé de direction doit pouvoir se prévaloir également 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 ci-avant, s'il dispose d'une expérience professionnelle visée à l'alinéa 2 ci-avant 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. »

L'activité de « *Centre régional d'animation et de guidance pour personnes âgées* » (« *Club Senior* ») est visée au point 6) de l'article 4 du règlement grand-ducal du 8 décembre 1999.

Le contrat de travail du 15 décembre 2003 prévoyait qu'PERSONNE1.) était engagée comme « *chargée de direction* » et était affectée SOCIETE3.) *ADRESSE3.)* » (article 1er), « *dans la carrière d'employé privé portant le code PA3, au grade d'ancienneté à déterminer selon la convention du secteur SAS* » (article 3, alinéa 1er) et précisait qu' « *après présentation d'un diplôme agréé et accepté pour ce poste par les instances compétentes et étatiques, le salarié avancera à la carrière PS1.* »

Il est constant en cause qu'à la date de la prise d'effet du contrat de travail signé entre SOCIETE2.) asbl et PERSONNE1.), soit le 1er janvier 2004, cette dernière ne disposait pas de la qualification requise à l'article 10, alinéa 1er, précité, du règlement grand-ducal du 8 décembre 1999.

Par courrier du 19 novembre 2003, le Ministère de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse a informé la Présidente de SOCIETE2.) asbl qu'PERSONNE1.) pouvait être dispensée de l'exigence de ladite qualification professionnelle, à condition qu'elle fasse valoir au moins 100 heures de cours, séminaires et stages reconnus par la Ministre de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse.

Il faut déduire dudit courrier qu'en date du 19 novembre 2003, la condition tenant à une expérience professionnelle dans les domaines visés à l'alinéa 2 de l'article 10 du règlement concerné était déjà remplie dans le chef d'PERSONNE3.) et qu'il incombait uniquement à celle-ci de suivre la formation de 100 heures, pour pouvoir bénéficier de la dispense de l'exigence de la qualification.

Suivant courrier du 7 juin 2005, le même Ministère a informé la Présidente de SOCIETE2.) asbl qu'PERSONNE1.) remplissait dorénavant les conditions de l'article 10 du règlement grand-ducal du 8 décembre 1999.

A compter du 7 juin 2005, l'intimée répondait partant aux exigences tenant à l'expérience d'au moins 10 ans dans le domaine des activités prévues à l'alinéa 2 de l'article 10 du règlement grand-ducal du 8 décembre 1999 et à la formation pour bénéficier de la dispense relative à la qualification requise dans son chef, afin que l'agrément définitif soit accordé au « *Club Senior Am Duerf* », dont elle était la chargée de direction.

C'est, par conséquent, à partir de cette date que l'intimée aurait dû être classée dans la carrière PS1, actuellement C6, et non seulement à partir du 15 décembre 2006, soit trois années à compter de son engagement par SOCIETE2.) asbl, voire à partir du 31 décembre 2010, date de son engagement auprès de SOCIETE1.) asbl, à laquelle SOCIETE2.) avait cédé son mandat de gestionnaire du *Club Senior*.

Pour déterminer le grade d'ancienneté qui aurait dû être attribué à PERSONNE1.) à compter du 7 juin 2005, date à laquelle celle-ci aurait dû accéder à la carrière PS1, actuellement C6, il convient de se référer aux articles 24 et 25 de la Convention SAS, en vigueur à l'époque.

L'article 24, intitulé « *Traitement initial et avancements* », de la Convention SAS, en vigueur à l'époque, prévoyait ce qui suit :

« *À l'entrée en service l'employé est en principe classé au grade d'ancienneté de départ (0) de sa carrière. À partir de ce moment il avance tous les ans d'un grade d'ancienneté. Le mois pour lequel l'avancement est pris en compte étant chaque fois le mois suivant le mois de l'anniversaire de son engagement.*

[…]
L'employé du secteur SAS, ayant été engagé sur un poste d'une carrière inférieure (en termes financiers) à celle correspondant à sa qualification, ou bien ayant acquis en cours d'engagement une qualification supérieure, bénéficie à partir du 1er janvier 2002, en cas de nouvel engagement auprès du même employeur ou auprès d'un autre employeur du secteur SAS, et ce dans une carrière supérieure du régime général, d'un classement selon les dispositions suivantes: si le niveau en points acquis dans la carrière inférieure, y compris, le cas échéant l'AIFC [Avantage Individuel Fin de Carrière], respectivement le Supplément Individuel concédé conformément à l'annexe particulière Dispositions transitoires - méthode générale, excède le niveau de départ de la carrière supérieure, l'employé est repris dans la nouvelle carrière au niveau précis correspondant au salaire de base qu'il aurait touché dans la carrière inférieure à la date du changement. Puis à

partir du mois suivant l'anniversaire du début fictif de l'ancienne carrière, il est classé dans la nouvelle carrière au grade d'ancienneté immédiatement supérieur au salaire défini ci-avant.

[…] »

Aux termes de l'article 25, intitulé « *Prise en compte de périodes de travail antérieures à l'entrée en service (fixation du début de carrière fictif)* » :

« *L'employé est classé lors de son entrée en service au grade d'ancienneté correspondant à son ancienneté reconnue dans sa profession suivant les certificats qu'il doit produire. Cette ancienneté lui est bonifiée en mois entiers, chaque mois au cours duquel il a travaillé plus de 15 jours étant compté comme mois entier. […]*

Pour l'application du présent article, les périodes travaillées dans la même profession et auprès du même employeur, respectivement auprès d'un employeur tombant dans le champ d'application de la présente convention collective, respectivement auprès d'un employeur faisant partie de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois a.s.b.l. au 1er janvier 2002, sont prises en considération pour leur totalité.

Les périodes travaillées dans la même profession auprès d'un employeur qui n'est pas visé par l'alinéa précédent sont comptées pour moitié. Des fractions de mois résultant de cette division ne sont pas considérées. »

Lorsqu'elle a engagé l'intimée avec effet au 1er janvier 2004, SOCIETE2.) asbl a fait application de l'article 25, précité, en reconnaissant à la salariée, classée dans la carrière PA3, une ancienneté de 6 ans, correspondant à la moitié des périodes travaillées dans la même profession auprès d'un employeur qui n'est pas visé par l'alinéa 2 de l'article 25, à savoir les 12 années de travail effectuées par l'intimée en Allemagne.

Au vu des développements ci-avant, un changement de la carrière PA3, actuellement C4, dans une carrière supérieure, à savoir la carrière PS1, actuellement C6, aurait dû être reconnu à l'intimée, à partir du 7 juin 2005. Ce changement aurait dû être considéré comme « *un nouvel engagement auprès du même employeur* », au sens de l'article 24 de la Convention SAS.

En application dudit article, la salariée aurait, dès lors, dû être classée au grade d'ancienneté de départ (0) dans la carrière PS1, en date du 7 juin 2005, étant précisé qu'il ne résulte pas de sa fiche de salaire du mois de juin 2005, que le niveau en points acquis dans la carrière PA3, échelon 8 (260 points), aurait excédé le niveau de départ de la carrière PS1 (284 points), au sens de l'article 24, alinéa 3.

Contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal du travail, l'ancienneté reconnue à PERSONNE1.) dans la carrière PA3, à la date de son engagement par SOCIETE2.) asbl, ne saurait, par conséquent, être prise en compte dans la carrière PS1, actuellement C6.

Le fait que les fiches de salaire émises par SOCIETE1.) asbl entre le mois de janvier 2011 et le mois de septembre 2021, aient renseigné un grade d'ancienneté de 13 à 27 ne porte pas à conséquence, dans la mesure où la reconnaissance de cette ancienneté était tributaire du classement erroné de la salariée dans la carrière PA3.

Pour déterminer les arriérés de salaire redus à l'intimée, il y a partant lieu, avant tout autre progrès en cause, d'ordonner un complément d'expertise.

Par conséquent, la Cour nomme consultant Maître Christophe BRAULT et le charge de la mission plus amplement détaillée dans le dispositif du présent arrêt.

Il convient de réserver les demandes des parties et les frais

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel en la forme,

avant tout autre progrès en cause :

nomme consultant Maître Christophe BRAULT, demeurant à L-1528 Luxembourg, 10A, boulevard de la Foire, p.a. L-2010 Luxembourg, 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 redus à PERSONNE1.) pour la période allant du 30 novembre 2018 au 14 septembre 2021, du fait de son classement dans la carrière PS1, actuellement C6, au grade d'ancienneté (0) à partir du 5 juin 2005 et en tenant compte des salaires d'ores et déjà versés au cours de cette période,
dit que dans l'exécution de sa mission, le consultant peut s'entourer de tous renseignements utiles, émanant même de tierces personnes,

ordonne à l'association sans but lucratif GESTIONNAIRE D'INFRASTRUCTURES, DE SERVICES SOCIAUX ET D'INTERGÉNÉRATION DE LA COMMUNE DE MONDERCANGE asbl de verser par provision au consultant la somme de 1.000 euros pour le 15 mai 2026, au plus tard, à titre d'avance sur la rémunération du consultant et d'en justifier au greffe de la Cour d'appel,

charge Madame le premier conseiller Anne-Françoise GREMLING du contrôle de cette mesure d'instruction,

dit que si les honoraires du consultant devaient dépasser le montant de la provision versée, il devra en avertir ledit magistrat et ne continuer ses opérations qu'après règlement d'une provision supplémentaire,

dit que si le consultant rencontre des difficultés dans l'exécution de sa mission, il devra en référer au même magistrat,

dit que le consultant devra déposer son rapport au greffe de la Cour le 15 octobre 2026 au plus tard,

réserve le surplus et les frais.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Stephanie MENDES.